



## Igualdad y salud mental

### Compromiso para la promoción del empleo digno: un cambio de responsabilidades compartidas

En la Asociación AFES Salud Mental trabajamos para mejorar la atención a la salud mental de la población, manteniendo el firme compromiso de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, como un valor activo de la Entidad y un eje esencial en el logro de una sociedad más justa y con mayor bienestar, por lo que a lo largo de su trayectoria nos hemos centrado en incorporar la perspectiva de género de manera transversal.

La Entidad cuenta con un Plan de Igualdad, considerado una herramienta fundamental para garantizar los derechos de las trabajadoras, que permite establecer políticas laborales que han ido más allá de lo contemplado en el convenio regulador del sector. La Comisión de Igualdad es el órgano encargado de coordinar y supervisar las medidas y acciones en materia de género, ejerciendo además de órgano asesor, que recoge y estudia propuestas de la Asamblea General de asociadas y de la Junta Directiva de AFES Salud Mental.

Por todo ello, hemos establecido una serie de acciones encaminadas a dirigir la igualdad formal hacia una igualdad real, tanto en el ámbito interno de la Entidad como en la aportación de nuestras metas a la sociedad en general. Por lo tanto, a continuación, se detallan las áreas en las que hemos desarrollado acciones encaminadas a este fin.

### Incorporación de medidas en la gestión de recursos humanos

**Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación.** En AFES Salud Mental tenemos implantado un Sistema de Gestión de Calidad, en el cual se ha incluido un procedimiento de selección de personas, mediante el que se regula el acceso y la contratación de quienes quieran trabajar en nuestra entidad, con baremos estandarizados en función de las competencias necesarias para el puesto y en las que se tiene en cuenta la perspectiva de género.

**Contratación y jornada laboral.** Tenemos integrado, como valor, la estabilidad laboral de las trabajadoras. En el año 2022, el 92% de los contratos fueron de carácter indefinido y el 8% temporales. Respecto a la jornada, el 91% de los contratos fueron de jornada completa frente al 9% con jornada parcial.

**Promoción profesional y puestos de dirección.** El porcentaje actual de mujeres en los puestos de Dirección de nuestra entidad, es del 81%. Asimismo, en AFES Salud Mental trabajamos por la incorporación de un procedimiento de promoción interna que facilite el acceso y movilidad de las trabajadoras a puestos que supongan una mejora en sus condiciones laborales.

**Retribución y política salarial.** La Entidad cuenta con un diagnóstico en el que se analizó la retribución salarial de las trabajadoras, en el que no se observaron situaciones de discriminación por razón de género. Además, hemos incorporado el registro retributivo para la detección de desigualdades salariales.

**Formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** Promovemos la formación interna en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para toda la plantilla, impartíendola

de manera estable en el tiempo, y facilitando la incorporación de formación específica para el personal vinculado con la gestión de recursos humanos y que participe en procesos de selección.

**Prevención del acoso sexual y moral por razón de género en el ámbito laboral.** Disponemos de un protocolo para la prevención y un procedimiento de actuación en los casos de denuncia por acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral en el trabajo.

**Salud laboral con perspectiva de género.** Desde AFES Salud Mental hemos ampliado los días acumulados de lactancia materna y derechos de las trabajadoras en situación de embarazo. Asimismo, potenciamos la coordinación con el servicio de prevención ajeno para que los indicadores de prevención de riesgos laborales sean segregados por sexos, para una adecuada identificación de factores de riesgos vinculados al mismo.

**Conciliación y corresponsabilidad.** Promovemos diversas medidas alternativas que hemos plasmado en el I Plan de conciliación y corresponsabilidad para facilitar el desarrollo de la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las trabajadoras.

**Comunicación interna y externa con perspectiva de género.** Hemos diseñado un procedimiento que permite comunicar las medidas y acciones que se desarrollan en materia de igualdad de manera transversal y accesible para toda la plantilla a través de canales varios. Además, contamos a la sociedad las acciones que desarrollamos para sensibilizar al entorno sobre la importancia del principio de igualdad, tanto a través de la web como de las redes sociales y/o medios de comunicación cuando se precise.

**Incorporación de la perspectiva de género en la gestión del voluntariado y otras colaboradoras.** Tenemos en cuenta dicho enfoque especialmente en las medidas de sensibilización, así como en la formación y desarrollo de las personas.

**Revisión y evaluación** de las acciones ejecutadas y las participaciones que realizamos anualmente con perspectiva de género.

#### [Otras acciones para el logro de una igualdad real y efectiva](#)

**Información segregada por sexo.** Anualmente reflejamos los datos referentes a la plantilla de la Entidad, así como de las personas participantes en los programas que se desarrollan segregados por sexos.

**Incorporación del lenguaje inclusivo.** En la redacción de boletines informativos, redes sociales, página Web, proyectos y documentos hacemos uso de un lenguaje inclusivo. Asimismo, cuando hacemos referencia a lo largo de los diferentes textos a expresiones en forma femenina, las realizamos referidas a “personas”, que engloba tanto a los hombres como a las mujeres.

**Creación del Espacio Violeta en Radio Himalia.** En el surgimiento de Radio Himalia, se crea una sección dentro del programa radiofónico, en el que expertas en primera persona guionizan, presentan y dialogan con otras mujeres en clave feminista. Este espacio de radio se ha planteado como una medida de acción positiva dentro de nuestra Entidad para dar voz a las mujeres del colectivo, así como divulgación de diferentes podcasts centrado en temas relacionados con la igualdad de género y su relación con la salud mental.

**Acciones de sensibilización en materia de salud mental y género.** Incorporamos la perspectiva de género a los materiales, charlas, talleres y ponencias de sensibilización que se realizan de forma interna (participantes en programas) y externa.

**Colaboración con administraciones públicas y entidades sociales en acciones para el fomento de una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.** Mantenemos el compromiso y el trabajo en red con el Marco Estratégico Tenerife Violeta, desde el 2014, lo que nos facilita la participación en jornadas, mesas de trabajo y proyectos de entidades y administraciones públicas con esa finalidad.

**Incorporación alumnado en prácticas con perspectiva de género.** Recibimos la solicitud de alumnado en prácticas de periodismo para la realización de labores en el área de Comunicación e Influencia social, disponiendo de formación transversal en género y un perfil periodístico orientado a mujer y salud, salud mental y discapacidad.

**Diseño de un cuestionario** para contar con la posibilidad de realizar un diagnóstico de violencia de género y salud mental entre las mujeres atendidas por nuestra Entidad.

**Apoyo en reivindicaciones feministas.** Desde nuestra Asociación nos sumamos a la reivindicación de políticas públicas que combatan las desigualdades que impiden a las mujeres disfrutar de una salud y calidad de vida en condiciones de equidad y el pleno ejercicio de sus derechos.

**Visibilización** de las situaciones que sufren las mujeres con problemas de salud mental y la vulneración de sus derechos, así como las situaciones de discriminación en los diferentes espacios de participación.

**Promoción e intercambio de buenas prácticas** en materia de igualdad de oportunidades en las distintas redes que participamos y colaboramos.