

I PLAN IGUALDAD

2018-2020

1. Contenido

1.	Presentación	5
1.1.	Punto de partida. Proceso de elaboración diagnóstico	5
1.1.1.	Creación de la Comisión de Igualdad	5
1.1.2.	Metodología	6
1.2.	Caracterización de la entidad.....	7
1.3.	Presentación y trayectoria en Igualdad de Género de ASAENES.....	7
2.	Estructura de la plantilla	8
2.1.	Distribución plantilla: sexo, edad, antigüedad.	8
2.2.	Perfil de la plantilla: categoría profesional y nivel de formación.	10
2.3.	Estructura de la entidad. Situación y posición de mujeres y hombres.	12
	Diversidad.....	13
	Acceso a la organización (Proceso de selección personal).....	13
	Promociones internas	14
	Salarios	15
	Contrataciones	15
	Salidas	16
	Conciliación. Responsabilidades de cuidado	17
	Formación.....	19
	Formación en género e igualdad	20
	Acoso sexual y sexista.....	21
2.4.	Percepción de la plantilla sobre la Igualdad en Asaenes.....	22
3.	Actividad de la organización	23
3.1.	Personas usuarias	23
	Personas con Problemas de Salud Mental.....	23
	Familiares y personas allegadas	25
3.2.	Dimensión externa de la organización	27
	Voluntariado.....	27
	Comunicación. Redes sociales.....	27
	Alumnado en prácticas (2018).....	28
4.	Propuestas de mejora.....	28
5.	Acciones.....	31
	Área ESTRUCTURA	31
	Área de ACCESO, PROMOCIÓN INTERNA Y CONTRATACIÓN.....	31

Área COMUNICACIÓN	31
Área ACOSO SEXUAL Y SEXISTA	32
Área CONCILIACIÓN	32
Área FORMACIÓN.....	32
Área PROGRAMAS.....	33

1. Presentación

ASANES Salud mental Sevilla, es una entidad sin ánimo de lucro, que nace en Sevilla en el año 1987 y cuyo ámbito de intervención es la comunidad autónoma de Andalucía y pertenece al movimiento asociativo de la acción social de la discapacidad.

El compromiso de Asaenes por promover cambios verdaderos en el sector de la salud mental hacia una sociedad más igualitaria, requiere forzosamente asegurar también el compromiso con la igualdad, mediante un plan que asegure políticas específicas, mecanismos, programas y medidas para ello. Así, la aplicación de la Transversalidad de género en el ámbito que nos ocupa, además de la legislación vigente, sigue dependiendo en gran parte de la voluntad de las personas que componen las organizaciones de modo individual, y aunque Asaenes ha dado muestras de esta sensibilidad, es necesario asegurar y afianzar mediante un Plan, de manera que determinados avances no se pierdan si las personas sensibilizadas y formadas salen de la organización.

De este modo, se impulsa en la asociación la materialización de dicha necesidad mediante la elaboración del I Plan de Igualdad de Asaenes y que se recoge en el presente documento. En el mismo se describen distintos aspectos de los procesos de gestión de los recursos humanos de Asaenes incorporando la perspectiva de género. El diagnóstico facilita la identificación de posibles discriminaciones entre trabajadoras y trabajadores para el posterior diseño y definición de medidas que podrán conformar el Plan de Igualdad, que tiene entre sus objetivos la consolidación de buenas prácticas en igualdad de oportunidades y trato, y la prevención y corrección de los desequilibrios en que se puedan encontrar mujeres y hombres.

1.1. Punto de partida. Proceso de elaboración diagnóstico

1.1.1. Creación de la Comisión de Igualdad

Creada el 16 de enero 2018 para la elaboración e implantación del I Plan de Igualdad de Asaenes. Está formada por:

- Presidencia, Rocío Lozano Saucedo. En calidad de representante legal de ASAENES.
- Vocal Junta Directiva, Ana Cirera León. En calidad de representante de la Junta Directiva y con formación en Género.
- Dirección Ejecutiva Asaenes, Lucía Rodríguez Bravo. En calidad de responsable de recursos humanos y económicos.
- Dirección Técnica Asaenes, Maite Marcos Sierra. En calidad de responsable de Programas y de la gestión de equipos de trabajo.
- Dinamización Familias Asaenes. Asesoría Género, Eva Martínez de León García. En calidad de Experta en Género e Igualdad.

1.1.2. Metodología

El diagnóstico ha consistido en un análisis de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización durante el cual se han realizado actividades de recogida de información, análisis, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

Para la recogida de información se ha procedido a:

- **Elaboración y cumplimentación de un cuestionario dirigido a la plantilla**, que han rellenado 15 personas (11 mujeres y 4 hombres), del total de 23 trabajadores/as (16 mujeres y 7 hombres) y en el momento de su aplicación, abril y mayo de 2018.

Han cumplimentado el cuestionario el **65,2% de la plantilla**.

- **Entrevistas y solicitud de datos con responsables de programas**: Voluntariado, Comunicación, Familias y Clubes.
- **Solicitud de datos a la Dirección Ejecutiva**, respecto a la plantilla (a enero 2018).
- **Consulta de documentación relevante**: Memorias de la entidad y convenio del sector.

Se ha analizado la estructura y gestión de los recursos humanos de la entidad, y el grado de incorporación de la perspectiva de género en parte de la actividad de Asaenes, concretamente en el desarrollo y gestión de los programas.

En cuanto a la estructura y gestión de los recursos humanos se ha procedido a analizar las siguientes áreas:

- Distribución y perfil de la plantilla
- Acceso a la entidad
- Promoción interna
- Salarios
- Contrataciones
- Salidas de la entidad
- Conciliación y responsabilidades de cuidado
- Formación
- Acoso sexual y sexista
- Percepción de la Igualdad de género

1.2. Caracterización de la entidad

La actividad laboral de Asaenes se regula con la aplicación del XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.

Sus órganos de representación son la Asamblea de socios/as y la Junta directiva.

Respecto a la Asamblea de socios y socias, está compuesto por un total de 1.164 personas, de las que en un 62,4% son mujeres. En cuanto a la Junta Directiva la representatividad por sexo es del 71,4% para las mujeres frente al 28,5% de hombres (datos 2017). Es importante señalar que de las personas que componen la Junta Directiva tan solo una de ellas, una mujer (componente de la comisión de Igualdad), posee formación y experiencia en Género e Igualdad de oportunidades.

Así pues se trata de una organización en la que la presencia de mujeres en su composición y en sus órganos decisorios es llamativamente superior, hecho frecuente y habitual entre entidades relacionadas con la acción social y con tareas atribuidas históricamente a las mujeres como el cuidado de otras personas y especialmente en el caso de personas con problemas de salud. En parte, la organización de alguna manera reproduce esta división estereotipada de tareas en función de las atribuciones de género.

1.3. Presentación y trayectoria en Igualdad de Género de ASAENES.

Recientemente Asaenes ha revisado su misión, visión y valores en el marco de la nueva Planificación Estratégica de la organización. En esta revisión, los valores acordados se consideran fortalezas de cara a la elaboración e implantación del Plan de Igualdad:

- **Solidaridad:** Fomento de la solidaridad como uno de los principios básicos de nuestra vida asociativa.
- **Igualdad, justicia y equidad:** Compromiso e implicación en la promoción de la igualdad de derechos universales con la mejora de la calidad de vida y con la defensa de las personas con problemas de salud mental y sus familias.
- **Aceptación de la diversidad.**
- **Profesionalidad:** La excelencia en el desempeño de la actividad profesional en todos sus aspectos. Compromiso con la calidad y la mejora continua.
- **Transparencia.** Tanto en la gestión, programación y ejecución de actividades, como en una rigurosa gestión económica y legal.
- **Innovación y creatividad.** Adopción de mejoras en el desarrollo de nuestra actividad prestando especial atención a las nuevas necesidades generadas.

Asaenes, no tiene la obligación legal de disponer de un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres dada sus características, sin embargo como desprende su ideario tiene el compromiso

de asegurar condiciones que favorezcan el desarrollo personal, profesional y familiar de su plantilla en igualdad de condición y trato. La evolución de Asaenes durante sus más de 30 años como organización, preocupada por adoptar prácticas y enfoques que contribuyan a construir una sociedad más justa, ha promovido la sensibilidad también para querer incorporar el enfoque de género en sus actuaciones.

Así, respecto a la Igualdad de Género, la entidad no cuenta en su recorrido con medidas concretas para la Igualdad, así como con Protocolos específicos contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

No cuenta en su presupuesto con partidas presupuestarias específicas para la promoción de la Igualdad, a excepción de aquellos programas y proyectos subvencionados por las administraciones públicas en las que se requiere o puntúa favorablemente la incorporación de la perspectiva de género.

Así de este modo, también se han elaborado en el último año, con motivo de convocatorias específicas para la promoción de la igualdad de género y oportunidades, proyectos específicos.

No se han revisado ni elaborado desde la perspectiva de género los procesos de gestión de personas, la política de prevención de riesgos laborales, la política de comunicación.

Aunque no siempre se cumple, se promueve desde la entidad el uso no sexista de un lenguaje e imágenes en la comunicación interna y externa.

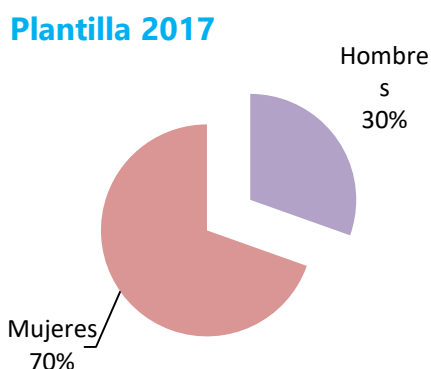
Es decir, estamos ante una entidad sensible a la promoción de la igualdad aunque no cuente con los recursos técnicos y las herramientas necesarias para ello.

2. Estructura de la plantilla

2.1. Distribución plantilla: sexo, edad, antigüedad.

El 70% de la plantilla está compuesta por mujeres, la tasa de feminización es del 2,2.

Nos encontramos con una plantilla en la que más de la mitad de sus miembros, (56, 52%) son mujeres con edades comprendidas entre los 30 y 45 años, edad en la que habitualmente se desarrolla la carrera profesional y la maternidad en nuestro país (32 años Instituto Nacional de Estadística 2017). Del total de mujeres en plantilla en 81,25% se encuentra en esta franja etaria.

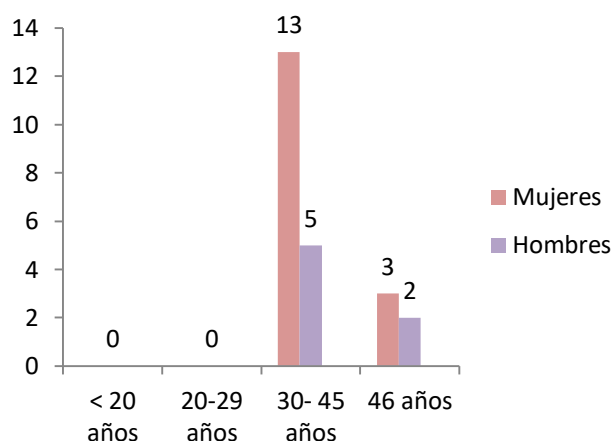


En cuanto a los hombres en plantilla, el 71, 42% se encuentran igualmente en este intervalo de edad, coincidiendo igualmente

con el desarrollo de su carrera profesional y posible paternidad (33,9 años).en este sentido encontramos una plantilla con cierta madurez y homogénea.

Esta circunstancia implica poner atención en posibles medidas de conciliación orientadas a facilitar la compatibilidad de la vida personal y el desarrollo profesional.

Distribución de la plantilla por edad¹



Plantilla por antigüedad

Antigüedad	Mujeres	Hombres
Más 10 años	5	2
6 a 10 años	4	1
3 a 6 años	2	1
1 a 3 años	4	1
6 meses a 1 año	0	0
Menos de 6 meses	0	2

La edad de la mayoría del personal empleado está asociada a la antigüedad en la organización, ya que algo más de un 65% tiene una relación laboral de más de tres años en la entidad. De las personas que llevan más de 10 años, el 71,4% son mujeres.

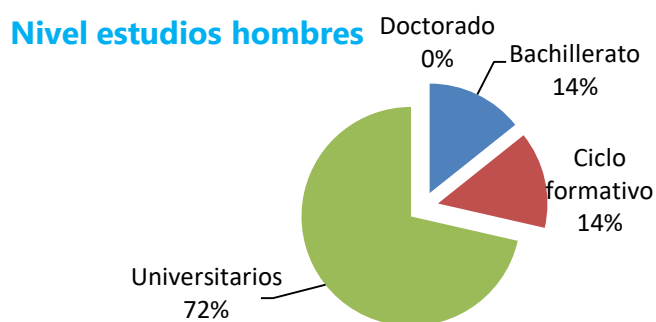
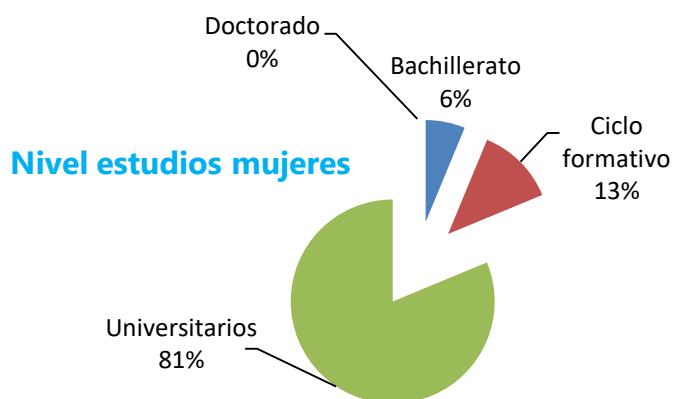
Podemos deducir que Asaenes puede ser un sitio adecuado para la estabilidad laboral a pesar de que casi la totalidad de su estructura se sostiene con subvenciones, hecho que queda

¹Todas las tablas y gráficos del presente documento son de elaboración propia.

avalado por los convenios de la entidad con diferentes entidades y el recorrido e impacto de la gestión de sus programas.

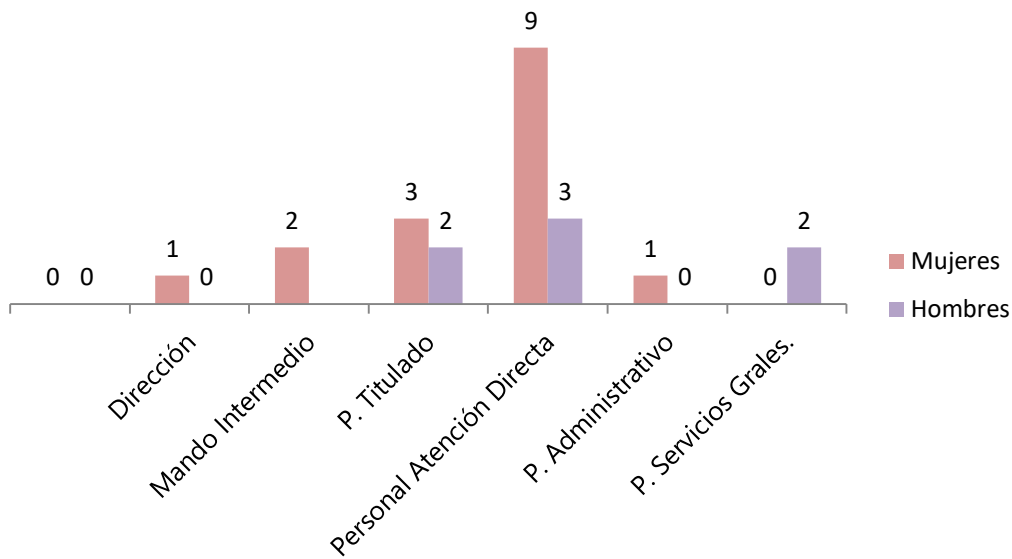
2.2. Perfil de la plantilla: categoría profesional y nivel de formación.

El 81,25% de las mujeres empleadas tiene estudios universitarios, el 72% de hombres empleados.



Respecto a la distribución de la plantilla por categoría profesional, el grueso es personal de atención directa, donde además se encuentra el mayor número de mujeres empleadas, dadas las características de los programas que gestiona Asaenes tal como ocurre en las organizaciones de acción social.

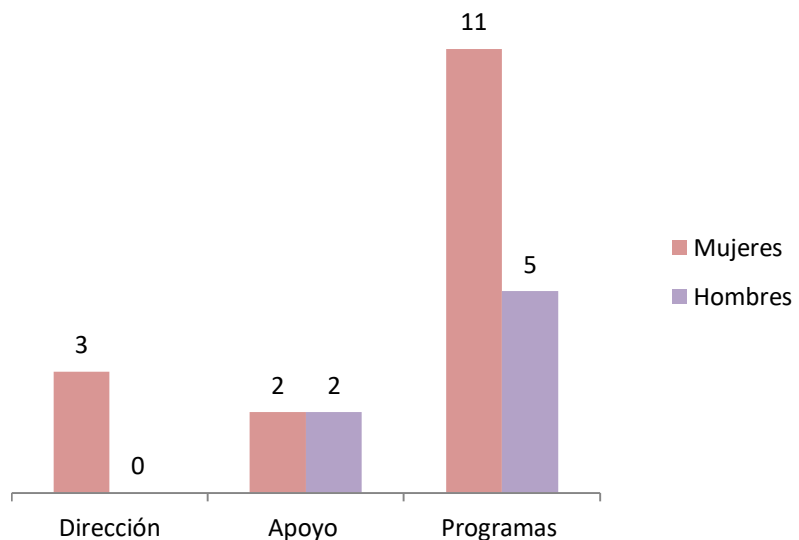
Distribución por categoría profesional



En el siguiente gráfico se observa la ausencia de segregación vertical, ya que tanto la dirección como los mandos intermedios están ocupados por mujeres en la estructura, dato muy significativo atendiendo a lo que ocurre con frecuencia en organizaciones tales como Asaenes que es justamente lo contrario.

Distribución de la plantilla por áreas

Respecto al nivel de estudios y la categoría profesional, observamos una plantilla en la que tanto mujeres como hombres ocupan puestos relacionados e incluso superiores (como es el caso del personal de atención directa), con el nivel de estudios exigido, a excepción de la Dirección.



Categoría Profesional	Nivel estudios	Mujeres	Hombres	Total
Dirección	Bachillerato			
	Ciclo formativo	1		1
	Universitarios			
P. Titulado	Doctorado			
	Bachillerato			
	Ciclo formativo			
Mando Intermedio	Universitarios	3	2	5
	Doctorado			
	Bachillerato			
P. Atención Directa	Ciclo formativo			
	Universitarios	2		2
	Doctorado			
P. Administrativo y ServiciosGrls.	Bachillerato		1	1
	Ciclo formativo	1		1
	Universitarios	8	2	10
P. Administrativo y ServiciosGrls.	Doctorado			
	Bachillerato	1		1
	Ciclo formativo		1	1
P. Administrativo y ServiciosGrls.	Universitarios		1	1
	Doctorado			

2.3. Estructura de la entidad. Situación y posición de mujeres y hombres.

Es obvia la **feminización en la representatividad de los órganos de decisión**, hecho vinculado directamente a mayor presencia de mujeres en el movimiento asociativo relacionado

con el sector de servicios y de cuidados a personas con discapacidad. Esto es debido a la socialización de género, proceso por el que las mujeres interiorizan roles y responsabilidades de cuidado de personas dependientes en el seno de los sistemas familiares y por extensión a otras áreas de su vida como la carrera profesional.

Segregación horizontal. Feminización de la plantilla, hecho que puede encontrar su respuesta en diferentes variables:

- Feminización del sector servicios en el que se desarrolla la actividad de la entidad y en el que mayoritariamente se forman las mujeres (disciplinas tales como psicología, trabajo social, educación social, pedagogía).
- Mayor tasa de desempleo de las mujeres.

Esta circunstancia condiciona toda la configuración y estructura de la organización.

No hay segregación vertical aunque se recomienda **establecer medidas para su prevención** ya que con la incorporación de hombres suelen desarrollarse mecanismos que de forma “casi natural” hace que promocionen y ocupen puestos de responsabilidad mientras que mayoritariamente las mujeres “renuncian” por cuestiones ligadas a la identidad y roles de género.

Destacar la existencia de sensibilidad de género por parte de algunas personas de la entidad y que ocupan puestos de responsabilidad así como una parte de la plantilla.

Diversidad

Respecto a la diversidad, nacionalidad y discapacidad, no hay personas de otras nacionalidades contratadas. Colaboran dos personas con discapacidad, un hombre y una mujer, a tiempo parcial.

Acceso a la organización (Proceso de selección personal).

La oferta de puestos de trabajo a cubrir en la entidad se publica en la web de Asaenes y redes sociales, así como se realiza una comunicación interna al personal mediante correo electrónico y obviamente, utilizando vías informales de comunicación como el boca a boca y los contactos personales, y espacio habilitados en la sede (tablones). Del mismo modo, se realiza difusión de la oferta a entidades y organizaciones relacionadas con el sector.

El proceso selectivo incluye valoración del currículum, en ocasiones prueba escrita, y entrevista personal, y la realiza la persona responsable de coordinar el programa específico para el que se oferta la vacante, bien la Dirección Técnica y/o la Dirección Ejecutiva.

El 67% del personal opina que el proceso de selección garantiza la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, aunque hay 33% que en parte no está de acuerdo y que son todas mujeres.

El 100% de la plantilla ha afirmado que en su proceso selectivo se valoró su experiencia y formación sin tener en cuenta su sexo, esta información resulta incoherente en relación al 33% de mujeres que han declarado no estar en parte de acuerdo con que el proceso de selección garantiza la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

El 60% de la plantilla considera que el proceso de selección en Asaenes no discrimina en función de la situación familiar actual o futura, frente a un 33% que en parte está de acuerdo, dato que vuelve a ser contestado en su totalidad por mujeres. Sería necesario profundizar en las posibles razones por las que parte de estas mujeres tienen esta percepción.

A destacar en este apartado la percepción de un porcentaje (33%) de trabajadoras que a pesar de considerar que se ha valorado su experiencia y formación sin tener en cuenta su sexo, sí estiman que en parte el proceso de selección discrimina en relación a la situación familiar y no garantiza la igualdad de trato y oportunidades.

Principales conclusiones

Destacar la percepción de que el 100% de la plantilla considera que en su proceso selectivo se valoró su experiencia y currículum sin tener en cuenta su sexo.

Se recomienda continuar con la buena práctica de **informar a la plantilla de las nuevas vacantes así como de la publicación en la web** de Asaenes. Del mismo modo, continuar con las acciones realizadas en el proceso de selección (valoración currículum, prueba escrita y entrevista). Sin que ello impida **diversificar los canales de difusión de las ofertas con el fin de captar candidaturas de ambos sexos**.

En la misma línea, **revisar el lenguaje no sexista en la redacción de las ofertas** así como **revisar el proceso de selección incorporando la perspectiva de género** para evitar cualquier tipo de discriminación en las candidaturas.

Promociones internas

Se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles para la promoción interna en la entidad mediante correo electrónico al personal empleado, aunque las opciones de promoción interna son limitadas dado el tamaño de Asaenes.

Desde el año 2015 han promocionado 4 personas, 3 mujeres y 1 hombre. De estas promociones, tres de ellas han sido salariales sin cambio de categoría y una con cambio de categoría decidido por la empresa.

El 67% de la plantilla considera que la promoción interna de la organización garantiza la igualdad de trato y oportunidades, y el 73% está totalmente de acuerdo en que se valoran por igual los méritos de hombres y mujeres para una posible promoción.

El 67% valora que hombres y mujeres promocionan con las mismas oportunidades.

Principales conclusiones

Asaenes es una estructura pequeña y su modelo de gestión organizativa está en proceso de cambio hacia un modelo de gestión por responsabilidades y proyectos por concurrencia competitiva, en el que será necesaria la **previsión, formación y supervisión para que las mujeres de la organización puedan acceder** evitando reproducir mecanismos formales e informales que impiden, ralentizan y dificultan el acceso a dichos espacios y mayores cuotas de responsabilidad y poder. Así puede ser importante investigar a través de entrevistas o encuestas para identificar barreras para la promoción, evitando el denominado techo de cristal.

De este modo, también se incidirá en **mejorar la percepción que tiene la plantilla sobre las posibilidades de promoción interna.**

Salarios

Asaenes aplica el XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.

El 100% de la plantilla afirma que no existen diferencias salariales entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor, así como que hombres y mujeres aportan las mismas capacidades y talentos por trabajos de igual categoría profesional.

Respecto a las posibilidades de mejorar condiciones salariales vinculadas a la dedicación a la entidad, el 60% estima que sí frente a un 27% que percibe que en parte no y un 13 % que no existen las mismas posibilidades para mujeres y hombres.

Principales conclusiones

Aún cuando efectivamente Asaenes no realiza discriminaciones salariales en función del sexo, habrá que establecer medidas para que la dedicación que mujeres y hombres de la organización puedan acceder al desarrollo de su carrera profesional y mejorar sus condiciones económicas en relación a esta.

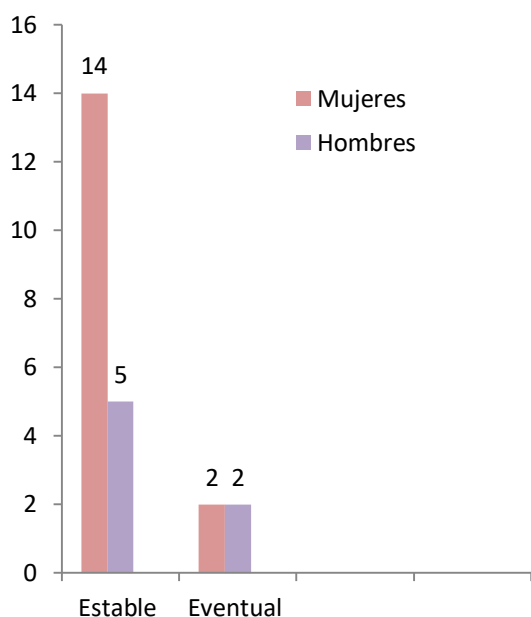
Contrataciones

El 82,6% del equipo es estable frente al 17,4% eventual.

Plantilla estable: plantilla de la estructura, que integra los puestos "consolidados", es decir, que tienen una cierta vocación de permanencia, tanto de los puestos en sí, como de las personas que los ocupan.

Plantilla eventual: integrada por contratos está ligado a un proyecto o a una fase de un programa más amplio.

El 87,5% de las mujeres tiene contratos estables, frente al 71,4% de los hombres.



El 56,52% del personal tiene contrato indefinido (70% mujeres y 30% hombres), y el 43,5% es temporal (69,2% mujeres y 30,7% hombres). Sin embargo, son las mujeres las que mayoritariamente poseen contratos a tiempo parcial, bien sean contratos temporales o indefinidos, vinculados mayoritariamente a su necesidad de compatibilizar vida laboral y familiar por personas dependientes a su cargo (hijos/as y padres y madres).

Tipo de contrato	Mujeres	Hombres
Temporal a tiempo completo	4	0
Temporal a tiempo parcial	3	3
Fijo Discontinuo		
Indefinido a tiempo completo	4	4
Indefinido a tiempo parcial	5	0
Prácticas		

La permanencia en la estructura está relacionada fundamentalmente con la financiación de los programas que están sujetos a convenios y subvenciones finalistas. Este hecho supone una dificultad para el mantenimiento y consolidación de nuevas o determinadas áreas de la entidad.

Salidas

En los últimos tres años han salido de la organización 11 personas, de las cuales 7 han sido mujeres y 4 hombres.

Para ambos sexos el motivo mayoritario de estas salidas ha sido el cese voluntario, seguido de los despidos. Esto ha sido debido en parte a la reestructuración necesaria a la que tuvo que hacer frente la organización con motivo de la crisis económica que resintió los presupuestos e inversiones en políticas sociales por parte de las administraciones públicas de las cuales se financia Asaenes.

Baja	Mujeres	Hombres
Despido	2	0
Finalización contrato	1	1
Cese voluntario	4	2
Excedencia	0	1
Jubilación	0	0
Periodo pruebas	0	0
Total	7	4

Obviamente salieron más mujeres dado que el número de estas es significativamente mayor al de hombres.

Conciliación. Responsabilidades de cuidado

El 61% de la plantilla tiene responsabilidades familiares de personas dependientes.

Respecto al cuidado de hijos/as menores, el 55,5% son mujeres frente al 44,5% de hombres. En relación al cuidado de otras personas dependientes la distribución por sexo es del 80% de mujeres.

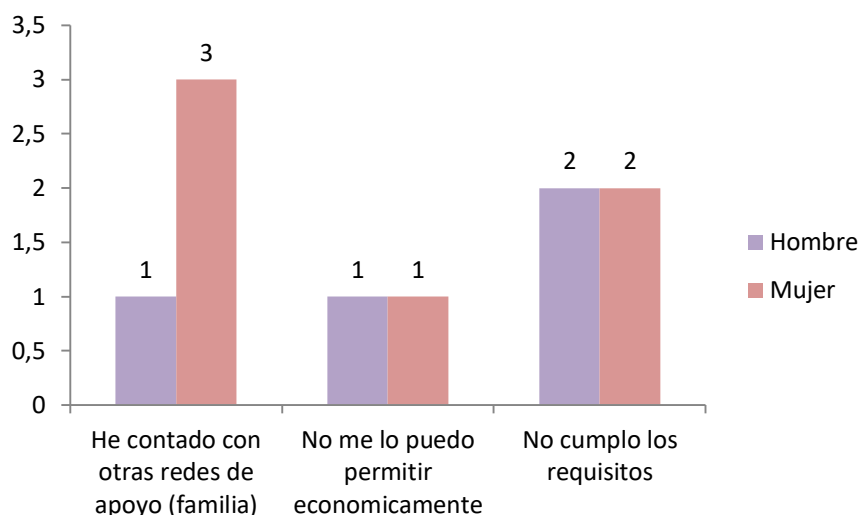
Ningún hombre de la organización se ha acogido a medidas de conciliación, se han acogido solo mujeres, un 36,3%.

El 64,3% de la plantilla tiene responsabilidades familiares de menores a su cargo, el 55,5% mujeres y el 44,5% hombres, sin embargo ningún hombre ha solicitado medidas de conciliación.

El 21,7% de la plantilla tiene responsabilidades de cuidado con familiares dependientes (no menores), el 80% mujeres y un 20% hombres.

Las mujeres son las responsables mayoritariamente del cuidado de personas dependientes de su entorno familiar, así como las que se acogen a medidas en la entidad.

De la plantilla, las personas que no se han acogido a medidas de conciliación en la entidad aún cuando las necesitaban han sido por:



Las medidas a las que se acogen las trabajadoras son la reducción de jornada y permisos por maternidad.

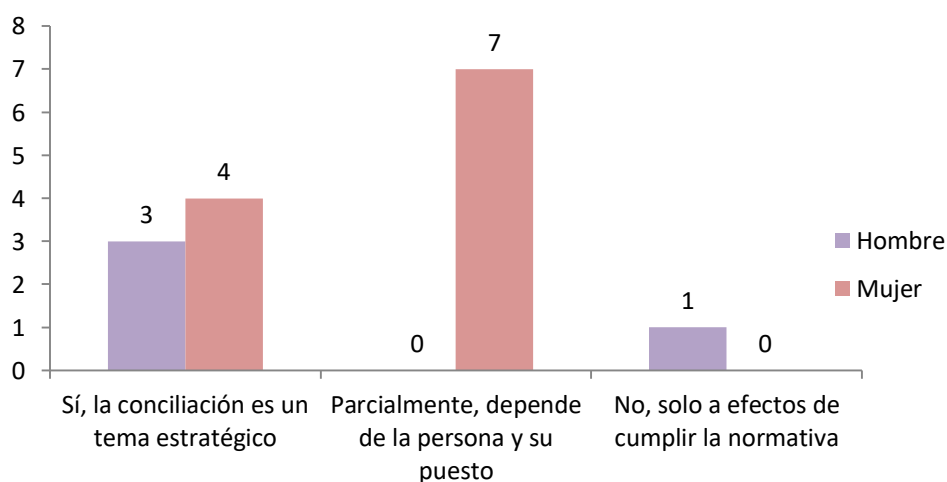
De manera informal, desde la Dirección Ejecutiva se facilita en ocasiones la posibilidad del trabajo desde casa como medida de flexibilidad “excepcional” ante situaciones imprevistas de cuidado u otra índole. Aunque se valora la sensibilidad queda a criterio de la Dirección y no como un derecho del empleado/a.

A este respecto, el grado de satisfacción del personal en todos los casos supera el valor 5 (escala de 1 a 10), siendo el 6 el valor más puntuado.

La percepción de trabajadores y trabajadoras respecto a la sensibilidad de Asaenes por las necesidades personales y familiares de su personal empleado:

El 80% de la plantilla no está de acuerdo en que las medidas de conciliación las disfruten fundamentalmente las mujeres, sin embargo en Asaenes son solo estas quienes las solicitan a pesar de haber hombres con personas dependientes a su cargo.

Sensibilidad de Asaenes respecto a las necesidades de conciliación



Respecto a la percepción de que la entidad valora la relación de la plantilla con personas usuarias y familiares así como disponibilidad fuera del horario laboral, el 73% está en parte de acuerdo. Probablemente pueda estar relacionado con ciertos eventos y acciones relevantes para la entidad en la que ciertamente se recomienda la asistencia y participación (Cine Mental, Día Mundial de la Salud Mental o Asambleas).

Principales conclusiones

Dada la franja etaria en la que se encuentra un alto porcentaje de la plantilla, que coincide con etapas vitales relacionadas con el desarrollo de la carrera profesional y la maternidad paternidad, así como igualmente el alto porcentaje de trabajadores/as que ya poseen responsabilidades de cuidado de personas dependientes, se hace indispensable **contar en la organización con medidas de flexibilidad y conciliación recogidas de manera formal (además de las establecidas por la ley)**, y dar a **conocer e informar al personal**, de modo que faciliten y garanticen la compatibilidad de la vida personal y profesional.

Así, se valora positivamente la voluntad por parte de la Dirección Ejecutiva de facilitar flexibilidad horaria en cuanto a este aspecto, queda por determinar de manera formal las condiciones y criterios para ello.

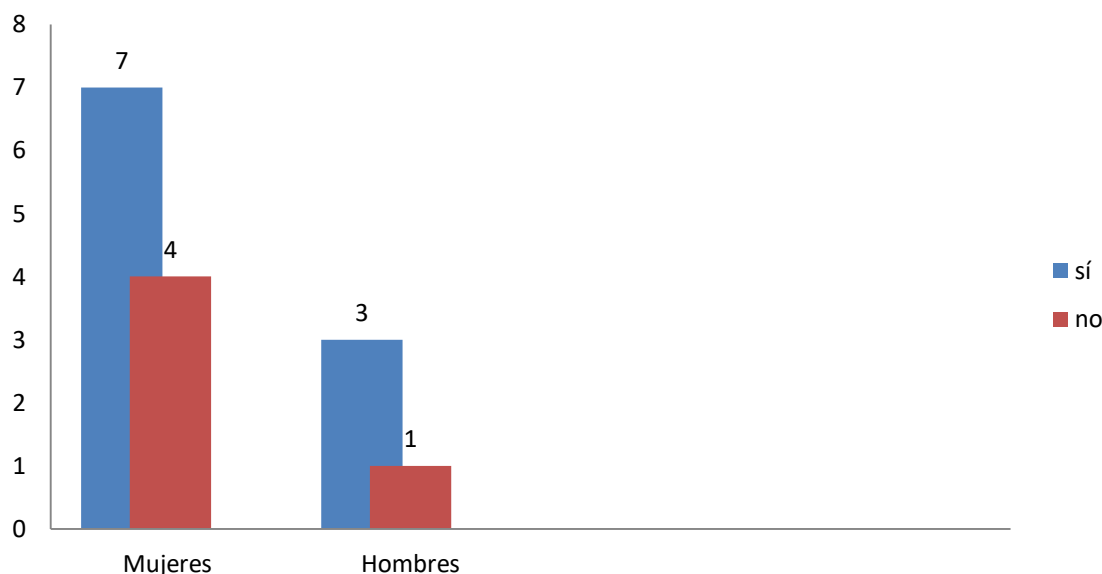
Por otra parte, señalar el relevante dato en cuanto a que ningún hombre de la organización se ha acogido a medidas de conciliación, por lo que podría ser importante **la sensibilización acerca de la corresponsabilidad en las tareas de cuidado**.

Formación

Asaenes cuenta con un Plan de Formación que coordina la Dirección Técnica. Estas acciones formativas son de carácter presencial y online.

En cuanto a las acciones de carácter presencial, el 67% de la plantilla ha participado en el último año. Las personas que no han asistido afirman en un 73% que les ha sido imposible compaginarlo con el trabajo y la familia, a pesar de que casi siempre estas acciones formativas se realizan en horario laboral. El 25% de los hombres no han asistido a todas las acciones formativas frente al 36% de mujeres.

Asistencia formación presencial



Igualmente, un 73% considera que las mujeres en Asaenes no tienen mayores dificultades para formarse en relación a los hombres.

Las ofertas formativas se informan a través de correo electrónico, y la selección para la participación en estas se realiza en base a criterios relacionados con el perfil profesional.

El personal puede solicitar la asistencia a acciones formativas relacionadas con su desarrollo profesional ajenas al Plan de formación de la entidad en horario laboral.

Formación en género e igualdad

No se contempla ninguna acción formativa en el Plan dirigida a promover competencias de género en la plantilla, aunque se hace difusión a la plantilla mediante correo electrónico de acciones formativas y de sensibilización de esta materia organizada por otras entidades.

El 80% de la plantilla no tiene formación específica de género (más de 30 horas), cuando el 70% de esta se dedica a la elaboración y desarrollo de programas dirigidos a personas. Sin embargo, 60% cree que sabría en parte cómo elaborar programas que atiendan las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres y a la vez que reconoce un 73% que no desarrolla dichas acciones.

Respecto a los motivos que aducen para no realizarlas exponen:

1. Las actividades son “genéricas”, es decir, para mujeres y hombres. No hay diferencias de género.
2. Reconocer el desconocimiento de cuáles son las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.
3. Falta de formación y de recursos humanos.

El 53,3% reconoce totalmente y un 43% reconoce en parte, que desde la entidad se sugiere promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en los programas.

Principales conclusiones

Existe un ligero desequilibrio entre el porcentaje de mujeres y hombres que asisten a las acciones formativas (75% de hombres y 64% de mujeres). Es necesario profundizar en los motivos que inciden en este desequilibrio, aunque estas personas han alegado en su mayoría la dificultad para conciliar.

Así es importante mantener buenas prácticas tales como las de **promover acciones formativas en horario laboral, así como desarrollar acciones formativas on line** para aquellos contenidos que así lo permitan. Igualmente, **mantener los canales de difusión** y los criterios así como la **flexibilidad para acceder a acciones formativas relacionadas con el desarrollo profesional ajenas al Plan de formación** de la entidad en horario laboral.

Por otro lado, es fundamental **desarrollar acciones formativas para la adquisición competencias de género en la plantilla** que permitan la incorporación de la dimensión de género en sus programas y actividades.

Acoso sexual y sexista

No existen en la entidad denuncias por acoso sexual y sexista.

Un 80% de la plantilla estima que en la organización no se realizan comentarios o chistes machistas por parte de compañeros/as, mientras que esa cifra desciende al 60% cuando se trata de comentarios realizados por familiares o personas usuarias. Así un 20% de la plantilla reconoce haberse sentido acosada/o por usuarios/as.

En ningún caso, ninguna persona de la plantilla se ha sentido acosada por un compañero o compañera.

El 73% sabría a quién dirigirse en caso de acoso sexual en el trabajo.

El 80% se siente físicamente seguro/a en su lugar de trabajo, el 87% se siente integrado/a en el equipo y sin embargo a la hora de recomendar Asaenes como un buen lugar para trabajar mujeres u hombres, casi un 47% solo está en parte de acuerdo con esta afirmación.

Principales conclusiones

Respecto al acoso sexual y sexista, aunque no se trata de un área con incidencias graves en la organización es necesaria la **prevención y sensibilización** al respecto, sobre todo a familiares y personas usuarias para prevenir conductas y actitudes sexistas.

Se propone la elaboración de **un protocolo de actuación que regule, defina, y marque un procedimiento de prevención, actuación** y medidas sancionadoras en los casos de acosos por razón de sexo y acoso sexual.

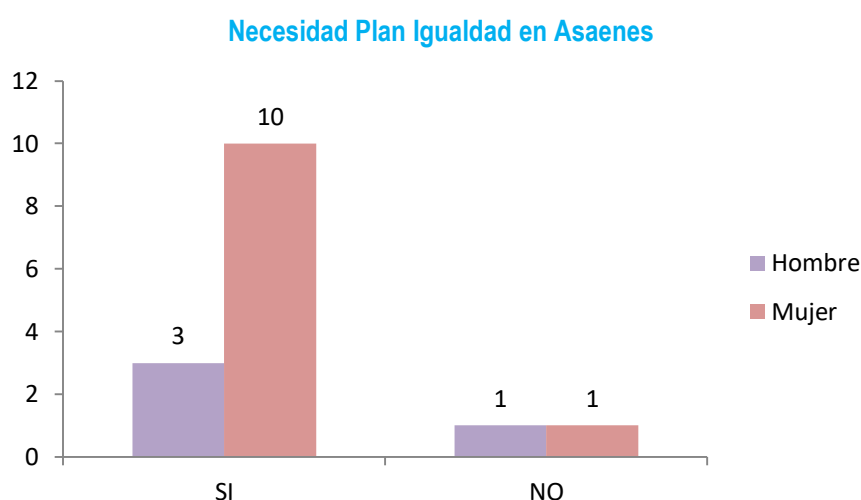
2.4. Percepción de la plantilla sobre la Igualdad en Asaenes

El 93,3% afirma no haberse sentido discriminado o discriminada por razón de sexo en Asaenes.

El 73% afirma que los estereotipos de género no inciden en las condiciones de empleo de las mujeres en Asaenes.

El 60% cree en parte que Asaenes proyecta una imagen comprometida con la Igualdad de Género y Oportunidades, frente a un 40% que está totalmente de acuerdo en que sí proyecta esta imagen.

El 87% considera necesario la implantación de un Plan de Igualdad en Asaenes, aunque no toda la plantilla sepa



exactamente en qué consiste a pesar de que poseen alguna idea (67%).

En relación a aquellos elementos que creen que pueden facilitar y dificultar la implantación de un Plan de Igualdad en Asaenes se recoge en el siguiente cuadro.

Elementos facilitadores	Elementos que dificultan
<ul style="list-style-type: none"> • Formación en materia de género (4) • Voluntad y colaboración de la organización (2) • Medidas de flexibilidad y conciliación (2) • Comunicación interna del Plan de Igualdad (1) • Incorporar la Perspectiva de género 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta recursos humanos y tiempo (3) • Poco interés e importancia de algunas personas por esta iniciativa (1) • Desconocimiento (1) • Las personas no se sientan representadas (1) • Feminización del sector social (1)

en los programas (1)	
•	
<ul style="list-style-type: none"> • La igualdad ya está implantada (1) • La igualdad no es un problema en Asaenes (1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ninguno (1) • No hay discriminación, son situaciones circunstanciales (2)

3. Actividad de la organización

3.1. Personas usuarias

Personas con Problemas de Salud Mental

Asaenes ofrece un amplio abanico de programas dirigidos a personas con problemas de salud mental, sin embargo ninguno de ellos tiene incorporada la perspectiva de género ni desarrolla acciones específicas de género. A continuación, se ofrecen datos sobre la participación de estas personas en los diferentes programas durante el año 2017.

Usuarios/as por programas 2.017				
PROGRAMAS	Hombres	Mujeres	Total	IF
<i>Atención domiciliaria y acompañamiento</i>	21	16	37	0.76
	57%	43%	100%	
<i>Ocio y tiempo libre</i>	283	80	363	0.28
	78%	22%	100%	
<i>Ocupacional</i>	40	19	59	0.47
	68%	32%	100%	
<i>Actividad física y deportes</i>	165	28	193	0.16
	85.5%	14.5%	100%	
<i>Menores convivientes</i>	2	6	8	3
	25%	75%	100%	
<i>Club Joven</i>	43	24	67	0.55
	64%	36%	100%	

<i>HPP</i>	50		50	
	100%		100%	
<i>PSH</i>	49	26	75	0.53
	65%	35%	100%	
<i>Servicio transportes</i>	127	61	188	0.48
	67.5%	32.5%	100%	
TOTAL	780	260	1040	0.38

Se observa la existencia de una **infrarrepresentación de mujeres** en los programas dirigidos a personas con problemas de salud mental, destacando la infrarrepresentación de mujeres en el programa de Actividad Física y deportes, seguida del programa de ocio y tiempo libre. Es necesaria la revisión del tipo de actividades que se realizan profundizando en los intereses y motivaciones de las personas usuarias para adaptar las propuestas a estas, atendiendo a las necesidades e intereses diferenciados así como favorecer acciones orientadas para no reproducir actitudes, roles y comportamientos sexistas.

Por otro lado, se requiere igualmente conocer aquellos elementos que dificultan el acceso y/o permanencia de las mujeres con PSM a los recursos de Asaenes, aunque sabemos por diferentes estudios e investigaciones de otras entidades como Avifes o Confederación Salud Mental España, que aunque la prevalencia de los PSM sea inferior para estas que para los hombres, su participación es inferior por cuestiones relacionadas con la socialización de género como por ejemplo que quedan como cuidadoras de otras personas del sistema familiar o una menor conciencia de tener derecho a un espacio para sí mismas y su recuperación.

Hay que señalar que el Programa de Intervención Social de personas con Trastorno Mental Grave en Hospital Psiquiátrico Penitenciario se desarrolla solo con hombres debido a la institución con la que se trabaja.

Únicamente se registran datos desagregados por sexo y nacionalidad en el programa de Personas sin Hogar.

Se trata de una mala praxis no sistematizarlos datos desagregados por sexo, cuestión que permite la invisibilidad del impacto diferenciado de las acciones para mujeres y hombres.

Principales conclusiones

Es necesario establecer un registro con datos desagregados por sexo así como otros indicadores sensibles al género en los programas y servicios, buscando las causas que originan desequilibrios, los mecanismos que los sostienen para diseñar y aplicar las oportunas medidas.

Se observa voluntad en la necesidad de considerar la promoción de la participación equilibrada de mujeres y hombres en los programas a pesar de no tener un equipo formado en género y con algunas personas con escasa conciencia de que hombres y mujeres tiene necesidades diferenciadas y no las mismas oportunidades en el acceso a los recursos, hecho que sin lugar a dudas dificulta el diseño y ejecución de medidas y acciones que promuevan la participación equilibrada de mujeres y hombres.

Es indispensable pues la **sensibilización y formación específica de género** para promover y desarrollar las competencias necesarias para la incorporación de la perspectiva de género.

Respecto a las personas usuarias con PSM es obvia la infrarrepresentación de mujeres, relacionada entre otras cuestiones con la no atención de sus necesidades y demandas específicas en los programas y actividades es necesario promover acciones para el **análisis diferenciado y la elaboración de propuestas con perspectiva de género** que incidan en una mejora de su asistencia y participación activa.

Del mismo modo, aunque sea mayor la prevalencia de hombres con PSM, las mujeres con PSM acceden poco a los recursos de Asaenes, así como su mantenimiento de asistencia en los mismos.

Es necesario realizar un análisis más exhaustivo de los programas desde el enfoque de género.

Familiares y personas allegadas

Los programas de intervención familiar son básicos e imprescindibles en un modelo de atención comunitaria de los Problemas de Salud Mental. Con objeto de cubrir las necesidades de información y formación a la familia, el programa ofrece a las familias estrategias y herramientas para optimizar y rentabilizar, con los menores costes personales y familiares posibles, las acciones y funciones de cuidado y soporte.

El programa se divide en dos áreas fundamentales que son la base del movimiento asociativo de familiares y allegados/as a personas con Problemas de Salud Mental:

- El Programa de Orientación, Asesoramiento e Información familiar.

En el año 2017 destaca el alto índice de feminización en la solicitud de demanda de orientación, información y asesoramiento. Por **cada hombre hay 3.8 mujeres** que solicitan información.

- Área formativa que ofrece un soporte de apoyo informativo, explicativo y preventivo y teje las redes de la Ayuda Mutua: (Escuelas de familias, Grupos de Ayuda Mutua, promoción del asociacionismo, cursos formativos).

En cuanto a las acciones formativas, destaca igualmente la feminización, siendo **participantes tres mujeres por cada hombre**. Participan en estas actividades un 74% de mujeres frente a un 26% de hombres.

En cuanto a los Grupos de Ayuda Mutua no hay variación, igualmente hay una participación mayoritaria de mujeres.

Asimismo, se han desarrollado algunas acciones formativas puntuales dirigidas a sensibilizar sobre la igualdad de género respecto a la responsabilidad en las tareas de cuidado, a partir de la incorporación a la plantilla de una persona con experiencia y formación de Máster en Género e Igualdad de Oportunidades.

- Ocio y tiempo libre. Del mismo modo, participan en estas acciones un mayor número de mujeres, tanto en las salidas de tipo cultural y respiros como en el coro (12 mujeres y 6 hombres).

Tal como sea puesto de relieve en otras áreas de este documento, son las mujeres las que mayoritariamente muestran interés por el cuidado de su familiar con PSM, asumiendo estas tareas de soporte afectivo, psicológico y físico con importantes y graves consecuencias para la salud de estas así como en otros aspectos de sus vidas tales como el empleo, ocio o relaciones personales. Esto unido al poco reconocimiento de la necesidad de autocuidado que las mujeres de manera generalizada asumen implica un deterioro y el aumento de dificultades para la recuperación de las personas con PSM.

La feminización de su presencia e implicación hace necesaria la promoción de actividades, medidas o acciones orientadas a **fomentar una mayor corresponsabilidad y compromiso por parte hombres** en las tareas de cuidado, autocuidado y acompañamiento a su familiar.

3.2. Dimensión externa de la organización

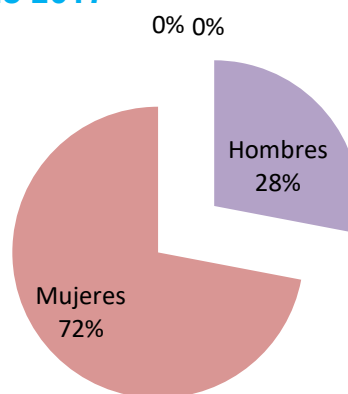
Voluntariado

Respecto al perfil de las personas que deciden ser voluntarias en nuestra organización se repite la feminización. Durante los años 2016 y 2017 han participado en el Programa de voluntariado un total de 74 personas, el 69% mujeres y 31% de hombres.

Para el año 2017 la presencia de mujeres y hombres en este programa ha sido de 71,8% mujeres y 28,2% hombres.

Así, tanto mujeres como hombres del voluntariado mayoritariamente poseen edades comprendidas entre los 18 y 25 años y poseen o están cursando estudios universitarios, y su nivel de vinculación con la entidad no suele sobrepasar el año de duración.

Voluntariado 2017



Comunicación. Redes sociales

Tal como se ha hecho referencia con anterioridad en este documento, desde Asaenes se promueve el uso de un lenguaje no sexista aunque no siempre se cumple, poniendo sobre todo atención en la redacción de documentos tales como memorias, proyectos y programas.

No existe ningún reglamento o documento interno que requiera o exija el uso de un lenguaje no sexista en los documentos escritos.

Solo un 6% percibe que Asaenes utiliza un lenguaje sexista e imágenes que no promueven la igualdad.

En relación al grado en qué Asaenes proyecta una imagen comprometida con la igualdad, el valor más puntuado es el 6 (del 0 al 10).

Respecto a las redes sociales:

Facebook: cuenta con un total de 1.666 seguidores, de los que el 71% son mujeres y el 27% hombres. Entre las mujeres destaca (con un 26,3% del total) el colectivo de mujeres comprendido entre los 25 y 34 años. En cuanto a los hombres destaca (con un 7% del total) el colectivo comprendido entre los 25 y 34 años.

Twitter: Tenemos un total de 2.765 seguidores, de los que el 54% son mujeres y el 46% hombres. Twitter no facilita datos concretos de la edad.

Alumnado en prácticas (2018)

Disciplina	Mujer	Hombre
Auxiliar admvo.		1
Sociosanitario	1	
Psicología	2	
Trabajo social	2	
Comunicación	4	1
Total	9	2

Dado que las disciplinas en las que la entidad acoge alumnado en práctica son áreas altamente feminizadas, se deriva un mayor número de mujeres que de hombres las que realizan sus prácticas. Así se observa que casi un 82% son mujeres frente al 18% de hombres. Este hecho refuerza así una mayor presencia de mujeres y la poca visibilidad y ausencia de referentes masculinos en la organización.

Se produce una **feminización de participantes en el Programa de Voluntariado y del alumnado en prácticas.**

4. Propuestas de mejora

Área	Propuestas
Estructura	<ul style="list-style-type: none">■ Sensibilización a la Junta Directiva en Género e Igualdad de Oportunidades.■ Compromiso presupuestario para acciones en materia de género e igualdad de oportunidades.■ Promoción para un mayor equilibrio en la participación entre mujeres y hombres.■ Prevención de la segregación vertical mediante medidas específicas.
Acceso	<ul style="list-style-type: none">■ Continuidad de la buena práctica de informar a la plantilla de las nuevas vacantes así como de la publicación en la web de Asaenes.■ Continuidad de las acciones realizadas en el proceso de selección (valoración currículum, prueba escrita y

	<p>entrevista).</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Diversificación de los canales de difusión de las ofertas con el fin de captar candidaturas de ambos sexos. ■ Revisión del lenguaje no sexista en la redacción de las ofertas. ■ Revisión del proceso de selección incorporando la perspectiva de género para evitar cualquier tipo de discriminación en las candidaturas.
Promoción	<ul style="list-style-type: none"> ■ Previsión, formación y supervisión para que las mujeres de la organización puedan acceder evitando reproducir mecanismos formales e informales que impiden, ralentizan y dificultan el acceso a dichos espacios y mayores cuotas de responsabilidad y poder. ■ Investigación para identificar barreras para la promoción. ■ Mejora de la percepción que tiene la plantilla sobre las posibilidades de promoción interna.
Contrataciones y salarios	<ul style="list-style-type: none"> ■ Promoción de una mayor estabilidad laboral de aquellas áreas cuyos puestos de trabajo queden sujetas a subvenciones y/o convenios.
Conciliación	<ul style="list-style-type: none"> ■ Establecer de manera formal, en documento escrito, un programa con medidas de conciliación y flexibilidad para la plantilla. ■ Información y conocimiento a toda la plantilla de dichas medidas de conciliación y flexibilidad. ■ Sensibilización acerca de la corresponsabilidad en las tareas de cuidado
Formación	<ul style="list-style-type: none"> ■ Promoción de acciones formativas en horario laboral, ■ Continuidad de acciones formativas on line para aquellos contenidos que así lo permitan. ■ Mantenimiento de los canales de difusión de las acciones formativas.

	<ul style="list-style-type: none"> ■ Continuidad de la flexibilidad para acceder a acciones formativas relacionadas con el desarrollo profesional ajenas al Plan de formación de la entidad en horario laboral. ■ Formación a la plantilla para la incorporación de la perspectiva de género en proyectos y programas.
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ■ Incorporación en la comunicación interna y externa de manera permanente el uso de un lenguaje e imágenes no sexistas. ■ Revisar el uso de lenguaje e imágenes no sexistas.
Acoso sexual y sexista	<ul style="list-style-type: none"> ■ Prevención del acoso sexual y sexista. ■ Sensibilización a familiares y usuarios sobre el uso de comentarios y/o actitudes no machistas y discriminatorias en Asaenes. ■ Establecer un protocolo para la gestión de incidencias y situaciones de acoso sexual o sexista en la entidad.
Programas	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sistematización de datos con la perspectiva de género. ■ Promoción de un mayor equilibrio en la participación e implicación de hombres familiares y allegados en el Programa de Familias. ■ Promoción de un mayor equilibrio en la participación de mujeres en los programas dirigidos a personas con PSM, y especialmente en aquellos donde tiene mayores dificultades para su participación. ■ Promoción de proyectos específicos para la promoción de la igualdad de género y oportunidades. ■ Promoción de un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en el Programa de voluntariado así como del alumnado en prácticas. ■ Revisión de los convenios con aquellas entidades que derive alumnado y voluntariado para diversificar candidaturas de ambos sexos

5. Acciones

Entre todas las propuestas enumeradas, se detallan a continuación aquellas que serán objeto de intervención en una primera fase de implantación del Plan de Igualdad durante el próximo periodo 2019-2020.

Área ESTRUCTURA

- Realización de una Jornada de presentación del Plan de Igualdad Asaenes, Salud Mental Sevilla a la plantilla.

Agentes implicados: Responsable Comunicación-Dirección Ejecutiva-
Responsable Género

- Realización de una Jornada de presentación del Plan de Igualdad Asaenes, Salud Mental Sevilla a las personas socias.

Agentes implicados: Responsable Comunicación-Dirección Ejecutiva-
Responsable Género

- Realización de un Taller para la sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades y de las medidas de conciliación en las ONG a la Junta Directiva así como al equipo de personas colaboradoras y con responsabilidad en la organización. Este taller tendrá una duración aproximada de cuatro horas.

Agentes implicados: Dirección Ejecutiva- Responsable Género

Área de ACCESO, PROMOCIÓN INTERNA Y CONTRATACIÓN.

- Revisión de los procesos de acceso, contratación y promoción desde la perspectiva de género.
- Elaboración documento formal que recoja el procedimiento para el acceso, contratación y promoción en la organización.

Agentes implicados: Dirección Ejecutiva- Responsable Género

Área COMUNICACIÓN

- Elaboración guía para el lenguaje y uso de imágenes no sexista.
- Difusión de la guía para su aplicación por todo el personal y Junta Directiva.

Agentes implicados: Responsable Comunicación-Dirección Ejecutiva-
Responsable Género

Área ACOSO SEXUAL Y SEXISTA

- Redacción protocolo de actuación que regule, defina, y marque un procedimiento de prevención, actuación y medidas sancionadoras en los casos de acosos por razón de sexo y acoso sexual.
- Difusión del protocolo entre la plantilla y Junta Directiva.
- Elaboración de carteles con mensajes para la sensibilización y prevención y su colocación en espacios visibles de las diferentes delegaciones de Asaenes.
- Diseño de actividades para la prevención de la violencia y abuso, así como de los derechos sexuales de las mujeres con PSM.

Agentes implicados: Responsable Comunicación

Dirección Ejecutiva

Responsable Género

Personal de Atención directa

Área CONCILIACIÓN

- Definición de las principales acciones y medidas de conciliación, teniendo en cuenta las necesidades de la plantilla y de la entidad.

Agentes implicados: Dirección Ejecutiva- Responsable Género-

- Desarrollo de una sesión informativa sobre las medidas de conciliación de la vida laboral y personal contenidas en el Plan de Igualdad a la plantilla. En dicha sesión, se informará con detalle de las diferentes medidas y acciones previstas por la entidad para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal así como los diferentes procedimientos para acceder a estas.

Agentes implicados: Responsable Comunicación-Dirección Ejecutiva-
Responsable Género

Área FORMACIÓN

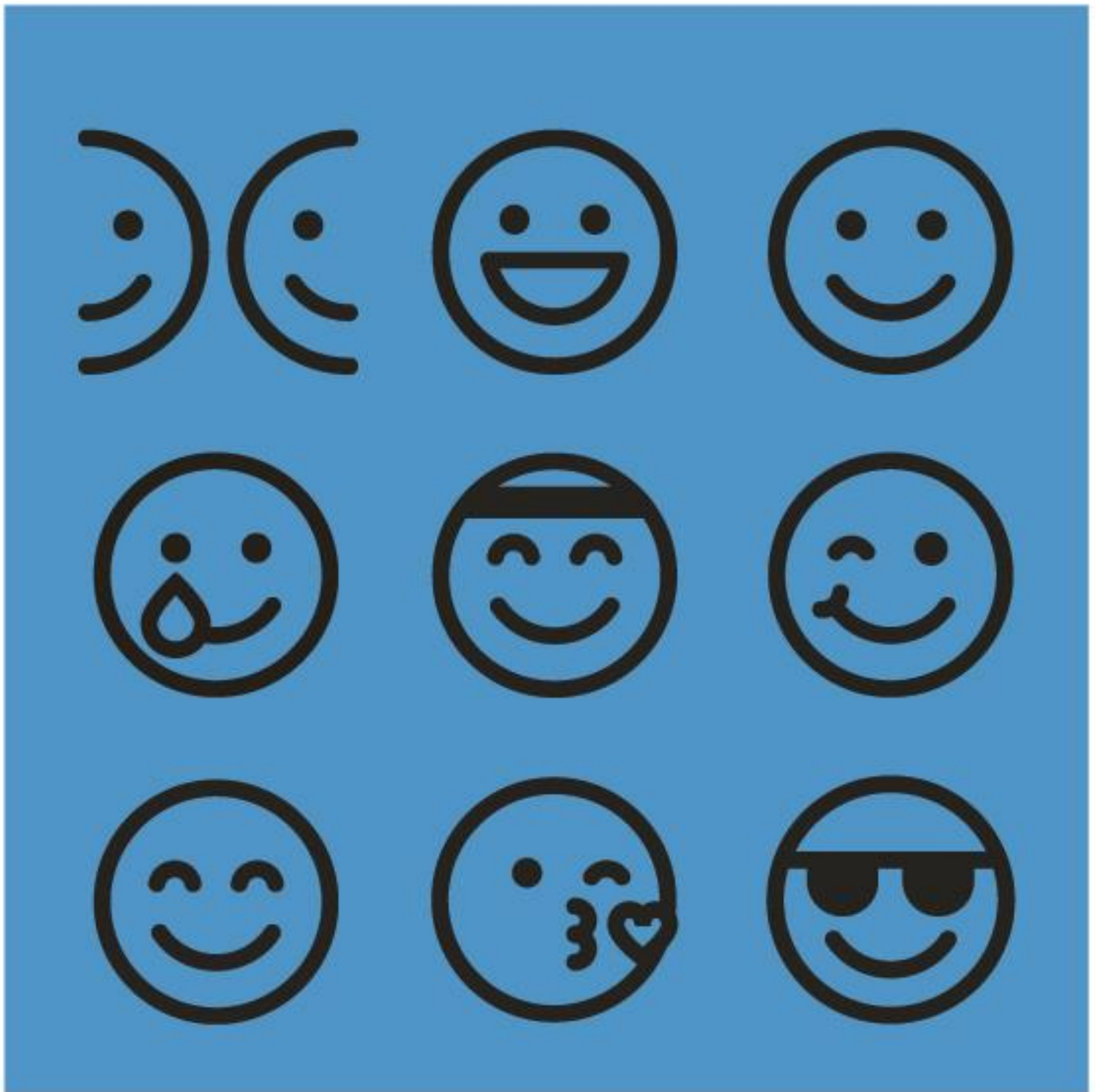
- Desarrollo de una Acción formativa de nivel básico para la incorporación de la perspectiva de género en proyectos y programas de Asaenes dirigida al equipo técnico y al personal de atención directa. Dicha acción formativa se realizará en horario laboral en la sede de Asaenes y se desarrollará en tres sesiones presenciales de una duración de cuatro horas cada una y será obligatoria. Parte de esta acción formativa estará apoyada en la plataforma de formación on line de Asaenes, facilitando la accesibilidad y

disponibilidad de los contenidos así como la gestión del tiempo del personal. El cómputo total de horas de formación será de 20 horas.

Agentes implicados: Dirección Técnica - Responsable Género
Asaenes

Área PROGRAMAS

- Revisión de los convenios con aquellas entidades que derive alumnado y voluntariado para diversificar candidaturas de ambos sexos.
- Elaboración registro de datos desagregados por sexo de los programas así como de indicadores sensibles al género.
- Realización de acciones de sensibilización para el aumento de la incorporación de hombres a las diferentes actividades del Programa de Familias.
- Realización de acciones específicas basadas en los intereses, demandas y necesidades de cada sexo de las personas con PSM.



I PLAN DE IGUALDAD 2018-2020

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO (SEXISTA) Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO EN ASAENES SALUD MENTAL SEVILLA. 2019-2020

-PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO (SEXISTA) Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO EN ASAENES SALUD MENTAL SEVILLA. 2019-2020.

I. PRESENTACIÓN

Asaenes Salud Mental Sevilla, en el marco de su misión, visión y valores, y teniendo como referencia la implementación de su I Plan de Igualdad, reitera su compromiso por alcanzar espacios de trabajo seguros, en el que las relaciones laborales y humanas se desarrollen en libertad y respeto entre las personas y, por consiguiente, libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo así como por orientación sexual e identidad y expresión de género. Por tanto, nuestro objetivo es de tolerancia cero ante el acoso y una desaprobación y rechazo rotundo de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas.

Así, se pone en marcha la aplicación de este Protocolo con el convencimiento de que sirva como instrumento y recurso para la garantía del principio de igualdad de género y trato en nuestra organización.

De este modo, el presente documento establece dos dimensiones estratégicas fundamentales para conseguirlo: la prevención y la actuación frente a situaciones de acoso.

Para su implementación, es necesaria la implicación de todas las personas de manera colectiva e individual, y cada una desde la responsabilidad y papel que ocupa.

Este Protocolo ha sido elaborado y acordado en la Comisión de Igualdad formada por la representación de la dirección y de personas trabajadoras de Asaenes, 21 de mayo de 2019.

II. OBJETIVOS

Los objetivos del presente Protocolo son:

1. Informar, formar y sensibilizar a todo el personal en materia de acoso sexual, por razón de sexo, y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género.
2. Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento con el fin de atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el Protocolo.
3. Velar por un entorno laboral donde las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.
4. Establecer las medidas preventivas necesarias con el fin de evitar que se produzcan situaciones de acoso.
5. Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.

III. DERECHOS Y DEBERES DE LA DIRECCIÓN Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN RELACIÓN AL PROTOCOLO

Deberes de la Dirección

1. Garantizar el derecho de las personas trabajadoras en la relación laboral:
 - a no ser discriminadas sexualmente o por razón de sexo, y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género,
 - a la integridad física y/o psíquica y a una adecuada política de seguridad e higiene, y
 - al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.
2. Promover un contexto y entorno laboral que evite el acoso.
3. Arbitrar procedimientos específicos para la prevención de acoso.

Personas trabajadoras: derechos y obligaciones

1. Derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso.

2. El deber de tratar con respeto a las personas siempre.
3. Colaborar cuando se active una denuncia de acoso y de cooperar en la investigación de una posible denuncia de acoso.

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Protocolo se aplica a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en el entorno laboral de Asaenes. Es de aplicación a todas las personas trabajadoras de Asaenes así como cualquier persona participante de los programas gestionados por nuestra entidad (personas con PSM y familias), y cualquier persona que bajo la dependencia de un tercero, lleve a cabo actividades o preste servicios en Asaenes.

La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva.

Así, en cuanto se tenga conocimiento de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo.

V. DEFINICIONES

Cualquier intento de acotamiento de un listado cerrado de posibles conductas constitutivas de acoso sexual, sexista o acoso por orientación sexual o identidad y expresión de género constituye una tarea estéril si bien tanto la doctrina científica como la doctrina judicial han dado en establecer ciertas categorías específicas del acoso sexual (como el acoso sexual *quid pro quo* también conocido como “chantaje sexual”, y el “acoso sexual ambiental”) que deben ser bien conocidas y reconocidas por quienes deban llevar a cabo cualquier actuación preventiva o intervención correctora (Protocolo ULL, 2014, p.22). Los comportamientos constitutivos de acoso sexual, acoso sexista, acoso por orientación sexual o identidad y expresión de género pueden ser de diferente índole y conviene dejar abierta la posibilidad de nuevas definiciones y conceptos. Es importante señalar, a diferencia del acoso laboral, que estos tipos de acoso no necesitan ocurrir de manera reiterada para constituir una conducta acosadora.

Las consecuencias de las conductas de acoso se dan a tres niveles:

- | | |
|--------------------|---|
| Persona
acosada | <ul style="list-style-type: none"> • Genera sentimientos de culpa en la persona que lo sufre, afecta a la imagen que tiene de sí misma, minando su autoestima y bloqueando su capacidad para relacionarse saludablemente con otras personas. • Fuente de estrés, que provoca ansiedad, depresión, insomnio, cansancio y otras alteraciones físicas de la salud. • El desgaste de la salud se traduce en un deterioro del desempeño en el trabajo, una menor productividad, e incluso absentismo causado por los trastornos de salud. • Puede provocar hasta el abandono del puesto de trabajo, para no tener que enfrentarse a un hostigamiento diario. |
| Organiza-
ción | <ul style="list-style-type: none"> • La menor productividad o el absentismo de la/s víctima/s supone una menor productividad de la organización, a lo que hay que añadir los costes del reemplazo de personal ocasionado por el absentismo y el abandono del puesto de trabajo. • Se genera un ambiente de trabajo tenso y hostil, que afecta negativamente a la motivación de todo el personal, no solo la persona acosada, sino las que testifican o conoce la existencia de dicho comportamiento, lo que deriva en un detrimento de la rentabilidad de la organización. • Se ve afectada negativamente la imagen de la organización, lo que impacta en un su reputación y legitimidad de actuación. • La organización tiene la responsabilidad de garantizar un entorno laboral seguro y saludable libre de acoso, por lo que, de producirse situaciones de acoso, se vería también obligada a pagar indemnizaciones por incumplimiento de la normativa. |
| Sociedad | <ul style="list-style-type: none"> • El acoso sexual y el acoso por razón de sexo suponen costes en el sistema de salud, la seguridad social, el sistema judicial, las políticas sociales, etc. • La pervivencia de esta forma de violencia supone el menoscabo de valores como la igualdad, la democracia y la justicia social. |

La gravedad de las conductas de acoso sexual o por razón de sexo, así como los graves perjuicios que provocan en las personas, organizaciones y en la sociedad, hacen necesario desarrollar actuaciones para erradicar las situaciones de acoso, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa europea, nacional y autonómica (anexo III).

De manera orientativa podemos definir los diferentes tipos de acoso que contempla el presente protocolo como:

Acoso sexual

Cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual y no deseados por la persona que los recibe que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la integridad física o psicológica de una persona. “Asimismo, es fundamental destacar, en el caso del acoso heterosexual contra las mujeres, que es el mayoritario, se considera que además de afrentar a la dignidad es discriminatorio por razón de sexo (destacando la sexualización de las mujeres como uno de los instrumentos e indicadores de la desigualdad de género), y se cataloga el acoso sexual como violencia de género”.

(Protocolo ULL, 2014, p.22).

Las siguientes conductas, entre otras, pueden constituir acoso sexual:

- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos.
- Comentarios y observaciones insinuantes y comprometedoras acerca de la apariencia u aspecto.
- Miradas o gestos de carácter sexual que incomoden.
- Chistes de carácter sexual dirigido directamente a una persona.

En el caso del **chantaje sexual**, también conocido como “acoso sexual quid pro quo”, la persona acosadora tiene que ocupar un puesto superior jerárquico o que sus decisiones puedan tener efectos sobre el empleo o las condiciones de trabajo o estudio de la persona acosada. Entre otros, son susceptibles de constituir acoso sexual por chantaje sexual o quid pro quo los siguientes comportamientos:

- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de recompensa por someterse a ciertos requerimientos sexuales.
- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de represalia si no se accede a cooperar a ciertos requerimientos sexuales.

El **acoso sexual ambiental** es aquella conducta o comportamiento que crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona que es objeto del mismo (Protocolo

A diferencia del chantaje sexual, no existe una condición directa entre el requerimiento sexual y la condición superior jerárquica o una posición que pueda tener efectos laborales o académicos negativos sobre la persona acosada. En el acoso sexual ambiental podemos distinguir dos tipos: *acoso sexual por ambiente sexista* (en el que los favores sexuales no son un objetivo pero se dan comportamientos que implican actitudes hostiles, ofensivas y sexistas) y el *acoso por atención sexual indeseada* (donde la persona acosada recibe una atención sexual indeseada y no correspondida de forma personalizada e invasiva).

Las siguientes conductas, entre otras, pueden constituir acoso sexual por ambiente sexista:

- Chistes y bromas que resulten ofensivas.
- Mostrar material que resulte humillante u ofensivo por su carácter sexista.

Entre otras, pueden constituir acoso sexual por atención sexual indeseada las siguientes conductas:

- Invitaciones reiteradas a iniciar una relación sexual a pesar del rechazo manifiesto.
- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos.
- Miradas o gestos lascivos que incomoden, especial atención o amabilidad hacia una persona que detecta, detrás de dicho trato especial, un interés sexual que no desea corresponder.

Acoso sexista o por razón de sexo:

El acoso por razón de sexo, también denominado acoso sexista, se define como “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” (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres prohíbe el acoso sexual y acoso por razón de sexo).

Constituyen algunos ejemplos de este, los siguientes:

A) Acoso sexista verbal.

- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).
- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.

B) Acoso sexista no verbal.

- Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
- Sabotear el trabajo o impedir –deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).
- Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.

C) Acoso sexista físico.

- Provocar acercamientos.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar.
- Realizar un acercamiento físico excesivo.
- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

Acoso por orientación sexual

Toda conducta, u otras acciones, contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensivo, humillante, violento, intimidatorio, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

A título de ejemplo, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso por orientación sexual los comportamientos y las acciones siguientes:

- Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual.
- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona.
- Ridiculizar a la persona en relación a su orientación sexual.
- Utilizar humor homófobo, lesbófobo o bífobo.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- El trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad o identidad de género la percepción de estas.

Acoso por expresión o identidad de género

Cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

Ejemplos de conductas:

- Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente
- artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique
- Expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado
- Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación a expresión o identidad de género.
- Utilizar humor transfobo o intéfobo
- Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.

VI. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

1. Acciones de difusión, información y comunicación

Asaenes difundirá y dará a conocer este Protocolo, con el visto bueno de la Junta Directiva, a todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación, mediante su publicación en la página web y correos electrónicos para su conocimiento.

Se elaborará asimismo una guía sencilla y clara que oriente respecto a los criterios de detección de las conductas constitutivas de estos tipos de acoso, y de los procedimientos a seguir en la comunicación y tramitación de las reclamaciones, quejas y denuncias en esta materia.

También se desarrollarán sesiones informativas y de concienciación de forma periódica dirigidas a la plantilla, personas con PSM y familiares, así como material gráfico y visual para la sensibilización, y que se expondrá en lugares visibles de las diferentes delegaciones de Asaenes.

2. Acciones de formación y concienciación

Asaenes desarrollará actividades formativas, para la prevención y concienciación en relación con el acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y expresión de género.

Dichas acciones formativas irán dirigidas a:

- **A la plantilla, dirección y Junta Directiva** dado que son personas con responsabilidades en la gestión de grupos de personas, con el objetivo principal de ayudarles a identificar situaciones de acoso y aquellos factores que puedan generar reclamaciones por acoso, así como a canalizar adecuadamente las posibles quejas en esta materia en sus equipos de trabajo.
- **A personas con PSM participantes en los programas de Asaenes** para la sensibilización y concienciación en la eliminación de los estereotipos sexistas o discriminatorios y para que fomenten los valores de la igualdad.
- **A familiares de personas con PSM**, en relación al papel que juegan como cuidadores/as informales y para su conocimiento en la eliminación de los estereotipos sexistas o discriminatorios así como ayudarles a identificar situaciones de acoso.

Se observará con especial interés que no puedan darse contenidos sexistas, lesbofóbicos, homófobos, bifóbicos o transfóbicos en las diferentes actividades y acciones desarrolladas por nuestra entidad.

3. Promoción de estudios y diagnósticos sobre situaciones de acoso y los riesgos de que se produzcan en el ámbito de la Salud Mental.

El acoso sexual, sexista o por razón de sexo, orientación sexual o identidad y expresión de género son fenómenos que con frecuencia permanecen invisibilizados en el ámbito de la Salud Mental, siendo este un hecho a veces teñido por el estigma y los prejuicios que desprecian determinados riesgos psicosociales y una mayor vulnerabilidad para las personas con PSM. En este sentido, Asaenes promoverá en las entidades, organizaciones o administraciones oportunas la necesidad de estudiar y conocer mejor dichos fenómenos y los riesgos de que se produzcan, así como su difusión.

VII. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

1. Garantías en el procedimiento de actuación

A continuación se exponen las garantías que debe cumplir el procedimiento en caso de reclamación, queja o denuncia:

Diligencia y celeridad: El procedimiento será ágil y rápido, ofreciendo credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

Respeto y protección a las personas: Se adoptarán las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.

Respeto a los derechos de las partes: La investigación de la reclamación, queja o denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

Imparcialidad y contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la reclamación, queja o denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

Sigilo: Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

Prohibición de represalias: Se garantizará que en el ámbito de Asaenes no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceras personas.

Protección y garantía de indemnidad. Se asegurará que las personas reclamantes que consideren que han sido objeto de acoso, las que presten asistencia en cualquier momento del proceso de acuerdo con el presente Protocolo (por ejemplo, facilitando información), no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo.

Salvaguarda de derechos en el desarrollo de la actividad académica o laboral. Se protegerá a la persona reclamante desde el punto de vista de la seguridad y la salud laboral o académica y se intervendrá para impedir que continúen las presuntas situaciones de acoso y para establecer las medidas cautelares que se consideren adecuadas, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

Colaboración. Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse en este y de prestar su colaboración.

Derechos de abstención y recusación. Respecto de las posibles recusaciones o abstenciones de las personas nombradas para actuar a lo largo del procedimiento, se tendrá en cuenta lo previsto en la ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de la Administración Pública y del Procedimiento administrativo común.

Protección de datos. Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se registrarán por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

Derecho a la información. Todas las personas implicadas tienen derecho a: información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando, y según la característica, de la participación, del resultado de las fases.

Apoyo de personas formadas. Asaenes contará con la participación de personas formadas y sensibilizadas en la materia durante todo el procedimiento.

Medidas cautelares. Si durante el procedimiento y hasta el cierre hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la dirección de Asaenes adoptar medidas cautelares (ejemplos: cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo de trabajo, permiso retribuido...). Estas medidas no han de suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona asediada y han de ser aceptadas por esta.

2. Presentación de reclamaciones, quejas o denuncias

La presentación de reclamación, queja o denuncia puede realizarse por parte de:

- Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual o identidad y expresión de género
- Cualquiera otra persona que, siendo parte de Asaenes (personas socias, usuarios/as de programas, personal laboral) tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o sexista en el ámbito de Asaenes.

Cuando se trate de reclamación, queja o denuncia presentada por una tercera persona, la presunta víctima deberá ser informada con prontitud para que ratifique por escrito la reclamación o denuncia para poder intervenir conforme al presente Protocolo. De no mediar esta, se podrá actuar de forma preventiva.

Las reclamaciones, quejas o denuncias han de formularse ante la persona responsable y de referencia, que será la encargada de coordinar el procedimiento: la **Dirección Técnica**.

La reclamación, queja o denuncia podrá ser presentada de manera escrita o verbal. En el caso de que sea verbal, esta se recogerá en acta que será firmada por la persona reclamante y quien recoja dicha reclamación, queja o denuncia.

3. Peritaje

Una vez tramitada la reclamación, queja o denuncia, la Comisión de Igualdad ordenará la práctica de una información reservada con el nombramiento de la persona que efectuará el peritaje.

Cualquier persona relacionada laboralmente o como beneficiaria de recursos y programas de Asaenes tendrá la obligación de colaborar en la actuación del peritaje a lo largo de todo el proceso de investigación. Se podrá requerir especialmente la colaboración de otras personas vinculadas a recursos sociales y sanitarios (Servicios Sociales, UGC SM, USMIJ...) y que trabajan en coordinación y colaboración con Asaenes.

A la persona que efectúe el peritaje le corresponde realizar su actuación tomando declaraciones escritas de las partes (incluidos otros informes periciales u otra documentación que éstas deseen aportar), y si procede y lo estimase necesario, de testigos u otro personal de interés, si lo hubiere a este respecto. Asimismo, podrá invitar a participar a otras personas expertas o solicitar informes, teniendo en cuenta el respeto a la privacidad.

Llevará a cabo un examen exhaustivo de la información recibida y elevará un informe a la Comisión de Igualdad con objeto de celebrar una sesión de trabajo para determinar la existencia o no de conducta de acoso, y recomendando asimismo las medidas necesarias para poner fin a la situación de acoso y, en su caso, la adopción de medidas cautelares si no hubiesen sido adoptadas hasta ese momento.

4. Comisión de Igualdad de Asaenes para el tratamiento de reclamaciones, denuncias o quejas por acoso.

La composición de la Comisión de Igualdad para el tratamiento de reclamaciones, denuncias o quejas por acoso estará formada por:

- Presidencia Asaenes
- Representante Junta Directiva
- Dirección Ejecutiva
- Dirección Técnica
- Responsable de Igualdad de Asaenes
- Responsable del área o programa afectado (por ejemplo Monitor/a de Club Joven si se trata de un caso acontecido con algún joven participante en dicho programa; Técnico/a Familias si se trata de actividades con familiares, etc.).

Las personas integrantes de esta Comisión deberán poseer una formación suficiente y acreditada en temas relacionados con la discriminación por razón de género, orientación sexual o identidad y expresión de género, y en especial sobre violencia de género en el trabajo, o deberán adquirirla mediante un curso de formación.

5. Prueba, asesoramiento, apoyo y medidas cautelares

En aplicación de los criterios establecidos por el artículo 13 en relación con el 12 de la LOIEMNH 3/2007 respecto de los procesos judiciales relativos a la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres, en los procedimientos administrativos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad, salvo en aquellos casos en los que el procedimiento pueda dar lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria. A la parte reclamante le corresponde, previamente, aportar los indicios necesarios de acoso desencadenantes de la inversión de la carga probatoria.

6. Resumen del procedimiento

1. Presentación de reclamación, queja o denuncia ante la persona de referencia en Asaenes (miembro de la Comisión de Igualdad).

2. En un plazo no superior a siete días, designación por parte de la Comisión de Igualdad de la persona o personas expertas que realizarán el peritaje, quien dispone de veintidós días para la realización del informe.
3. En un plazo no superior a un mes desde la presentación de la reclamación, queja o denuncia, las personas expertas presentarán su informe a la Comisión de Igualdad.
4. En un plazo máximo de 14 días la Comisión se reunirá para determinar la existencia o no de conducta de acoso, y recomendando asimismo las medidas necesarias para poner fin a la situación de acoso y, en su caso, la adopción de medidas cautelares si no hubiesen sido adoptadas hasta ese momento. Corresponde a la Dirección Técnica y a la Presidencia la ratificación de las propuestas de medidas cautelares.
5. Información de la resolución a ambas partes en un plazo no superior a diez días.

VIII. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO

La Comisión de Igualdad realizará el control y seguimiento de la aplicación de este Protocolo con la finalidad de comprobar su efectivo funcionamiento y real eficacia en la detección y eliminación de las situaciones de acoso sexual, acoso sexista o por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad y expresión de género en su ámbito de aplicación.

Dicho control y seguimiento se realizará de manera anual atendiendo a la valoración de los siguientes indicadores desagregados por sexo:

- Número de personas trabajadoras, usuarias y familiares que han hecho una comunicación por acoso sexual o por razón de sexo en el puesto de trabajo, como porcentaje del total de personas trabajadoras.
- Número de personas trabajadoras usuarias y familiares que han hecho una denuncia por acoso sexual o por razón de sexo en el puesto de trabajo, como porcentaje del total de personas trabajadoras.
- Número anual de medidas preventivas y/o de sensibilización que se han llevado a cabo en la empresa (horas de sensibilización/formación y listado de medidas).
- Número de procedimientos sancionadores que se han llevado a cabo en la empresa durante el año.

Si se detectaran fallos de aplicación que le restasen efectividad en la consecución de su objetivo, la Comisión de Igualdad propondrá su modificación siguiendo los trámites oportunos. Asimismo, realizarán un informe anual de seguimiento que podrá incluir propuestas de mejora y que será presentado y aprobado en Junta Directiva.

Anexo I. MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

(Si la persona que denuncia es trabajador/a de Asaenes).

PERSONA QUE DENUNCIA:	
<input type="checkbox"/> Persona afectada	<input type="checkbox"/> Representantes sindicales
<input type="checkbox"/> Otros: Especificar.....	
TIPO DE ACOSO QUE DENUNCIA:	
<input type="checkbox"/> Sexual.	<input type="checkbox"/> Por razón de sexo.
<input type="checkbox"/> Otras discriminaciones. Especificar.....	
DATOS DE LA PERSONA AFECTADA:	
Nombre y apellidos.....	
NIF..... SEXO <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> M	
Teléfonomail:.....	
Puesto	de
trabajo.....	
Centro de trabajo.....	
Vinculación laboral:	
<input type="checkbox"/> Fijo/a <input type="checkbox"/> Eventual <input type="checkbox"/> Voluntario/a <input type="checkbox"/> Prácticas	
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
DOCUMENTACIÓN ANEXA:	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
.....	
.....	
.....	
IDENTIDAD DE PERSONAS QUE ACTUAN COMO TESTIGOS Y PRUEBAS	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
.....	
.....	
.....	
.....	
SOLICITUD:	
Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso sexual o Acoso por razón de sexo	

Sevilla, a de de 201

Firma de la persona interesada.

Anexo II. MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO (si la persona que denuncia no es trabajador/a de Asaenes).

PERSONA QUE DENUNCIA	
<input type="checkbox"/> Persona afectada	<input type="checkbox"/> Representantes sindicales
<input type="checkbox"/> Otros: Especificar.....	
TIPO DE ACOSO QUE DENUNCIA	
<input type="checkbox"/> Sexual. <input type="checkbox"/> Por razón de sexo. <input type="checkbox"/> Orientación sexual.	
<input type="checkbox"/> Otras discriminaciones. Especificar.....	
DATOS DE LA PERSONA AFECTADA	
Nombre y apellidos.....	
NIF..... SEXO <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> M	
Teléfonomail:.....	
Programa en el que participa.....	
Lugar	
Vinculación	
<input type="checkbox"/> Socio/a <input type="checkbox"/> Familiar <input type="checkbox"/> Persona con PSM	
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
DOCUMENTACIÓN ANEXA:	
<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
.....	
.....	
.....	
IDENTIDAD DE PERSONAS QUE ACTUAN COMO TESTIGOS Y PRUEBAS	
<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
.....	
.....	
.....	
SOLICITUD:	
Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso sexual o Acoso por razón de sexo	

Sevilla, a de de 201

Firma de la persona interesada

Anexo III. MEDIACIÓN

Nombre y apellidos:			
Acuerdos de mediación:			
Estamos de acuerdo en resolver el conflicto y para que estos problemas no vuelvan a repetirse en el futuro, nos comprometemos a:			
1º	
2º	
3º	
4º	
5º	
Debido a nuestro compromiso de confidencialidad nos exigimos mutuamente que:			
A.....		
B.....		
C.....		
De ser necesario, volveríamos a revisar los acuerdos en el plazo de:			
Al firmar este acuerdo nos comprometemos a llevar a cabo todo lo anteriormente expuesto			
Fdo.		Fdo.	
Mediadores/mediadoras		Secretaría	
Nombre y apellido	Fdo.	Nombre y apellido	Fdo.
Nombre y apellido	Fdo.		
Nombre y apellido	Fdo.		
Nombre y apellido	Fdo.		

Sevilla, a de de 201

Anexo V. Normativa europea, estatal y autonómica en materia de Acoso sexual y sexista.

Normativa europea básica:

- Recomendación del Consejo CEE de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo y el Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual.
- Resolución del Parlamento Europeo 2001 de 20 de septiembre, en la que se solicita de los Estados miembros que, con el objetivo de luchar contra el acoso moral y el acoso sexual en el trabajo, revisen su legislación vigente y, en su caso la complementen.
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.
- La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que ofrece una definición de acoso sexual y por razón de sexo, las considera como prácticas discriminatorias y establece que deben sancionarse de manera adecuada, proporcional y disuasoria.

Normativa estatal:

- La Constitución Española en los artículos 1.1; 9.2; 10.1; 14; 18.1; 35.1; y 53.2, reconoce principios relativos a la protección de los derechos de las personas como ciudadanos y ciudadanas y como personas trabajadoras ante situaciones relativas a la discriminación en el ámbito laboral.
- El texto refundido del Estatuto de los trabajadores reconoce como derecho básico de los trabajadores y las trabajadoras en el art. 4.2 c) la no discriminación por razón de sexo; 4.2 d) "su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales"; 4.3 e) el "respeto de su intimidad y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección (...) frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo". En relación con la persona acosadora, el art. 54.2 c) establece que será motivo de despido disciplinario "las ofensas verbales o físicas" a personal de la empresa; y art. 54.2 g) el acoso sexual o por razón de sexo.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. El art. 14.h dispone que los empleados públicos tienen como derecho individual el "respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo". En los artículos 93, 95 y 96 se prevé el régimen sancionador severo para los empleados públicos frente a conductas y acciones que promuevan la discriminación.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales en su artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales, establece que "en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo" y en el artículo 16 dispone la obligación de realizar planes de prevención de riesgos laborales, así como su evaluación.
- El Código Penal, artículo 184, establece penas para el delito de acoso sexual, que, dependiendo de la gravedad, de si existe o no una relación jerárquica entre la persona que acosa y la víctima del acoso, o una situación de especial vulnerabilidad de la víctima, podrán oscilar entre la pena de multa, arresto, e incluso prisión de seis meses a un año.
- El art. 8.13 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, establece el acoso sexual como infracción muy grave en materia de relaciones laborales. El art. 8.12 sanciona de igual forma las decisiones unilaterales

discriminatorias por parte del empresario y el art. 8.11 los actos contrarios al respeto de la dignidad del trabajador.

- De forma específica, La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su artículo 48 establece una serie de medidas específicas que deben promover las organizaciones para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:

“1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos”.

Normativa autonómica

Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en su Artículo 3.