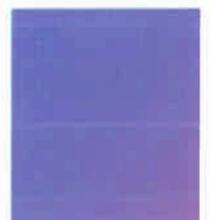


Medidas de igualdad para empleadas y empleados



Asociación Salud Mental Teruel
ASAPME Teruel



COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La Asociación de Salud Mental ASAPME Teruel, declara su compromiso con la igualdad real y de oportunidades entre mujeres y hombres en el sentido de apostar por el establecimiento y desarrollo de políticas de igualdad de trato y de oportunidades entre empleadas y empleados sin incurrir en discriminaciones directas o indirectas por razón de género.

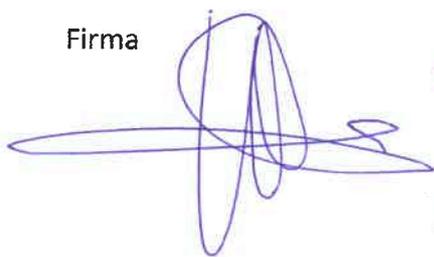
El presente decálogo de medidas de igualdad, en consecuencia, es la materialización del compromiso de la entidad con la adopción de medidas activas concretas en favor de la igualdad de mujeres y hombres en la asociación.

En concreto, lo que se pretende con su adopción es subrayar el compromiso de la entidad con todas las trabajadoras y trabajadores respecto la garantía de la igualdad real en el acceso al empleo, en la clasificación profesional, en la formación y en la promoción. La coherencia de la dirección con la igualdad retributiva; la necesidad de garantizar una conciliación desde la corresponsabilidad; así como el compromiso con la prevención y erradicación de los riesgos psicosociales, en general; y la violencia en el trabajo y el acoso en particular.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las medidas que se adopten a toda la plantilla de la asociación. Además, se proyectará una imagen acorde con ese principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En Teruel a 8 de MARZO de 2025

Firma



Contenido

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	3
1. INTRODUCCIÓN	4
1.2 Definición de las Medidas de Igualdad	4
1.3 Glosario de Conceptos.....	5
2. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD.....	9
2.1 Ficha Técnica.....	9
2.2 Contextualización y características generales de la asociación	11
a) Características de la Plantilla	11
d) Formación profesional.....	13
e) Salarios Promediados	14
f) Condiciones de trabajo.....	15
g) Conciliación y corresponsabilidad.....	16
2.3.- Criterios cualitativos del análisis de situación de igualdad.	17
3. MEDIDAS DE IGUALDAD	19
4. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	24
4.1 Anexo I. Modelo de ficha para el seguimiento.....	25
4.2 Anexo II Modelo de informe de seguimiento.....	26

1. INTRODUCCIÓN

La Asociación Salud Mental Teruel, Asapme Teruel (en adelante LA ENTIDAD) de acuerdo con su política de compromiso con la sociedad y su actuación consecuente con principios tan esenciales como la igualdad efectiva entre mujeres y hombres implanta estas medidas de igualdad con el fin de que, en la asociación, mujeres y hombres, trabajadoras y trabajadores tengan las mismas oportunidades en el empleo.

El presente documento, en consecuencia, es la materialización del compromiso de la asociación con la adopción de medidas activas concretas en favor de la igualdad de mujeres y hombres en la entidad que se adoptan para mejorar la situación de sus trabajadoras y trabajadores desde el punto de vista de la igualdad real y la prohibición de discriminación por razón de género.

1.2 Definición de las Medidas de Igualdad

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los y las representantes legales de los/las trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.

La LOI recoge en su Título VII, "La igualdad en la responsabilidad social de las empresas". Y en concreto, los artículos 73 y 74 se refieren a las acciones de responsabilidad social de las empresas estableciendo la *asunción de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la entidad o en su entorno social. La realización de estas acciones*

podrá ser concertada con la representación de los trabajadores y las

trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad. Se informará a los representantes de los

trabajadores de las acciones que no se concierten con los mismos.

A las decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales les

será de aplicación la normativa laboral.

También señala la norma la posibilidad de dar Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad: Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad. El Instituto de la Mujer, u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas, estarán legitimados para ejercer la acción de cesación cuando consideren que pudiera haberse incurrido en supuestos de publicidad engañosa.

1.3 Glosario de Conceptos

A efectos de clarificar cuantas medidas se exponen en este documento es importante asimismo tener en cuenta una serie de conceptos legales relevantes que permitan conocer con precisión a qué nos estamos refiriendo en cada caso.

a) Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

b) Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones

concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

c) Discriminación directa e indirecta

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

d) Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos que aquí interesan constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

e) Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

f) Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

g) Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

h) Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se podrán adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de

desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer estas medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

i) Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

El permiso y la prestación por nacimiento de hijo se concederán para la madre y el padre no biológico en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

+

2. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD.

2.1 Ficha Técnica.

Nombre o Razón Social:	ASAPME TERUEL		
NIF:	G44145233	Forma jurídica:	Asociación sin ánimo de lucro
Año de constitución:	1995		

Domicilio social:	C/Ciudad Escolar, s/n		
Municipio:	Teruel	Provincia:	Teruel

Email:	contacto@asapmeteruel.org	Teléfono:	978 610 909
Pág. Web:	http://asapmeteruel.org		

Actividad principal	Atención a personas con enfermedades mentales y sus familias.
----------------------------	---

Convenio colectivo	
Número	Denominación
99000985011981	Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

CNAE	
Número	Denominación
8811	Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas con discapacidad.

Misión

Asapme Teruel quiere ser una entidad de referencia que contribuya a la atención e integración de las personas con enfermedad mental, así como de sus familias, siendo una entidad comprometida con las personas, que cuente con una formación continuada de sus profesionales y que sea eficaz y eficiente en sus acciones, en su afán de búsqueda de la excelencia a través de la mejora continua.

Visión

Mejorar la calidad de vida de las personas con Personas con enfermedad mental, así como de sus familias en la Provincia de Teruel a través de una atención integral, prestación de apoyo y acciones necesarias, bajo una perspectiva ética, integradora y participativa en la que se priorice la igualdad de oportunidades la defensa de derechos y la participación en las mismas condiciones que el resto de los ciudadanos, en todos los ámbitos de la sociedad.

Valores

Compromiso.
Participación.
Transparencia.
Responsabilidad
Reivindicación.
Trabajo en equipo y profesional Orientación a las personas Eficacia y eficiencia
Apoyo mutuo Pertenencia

2.2 Contextualización y características generales de la asociación

a) Características de la Plantilla

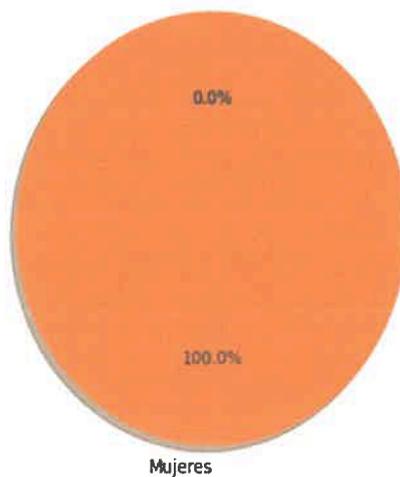
Se trata de una entidad formada por una plantilla de 11 miembros cuya edad oscila desde 26-35 años hasta 56-65 años, compuesta, además, por un 100% de mujeres.

En cuanto a los tipos de contrato, el 100 % de las persona en plantilla son contratadas de manera indefinida.

Un 66.67% trabajan a jornada completa y un 33.33% están vinculados con un contrato a tiempo parcial.

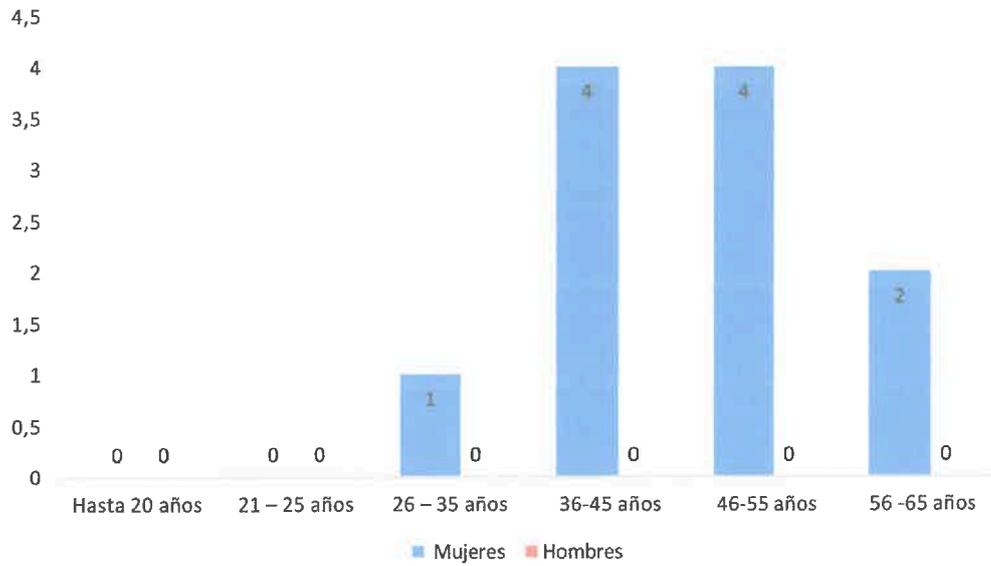
Plantilla distribuida por sexo

Mujeres	%	Hombres	%	Otros	%	Total
11	100.00%	0	0.00%	0	0.00	11



Distribución de la plantilla por edades

Bandas de edades	Mujeres	Hombres	Total
26-35 años	1	0	1
36-45 años	4	0	4
46 -55 años	4	0	4
56-65 años	2	0	2
A partir de 65 años	0	0	0
TOTAL	11	0	11

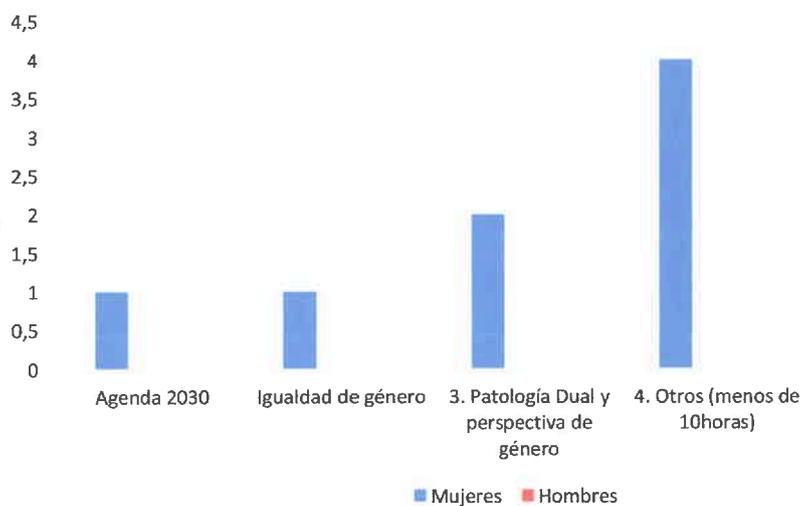


d) Formación profesional.

Formación profesional: Año 2024

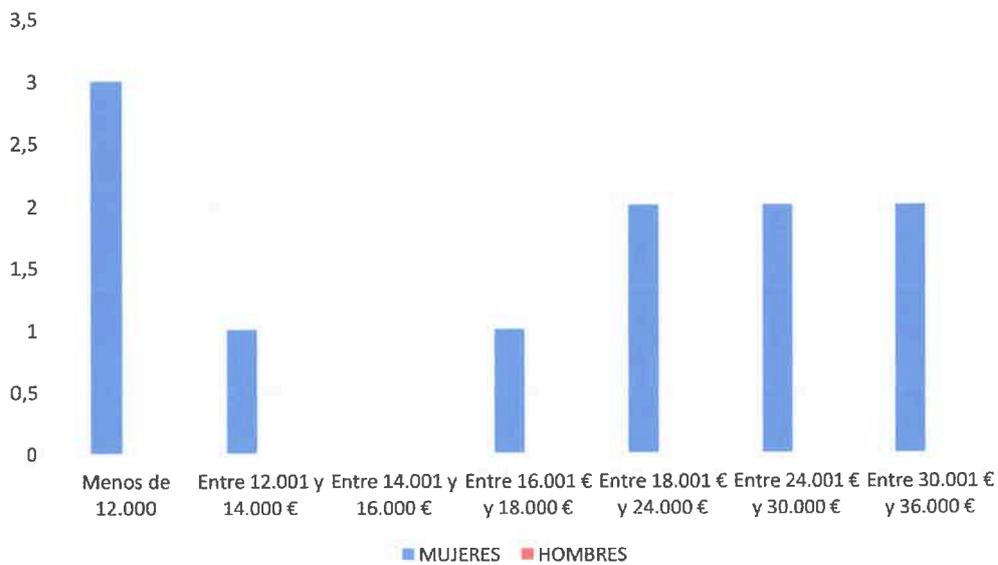
Año 2024	Mujeres	Hombres	Total
1. Agenda 2030	1	0	1
2. Igualdad de género	1	0	1
3. Patología Dual y perspectiva de género	2	0	2
4. Otros (menos de 10horas)	4	0	4
TOTAL	8	0	8

Plantilla distribuida por formación profesional 2024



e) Salarios Promediados

Bandas salariales	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 12.000	3	0	3
Entre 12.001 y 14.000 €	1	0	1
Entre 14.001 y 16.000 €	0	0	0
Entre 16.001 € y 18.000 €	1	0	1
Entre 18.001 € y 24.000 €	2	0	2
Entre 24.001 € y 30.000 €	2	0	2
Entre 30.001 € y 36.000 €	2	0	2
Más de 36.000 €	0	0	0
TOTAL	11	0	11



(1) Menos de SMI | (2) Entre 12.001 € y 14.000 € | (3) Entre 14.001 € y 18.000 € | (4) Entre 18.001 € y 24.000 € | (5) Entre 24.001 € y 30.000 € | (6) Entre 30.001 € y 36.000 € | (7) Más de 36.000 €

f) Condiciones de trabajo

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

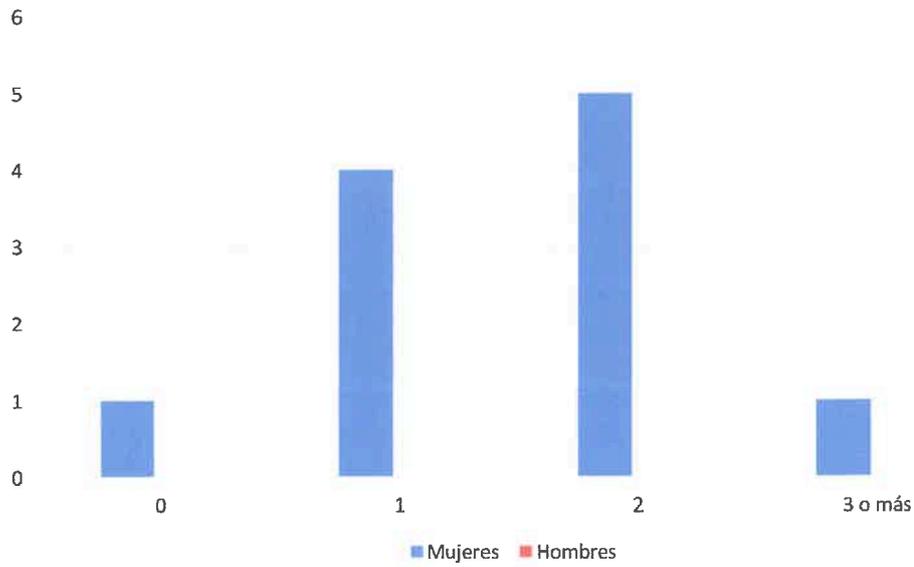
Número de horas	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 horas	3	0	3
De 20 a 35 horas	1	0	1
De 36 a 39 horas	7	0	7
40 horas	0	0	0
Más de 40 horas	0	0	0
TOTAL	11	0	11



g) Conciliación y corresponsabilidad

Responsabilidades familiares: nº de hijas/os

Nº de hijas/os	Mujeres	Hombres	Total
0	1	0	1
1	4	0	4
2	5	0	5
3 o más	1	0	1
TOTAL	11	0	11



2.3.- Criterios cualitativos del análisis de situación de igualdad.

Expuesta la realidad de la entidad desde el punto de vista cuantitativo es relevante hacer ahora una lectura cualitativa de la realidad de la asociación.

A) Asapme Teruel es una entidad perteneciente al tercer sector especializada en la atención y cuidados a las personas con personas con enfermedad mental, así como de sus familias.

B) Con una plantilla totalmente femenina.

C) De las 11 personas que conforman la plantilla, el 100 % son mujeres.

D) La distribución de la plantilla por edades oscila a partir de 26-35 años y hasta 56-65 años, lo que da una edad media de entre 46-55 años y lleva a concluir que la distribución por edad es de una plantilla de edad media.

E) Las personas trabajadoras están vinculadas a la entidad mayoritariamente mediante contratos indefinidos, siendo además la mayoría a tiempo completo.

F) La antigüedad en la entidad oscila entre 6 meses y más de 10 años, por lo que se caracteriza por la estabilidad y permanencia.

F) En cuanto al acceso a la entidad, se produce mediante un proceso objetivo, y consecuente con la igualdad y la no discriminación. Es un proceso que atiende a los méritos y las habilidades.

G) En materia de ceses y nuevas contrataciones, no se ha producido ningún cese y en cuanto a las nuevas contrataciones se ha producido una nueva contratación de una mujer.

H) En cuanto a la promoción, no existe en la entidad un proceso reglado por lo que en este sentido se estará a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.

I) En cuanto a la formación profesional, la empresa ha realizado en el último año 2 cursos, a los que asistieron mujeres, un curso de protección de datos y uno de igualdad de género.

J) Respecto a la clasificación profesional, se produce por categorías. Las categorías contienen una valoración objetiva del trabajo.

K) Por lo que respecta a la retribución, se sitúa entre una franja retributiva que abarca

desde menos de 12.000 € a 24.001 €/ 30.000 €, sin que quepa apreciar una brecha retributiva igual o superior al 25% que requiera justificación en aplicación del art.28 punto 3 del Estatuto de los trabajadores.

La retribución que perciben las personas trabajadoras es la que determina el convenio colectivo.

- L) En cuanto al acoso, en la entidad existe un protocolo frente el acoso sexual y por razón de sexo, que no ha necesitado activar en ninguna ocasión.
- M) En materia de comunicación y lenguaje no sexista la entidad intenta en todas sus comunicaciones ser consecuente con el lenguaje inclusivo y la no invisibilización de la mujer.
- N) La entidad en cuanto a la violencia de género no prevé medidas de sensibilización específicas se contemplan las establecidas por ley.
- O) En cuanto al resto de condiciones de trabajo nada destacable desde la perspectiva de la discriminación de género, el ambiente de trabajo es positivo y se trata de adaptar a las necesidades de cada miembro de la plantilla evitando las posibles discriminaciones que se pudieran ocasionar.

3. MEDIDAS DE IGUALDAD

A la luz de los resultados mostrados por el análisis de la situación actual de la igualdad entre mujeres y hombres a continuación se recogen las medidas que la dirección de la asociación decide adoptar, con la pretensión de alcanzar la igualdad real y efectiva en el empleo y la ocupación entre empleadas y empleados, tanto en todo lo que tiene que ver con la selección y acceso al empleo como en todo lo que afecta al desarrollo de la prestación laboral.

La asociación dará información de la elaboración de estas medidas a todo su personal, mediante los canales de información habituales.

Teniendo en cuenta los resultados mostrados en el diagnóstico las acciones se van a centrar en las siguientes áreas de actuación:

1. Selección
2. Contratación
3. Formación profesional
4. Promoción profesional
5. Clasificación profesional
6. Infrarrepresentación de la mujer
7. Retribución
8. Conciliación y corresponsabilidad
9. Prevención de Riesgos Laborales
10. Protocolo frente al acoso
11. Medidas dirigidas a la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género
12. Lenguaje inclusivo y comunicación en igualdad

<p>ACCIONES EN EL ÁREA DE SELECCIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none">• Anunciar las ofertas de empleo nombrando el puesto en masculino y en femenino.• Establecer procedimientos escritos para la selección de personal.• A igualdad de condiciones, elegir a la persona candidata a un puesto en función del sexo menos representado.
<p>ACCIONES EN ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL</p>	<ul style="list-style-type: none">• Difundir las ofertas de promoción para toda la plantilla especificando los requerimientos y condiciones del puesto.• Garantizar la promoción profesional a personas que están en situación de excedencia por cuidado de personas dependientes.• Valoración del desempeño de trabajadoras y trabajadores con criterios objetivos.

ACCIONES EN ÁREA DE FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none">• Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas.• Compensación de las horas empleadas fuera de jornada laboral en los cursos de formación como trabajo efectivo.• Incorporar la perspectiva de género en todos los cursos de formación que la entidad dirija a su personal.
ACCIONES EN ÁREA DE CONCILIACIÓN	<ul style="list-style-type: none">• Ofrecer la posibilidad de acumular las horas de lactancia para su disfrute tanto continuado como de forma flexible.• Ofrecer permisos retribuidos para asistir a consultas médicas y para el acompañamiento de menores y/o personas dependientes.• Posibilitar la asistencia a la formación a aquellas personas trabajadoras que están disfrutando de un permiso de excedencia.
ACCIONES EN ÁREA DE RETRIBUCIÓN	<ul style="list-style-type: none">• Revisar el sistema de clasificación profesional y realizar una valoración objetiva de puestos de trabajo para garantizar el principio de igualdad retributiva.• Revisión de los complementos salariales y definición de manera transparente y concisa.
ACCIONES EN ÁREA DE ACOSO SEXUAL	<ul style="list-style-type: none">• Realización de campañas de sensibilización a toda la plantilla para la identificación, prevención y denuncia.• Eliminar todos aquellos elementos que puedan intimidar

	<p>u ofender a las trabajadoras y los trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none">• Crear la figura de la agente de igualdad dentro de la entidad como persona referente en el tratamiento de estos casos.• Impartir formación sobre acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla y especialmente a mandos con personal a su cargo.
ACCIONES EN ÁREA DE SALUD LABORAL	<ul style="list-style-type: none">• Realización de estudios sobre prevención de riesgos laborales en puestos ocupados principalmente por mujeres.• Incorporar la perspectiva de género en los informes y análisis de accidentalidad y absentismo laboral.• Considerar los desplazamientos como riesgos durante el embarazo.• Promover el desarrollo de actuaciones preventivas dirigidas a las trabajadoras con exposición a riesgos en circunstancias especiales asociadas a la maternidad y lactancia.• Elaborar un protocolo sobre embarazo y lactancia que facilite y sistematice las sustituciones en puestos no compatibles con dichas situaciones.
ACCIONES EN ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE	<ul style="list-style-type: none">• Realización de un manual de lenguaje no sexista para la comunicación tanto externa como interna de la entidad.• Revisión desde la perspectiva de género de textos, memorias, impresos, comunicaciones, para asegurar un lenguaje neutro.• Revisión de la publicidad de la entidad y evitar imágenes estereotipadas en los carteles expuestos para publicitar los productos o servicios de la entidad.

Medidas de igualdad para empleadas y empleados

- Uso de un lenguaje no sexista en las disposiciones, normativas, comunicaciones y demás documentación de la entidad. De manera más concreta en las tarjetas de visita, letreros de las puertas de los despachos, organigramas, en la denominación de los puestos, etc.
- Visualizar el compromiso de la entidad y las actuaciones en materia de igualdad en las herramientas de comunicación interna (Web, intranet, revista, etc.).