



MEMORIA DE ACTIVIDADES

2022

Índice

Asociación Albores.....	4
Presentación de la Entidad	4
Misión, visión y valores.....	5
Marco general de la atención	6
Objetivos.....	7
Modelo de atención.....	8
Recursos.....	9
Centros de Rehabilitación Psicosocial.....	9
Piso tutelado.....	12
Recursos humanos.....	13
Programas y Servicios	14
Psicoeducación y prevención de recaídas.....	14
Formación en conocimientos básicos.....	14
Psicomotricidad	15
Actividades de la vida diaria	15
Programa de Habilidades Sociales.....	16
Rehabilitación Cognitiva.....	16
Actividades Manuales y Ocupacionales	17
Servicio de Inclusión Laboral	18
Programa “Iguais en Saúde Mental”.....	19
Programa de Participación Comunitaria, Servicios de Respiro Familiar y Ocio	20
Servicio de apoyo en domicilio y acompañamiento	21
Servicio de Información y Asesoramiento	21
Programa de Familias.....	22
Servicio de Asesoramiento Jurídico.....	22

Proyección Externa	23
Exposición Fotoxénica-Mente V	23
Campaña de información a entidades	28
Jornada sobre el Nuevo Marco Normativo de Discapacidad	29
Participación en el Jueves de Comadres y Compadres del Carnaval Monfortino	30
Día de la Salud Mental: Convocatoria del VI Certamen Fotoxénica-Mente	31
Colaboración con FemForte no 8M	32
Campaña de autocuidado para cuidadoras	33
Campaña de promoción de territorios responsables	34
Charla-Coloquio: “Violencia machista en mujeres con diversidad funcional”	35
Colaboración con otras entidades y organizaciones	36
Redes Sociales	37
Otros medios de comunicación	40
Comunicación Interna y Externa	41
Financiadores y Cuentas Anuales	42
Financiadores 2022	42
Cuentas Anuales	43
Anexos	44

Asociación Albores

1. Presentación de la Entidad

Desde que en **1999** se constituyó la **Asociación Monfortina para el Apoyo a los Enfermos Mentales “ALBORES”** (actual **Asociación Albores Saúde Mental**), su principal objetivo fue conseguir los recursos necesarios para la creación de un Centro de Rehabilitación Psicosocial que paliase unas necesidades de atención hasta aquel momento inexistentes en el área sur de Lugo. Si bien en lo que respecta al diagnóstico, tratamiento y hospitalización de personas con enfermedad mental existían otros recursos sanitarios, en el campo de la rehabilitación, a diferencia de otras áreas sanitarias de nuestra comunidad, no se contaba con un servicio que diese respuesta a los problemas de funcionamiento psicosocial que afectan a gran parte de las personas con enfermedad mental crónica.

Así, con la puesta en marcha de la asociación Albores y tras el inicio de la actividad de su **Centro de Rehabilitación Psicosocial en Monforte**, dicho recurso ha ido creciendo año tras año. En el **2010**, Albores abrió un nuevo **Centro de Rehabilitación Psicosocial en la localidad de Chantada**. Dada la dispersión geográfica de nuestra área de actuación, muchos usuarios tenían dificultades para acceder al servicio con la asiduidad y el tiempo necesarios. Tras estudiar distintas zonas, el 24 de febrero de ese año se inauguró oficialmente y comenzó a funcionar con quince nuevas plazas de rehabilitación.

En **2018** se llevó a cabo la **modificación del nombre de la entidad**, pasando a llamarse **Asociación Albores Saúde Mental** y **se actualizaron sus Estatutos**, modificándolos en cuanto al uso de lenguaje no sexista y a la realidad actual de esta Asociación. En diciembre de **2020**, tras un proceso abierto de licitación, Albores vuelve a lograr el **Concierto de Plazas** para el Centro de Rehabilitación Psicosocial y Laboral de Monforte de Lemos (25 plazas), Centro de Rehabilitación Psicosocial y Laboral de Chantada (15 plazas) y Piso Protegido de Monforte (4 plazas) con el Servicio Gallego de Salud y con una duración de 4 años.

1999

Nacimiento
de la
Asociación
Albores

2001

CRPL en
Monforte
de Lemos

2010

CRPL en
Chantada

2018

Modificación
del nombre
y Estatutos

2020

Renovación
del
Concierto de
plazas



2. Misión, visión y valores

MISIÓN

Promover la **recuperación integral** de las personas con enfermedades mentales, así como **mejorar su calidad de vida, la de sus familias y su entorno** (Art.3 Estatutos).

VISIÓN

Ser la entidad de referencia que vertebre al **movimiento social de defensa de las personas con enfermedad mental y sus familias**, y promueva el desarrollo de unas **políticas públicas accesibles y de calidad en el ámbito de la salud mental** en el distrito sanitario sur de Lugo.

VALORES

Compromiso con la salud: Para que las personas tengan **un nivel de bienestar social suficiente** es imprescindible poner no sólo la salud física sino también la mental en el centro, dándole la importancia que merece y no dejando a ninguna persona sin acceso a la misma.

Dignidad de las personas: Todas las personas tienen dignidad y son **merecedoras de respeto** en la misma medida. Por tanto, es un **valor superior a defender**, especialmente cuando se habla de **colectivos estigmatizados** durante gran parte de la historia de la humanidad.

Inclusión y solidaridad: La diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el **enriquecimiento de la sociedad**. Al considerar la diversidad como un bien resulta más fácil que las personas de la comunidad colaboren, funcionando como un todo y actuando juntas para conseguir **objetivos comunes**, como son la erradicación de la violencia o las mejoras sociales.

Derechos humanos: Son inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. La entidad tiene un fuerte compromiso con la **Declaración Universal de Derechos Humanos** (1945) y con las normas que la desarrolla.

Igualdad de oportunidades con independencia del sexo y del género: La defensa de los derechos humanos no es posible sin **posicionarse claramente contra cualquier discriminación** por motivo de sexo, género u orientación sexual.

Interrelación con el entorno y respeto al medioambiente: Las personas y los grupos humanos se necesitan entre si y necesitan el entorno natural en el que viven. Sólo si se pone en la base de las relaciones el **cuidado de las personas y de la naturaleza** se conseguirá una vida de calidad y un futuro para las generaciones venideras.



3. Marco general de la atención

La atención a la población con enfermedad mental grave y crónica constituye uno de los principales problemas sociales y sanitarios de nuestra sociedad. En las últimas décadas, ha sufrido un **profundo proceso de transformación orientado a la atención comunitaria** de las personas con enfermedad mental crónica.

Con la **desinstitucionalización psiquiátrica**, se redujo el número de personas residentes en centros de internamiento, rompiendo así el modelo de atención instaurado hasta el momento que provocaba secuelas de marginación, segregación y cronificación asilar. Mediante estos procesos de reforma psiquiátrica, se ha impulsado y consolidado un **nuevo modelo basado en la comunidad**.

La organización de una **atención comunitaria integral** para esta población constituye un reto y un objetivo fundamental para el sistema sanitario de Salud Mental y el sistema de Servicios Sociales. Es necesario ofrecer tratamiento, intervenciones psicosociales y apoyos a través de una amplia gama de recursos comunitarios que aseguren el mayor grado posible de **autonomía e integración social** de este colectivo en la comunidad

“**La organización de una atención comunitaria integral constituye un reto y un objetivo para el sistema de Salud Mental y de Servicios Sociales.**”

“**La rehabilitación consiste en la supervisión y el cuidado a largo plazo, no en episodios de tratamiento a corto plazo**”

La **rehabilitación** ofrece una visión única de la enfermedad mental ya que los **factores socioambientales** tienen tanta importancia como los biológicos, así como la **supervisión de las discapacidades crónicas** es tan importante como el tratamiento de los síntomas.

En el caso de la discapacidad física, la adaptación al entorno se puede resolver con la provisión de apoyos físicos; por el contrario, los problemas de una persona con discapacidad psiquiátrica giran alrededor del “**acceso social**”, como el alojamiento, el empleo, las actividades de ocio, etc. En este caso son los apoyos de familiares, profesionales, cuidadores informales, etc. Los que pueden facilitar el acceso y ayudar a mantener a la persona en su posición social. La rehabilitación consiste, pues, en la supervisión y el cuidado a largo plazo, no en episodios de tratamiento a corto plazo.

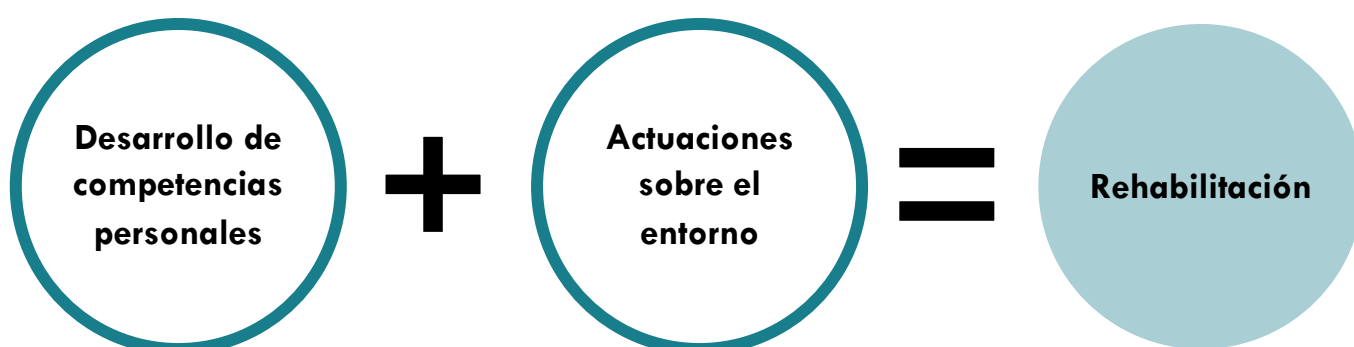


3. Objetivos

El objetivo fundamental de los Centros de Rehabilitación Psicosocial de Albores es la **rehabilitación psicosocial**, la cual podríamos definir de la siguiente manera:

Conjunto de intervenciones que tienen como meta global ayudar a las personas con discapacidades psiquiátricas a vivir en la comunidad y a mejorar su funcionamiento psicosocial de modo que puedan mantenerse en su entorno social y familiar en unas condiciones lo más autónomas, normalizadas e independientes que sea posible.

Para alcanzar este objetivo, la intervención se realiza a través de un **proceso individualizado** que combina dos vertientes. Por un lado, **el entrenamiento y desarrollo de competencias** que requiere cada persona para funcionar correctamente en la comunidad. Por otro lado, **actuaciones sobre el entorno** que incluyen desde psicoeducación y asesoramiento a las familias hasta el desarrollo de soportes sociales que ofrezcan los apoyos necesarios para compensar o fortalecer el funcionamiento psicosocial y la integración de la persona.



4. Modelo de atención

El usuariado de Albores es derivado a través de los Servicios Sanitarios de Salud Mental de la provincia con el visto bueno del responsable de Salud Mental del área sanitaria. A su llegada, tras las tomas de contacto iniciales que faciliten la confianza y promuevan la alianza terapéutica, se les realiza una evaluación inicial para valorar tanto las competencias personales en cuanto a capacidades y a déficits, así como las demandas y características del entorno de la persona usuaria. Tras la evaluación, se establece un **Programa Individualizado de Rehabilitación (P.I.R.)** del cual se deriva la idoneidad de participar en los diferentes programas terapéuticos de los que dispone la Entidad. Entre los aspectos a evaluar, y posteriormente a trabajar, destacaríamos los siguientes:

¿QUÉ EVALUAMOS?

- ✓ Conocimientos y actitudes del paciente sobre la enfermedad.
- ✓ Seguimiento de prescripciones médicas.
- ✓ Información de la familia acerca de la enfermedad mental.
- ✓ Valoración psicomotriz.
- ✓ Conocimientos y habilidades de autocuidado.
- ✓ Habilidades para el manejo autónomo en la comunidad.
- ✓ Red social y habilidades de comunicación interpersonal.
- ✓ Capacidad intelectual y déficits cognitivos específicos.
- ✓ Gestión emocional y conductual.
- ✓ Conocimientos básicos y competencias educativas.
- ✓ Utilización del tiempo de ocio.
- ✓ Competencias para el desempeño de actividad laboral.



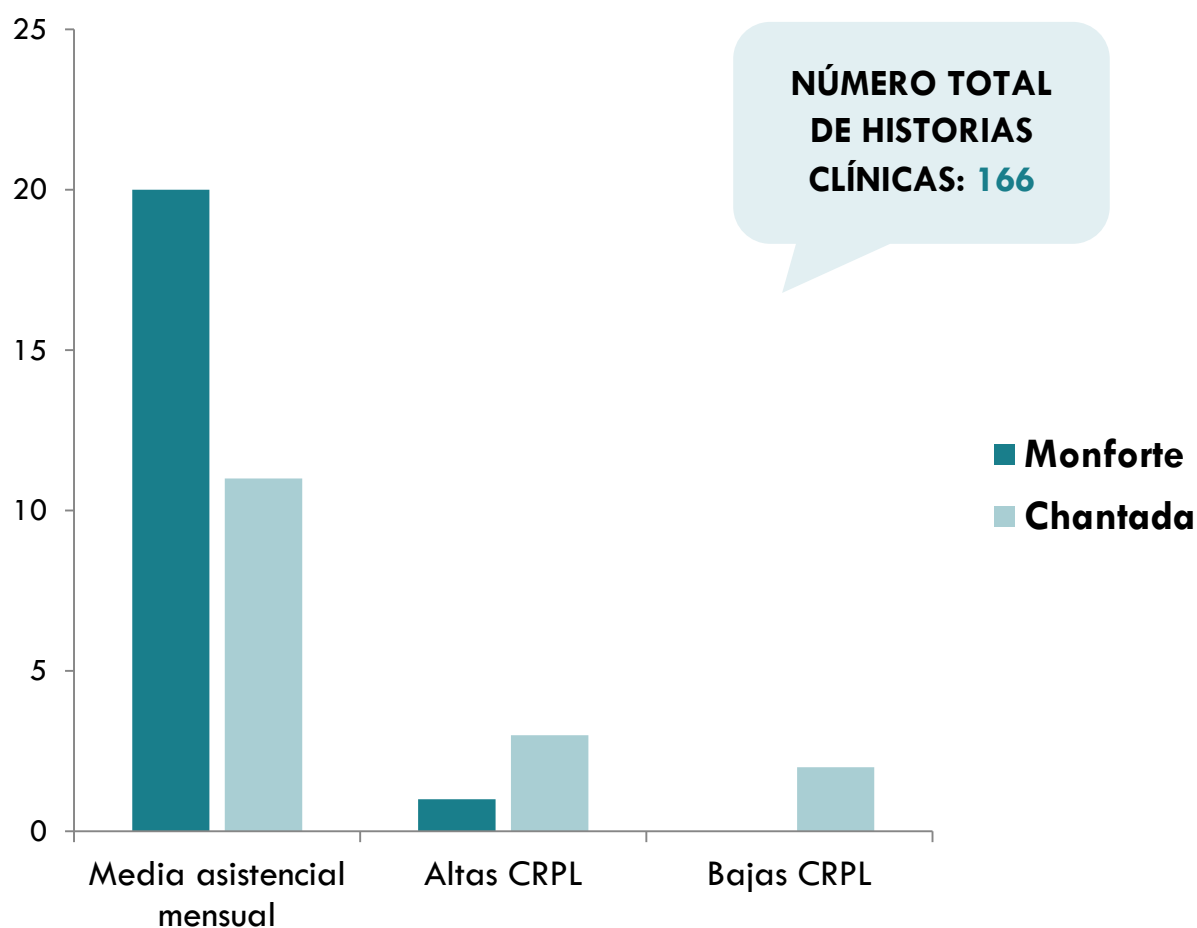
Los **resultados de la evaluación** guiarán la inclusión de cada uno de los participantes en diferentes programas orientados a **compensar los déficits identificados**.



Recursos

1. Centros de Rehabilitación Psicosocial

Los dos centros de Rehabilitación Psicosocial de Albores cuentan con un total de **40 plazas concertadas con el Servicio Galego de Saúde** y están ubicados en Monforte y en Chantada.

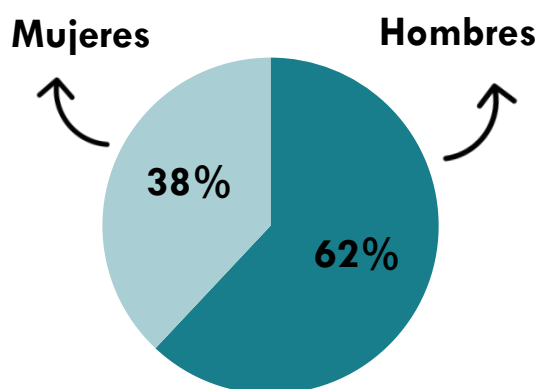


CPRL de Monforte de Lemos

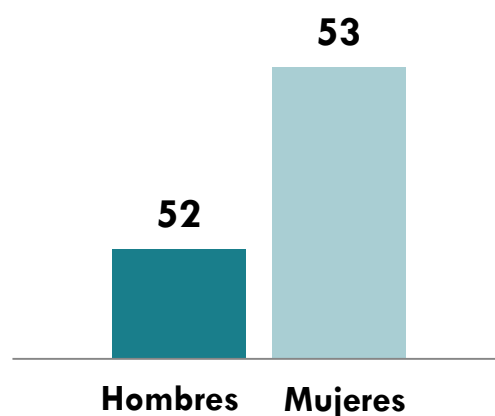
Número de personas usuarias

Hombres	16
Mujeres	10
TOTAL	26

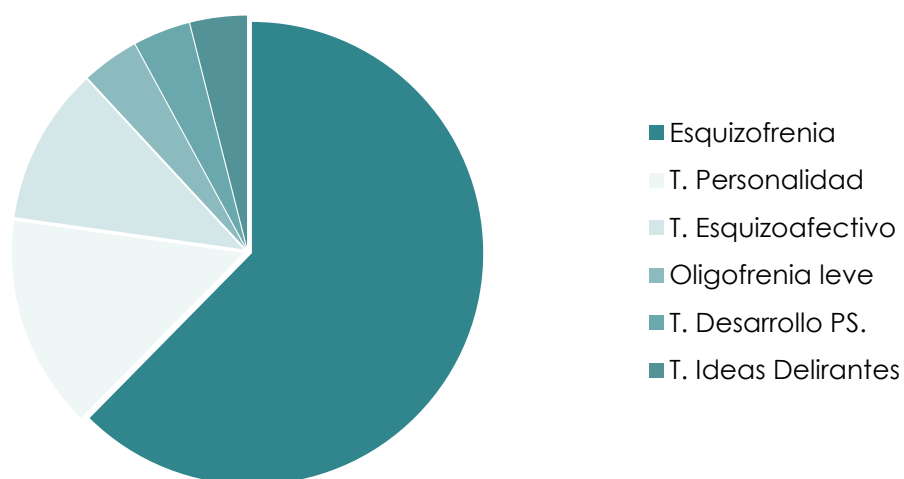
Género



Edad



Diagnóstico principal

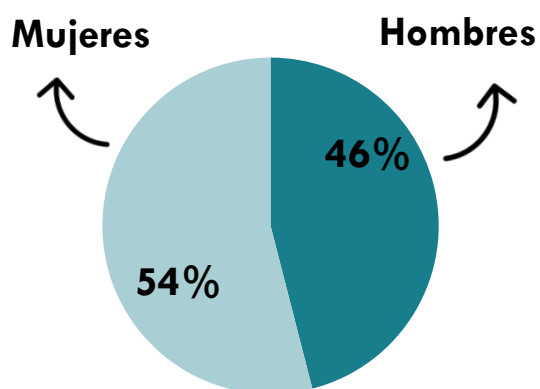


CPRL de Chantada

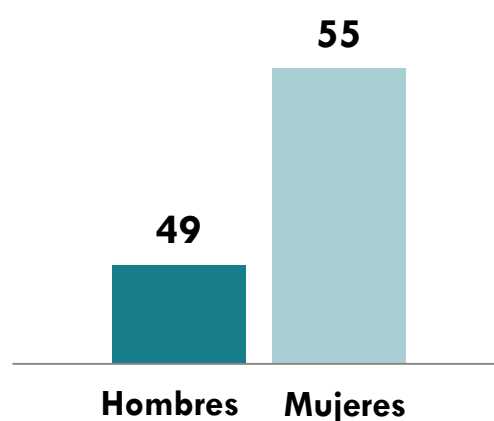
Número de personas usuarias

Hombres	7
Mujeres	6
TOTAL	13

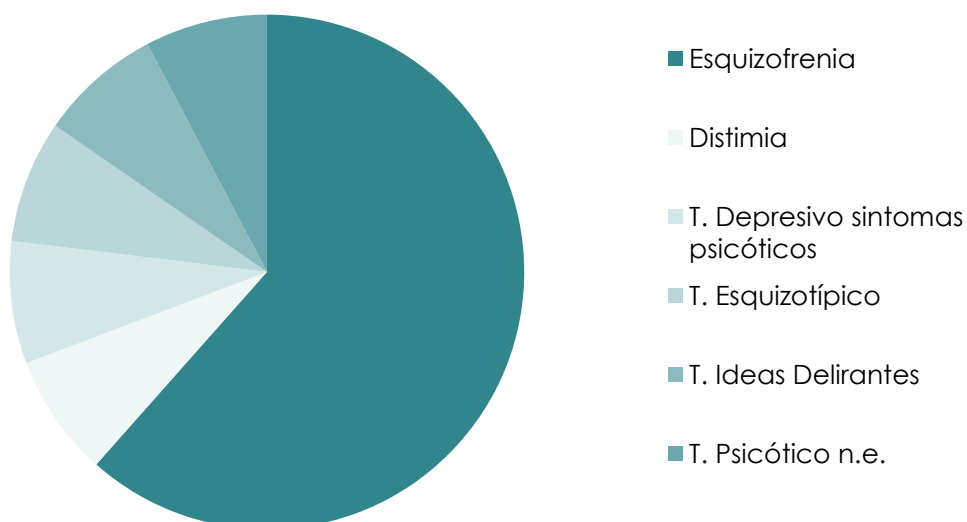
Género



Edad



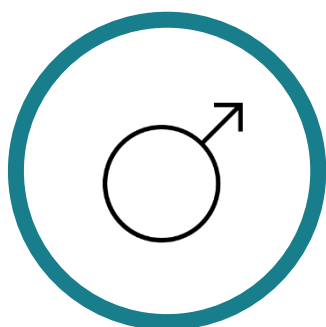
Diagnóstico principal



2. Piso tutelado



4 USUARIOS



4 HOMBRES

El **Piso Tutelado** de la Asociación Albores cuenta con **cuatro plazas** concertadas con el **Servicio Galego de Saúde**. El piso está destinado a **hombres con problemas de salud mental**, con autonomía de conducta pero sin posibilidades de convivencia familiar, que necesitan de apoyo psicosocial para su desempeño e integración social en la comunidad.

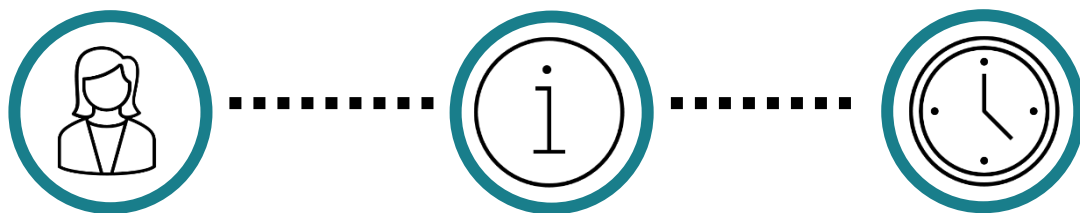
La inclusión de los usuarios del piso tutelado se acompaña de acciones dirigidas al incremento de la **autonomía personal** (actividades de la vida diaria), **supervisión** por parte de los profesionales de la asociación y **servicio de atención telefónica** 24 horas en caso de urgencia.

Los usuarios actuales de este recurso asisten al **Centro de Rehabilitación**, donde participan en los diferentes programas de intervención, siempre a través de un **itinerario personalizado** adaptado a las necesidades de cada uno.

Edad y diagnóstico principal

55 años	Esquizofrenia paranoide
32 años	Psicosis injertada
45 años	Trastorno de la personalidad
60 años	Esquizofrenia paranoide

3. Recursos humanos



Directora General Directora y Psicóloga CPRL y Servicios de Monfote		Jornada completa
2 Directoras y Psicólogas CPRL Chantada	Non simultáneas	Jornada Completa
Psicóloga Social		Jornada Parcial
Trabajadora Social		Jornada Parcial
Terapeuta Ocupacional		Jornada Parcial
Educadora Social		Jornada Parcial
2 Auxiliares y Cuidadoras		Jornada Parcial
Técnico Auxiliar		Jornada Completa
Cocinera		Jornada Parcial
Limpiadoras		Jornada Pacial

Programas y Servicios

1. Psicoeducación y prevención de recaídas

El fin de este programa es **incrementar los conocimientos y actitudes** del usuariado sobre su enfermedad y sobre el seguimiento de las prescripciones médicas, potenciando la adherencia y autonomía.



**FRECUENCIA
SEMANAL**



**FORMATO
INDIVIDUAL
Y GRUPAL**



**PERIODO
ANUAL**



**TODAS LAS
PERSONAS
USUARIAS**

2. Formación en conocimientos básicos

Pretende potenciar y mantener las habilidades y conocimientos en lectura, escritura y cálculo, para incrementar las posibilidades de integración y la competencia social. En esta área se incluye el **taller de contacto con la realidad** que se realiza diariamente con todas las personas usuarias, cuya actividad principal es la lectura de la prensa diaria y el posterior comentario de las noticias y de la actualidad.



**FRECUENCIA
SEMANAL**



**FORMATO
INDIVIDUAL
Y GRUPAL**



**PERIODO
ANUAL**



**TODAS LAS
PERSONAS
USUARIAS**

3. Psicomotricidad

Se basa en un abordaje global de la persona, incluyendo aspectos cognitivos, físicos y sociales, que permiten el desarrollo personal de forma congruente con el medio. Se trabaja el conocimiento del esquema corporal, la coordinación, la orientación espacio-temporal, la relajación y el equilibrio, todo ello mediante actividades físicas y cognitivas. En esta área también incluimos el **taller de técnicas de relajación**.



**FRECUENCIA
SEMANAL**



**FORMATO
INDIVIDUAL
Y GRUPAL**



**PERIODO
ANUAL**



**TODAS LAS
PERSONAS
USUARIAS**

4. Actividades de la vida diaria

Pretende potenciar habilidades de autocuidado, aseo, hábitos de alimentación, eliminación de hábitos nocivos... En definitiva, las **actividades diarias de autocuidado** (ADV básicas) así como las **habilidades para el manejo autónomo de la comunidad** (mantenimiento de la vivienda, manejo de dinero, preparación de alimentos, uso de transportes, conocimiento y acceso a servicios comunitarios). Con una perspectiva dirigida a la intervención en el contexto habitual, se han desarrollado diferentes intervenciones a diario en el propio centro, en el piso tutelado e incluso en contextos naturales.



**FRECUENCIA
SEMANAL**



**FORMATO
INDIVIDUAL
Y GRUPAL**



**PERIODO
ANUAL**



**TODAS LAS
PERSONAS
USUARIAS**

5. Programa de Habilidades Sociales

Está dirigido a potenciar las **habilidades de comunicación** y las **competencias sociales**. Los problemas de aislamiento, inhibición verbal y la inadecuación en las pautas de comunicación disminuyen la calidad de vida de las personas con enfermedad mental crónica provocando una situación de soledad e interfiriendo en el funcionamiento laboral, familiar y social. Se trabajan directamente a través de talleres dirigidos a la mejora de estas habilidades sociales y de forma indirecta en el día a día del centro, adecuando pautas comunicativas y de relación a lo esperado.



**FRECUENCIA
SEMANAL**



**FORMATO
INDIVIDUAL
Y GRUPAL**



**PERIODO
ANUAL**



**TODAS LAS
PERSONAS
USUARIAS**

6. Rehabilitación Cognitiva

Los trastornos cognitivos son unos de los síntomas principales en la enfermedad mental crónica. Son característicos los problemas de atención, aprendizaje y procesamiento de la información, memoria, capacidad de razonamiento y planificación. A través de este programa se pretende paliar los déficits cognitivos de las personas con deterioro cognitivo moderado o severo. Dicho programa se ha desarrollado a través de talleres específicos, así como de forma transversal en todas las actividades del Centro de Rehabilitación.



**FRECUENCIA
SEMANAL**



**FORMATO
INDIVIDUAL
Y GRUPAL**



**PERIODO
ANUAL**



**TODAS LAS
PERSONAS
USUARIAS**

7. Actividades Manuales y Ocupacionales

TALLER DE DECORACIÓN



ENERO – FEBRERO
MAYO – DICIEMBRE



TALLER DE ORNAMENTACIÓN NAVIDEÑA



OCTUBRE – DICIEMBRE



TALLER DE MANUALIDADES



ENERO – FEBRERO
MAYO – DICIEMBRE

Las actividades manuales son un medio que permite a los seres humanos expresarse de una forma directa, a través de ellas puede adquirirse destreza, agilidad y motricidad fina, aspectos que repercuten de forma positiva para la realización de otro tipo de actividades.

Este programa se centra tanto en los aspectos básicos antes referidos, como en hábitos de trabajo, habilidades sociales necesarias y estrategias para el manejo del estrés laboral, se trabajan aspectos imprescindibles para la **futura incorporación laboral o formativa normalizada** del usuariado, así como **actividades manuales** que doten a la persona de destreza en algunas materias. Así, por un lado, se realizan talleres ocupacionales entendidos como prelaborales y por otro lado se trabaja aspectos relacionados con las habilidades y las destrezas, la orientación depende de a qué persona usuaria se dirige la actividad.



FRECUENCIA
SEMANAL



FORMATO
INDIVIDUAL
Y GRUPAL



PERIODO
ANUAL



TODAS LAS
PERSONAS
USUARIAS

8. Servicio de Inclusión Laboral

Este programa tiene como finalidad facilitar la incorporación sociolaboral mediante la mejora de la empleabilidad y el mantenimiento del empleo.



**FRECUENCIA
SEMANAL**



**FORMATO
INDIVIDUAL
Y GRUPAL**



**PERIODO
ANUAL**

— Beneficiarios —



7 HOMBRES

9 MUJERES

16 PERSONAS USUARIAS



20 FAMILIARES

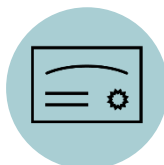
— Resultados —



El **80%** adquirió nuevas **habilidades de búsqueda activa de empleo.**



El **81%** adquirió o mantuvo **competencias transversales.**



El **80%** de las personas que hicieron **cursos en entidades de formación** los finalizaron.



El **67%** de las personas que encontraron trabajo o ya lo tenían **lo mantuvieron.**



El **75%** de las personas **ve reducido su malestar.**



9. Programa “Iguais en Saúde Mental”

El programa desarrolla una atención integral desde la **perspectiva de género**. Consta de un conjunto de intervenciones técnicas especializadas, llevadas a cabo por un **equipo multidisciplinar** compuesto por dos psicólogas, trabajadora social y asesora jurídica, dirigidas a las **mujeres con enfermedad mental que residen en alguno de los 11 ayuntamientos del distrito sanitario sur de Lugo (ZPP)**, con el objetivo de mejorar sus competencias y recursos personales, sociales y laborales con la finalidad de alcanzar una mejor **integración en términos de igualdad**, respeto de los hombres. También se introducirá una **visión interseccional** para compensar las desigualdades de las mujeres en vulnerabilidad, respeto del colectivo general de mujeres.



**FRECUENCIA
SEMANAL**



**FORMATO
INDIVIDUAL
Y GRUPAL**



**PERIODO
ANUAL**



15 MUJERES

Resultados



Las usuarias emplearon al menos un **recurso del entorno comunitario**.



Las usuarias que lo necesitaban accedieron a recibir **asesoramiento jurídico**.



Se establecieron **relaciones con entidades, organismos y servicios** para la integración social.



Las usuarias que recogieron en su PII la participación en el **servicio de orientación** mejoraron su empleabilidad.



10. Programa de Participación Comunitaria, Servicios de Respiro Familiar y Ocio Saludable.

TALLER DE CIUDADANÍA



SEMANAL /ANUAL



VISITAS A EXPOSICIONES



SEGÚN OFERTA



GIMANIA Y PISCINA



SEMANAL



VIDEOFÓRUM/CINE



QUINCENAL

El fin es mejorar la **integración y participación comunitaria** de las personas con enfermedad mental a través del uso de **recursos normalizados** y el acercamiento al **disfrute del ocio y la cultura**. Pretende incrementar la red social y de apoyo, modificar la autopercepción como ciudadano, fomentar las actitudes de aceptación, el desarrollo de roles desempeñados y en última instancia el incremento de la autonomía e integración social.

En este programa se incluyen el **Taller de Ciudadanía** que tiene como finalidad la **promoción de la inclusión** a través de la adquisición y refuerzo de **los valores del estado social y democrático**, fundamentales para la buena convivencia y cohesión social para el ejercicio de una ciudadanía plena.

Además Albores ofrece el **Servicio de Respiro Familiar** que tiene como objetivos proporcionar **tiempo de respiro para las familias cuidadoras** permitiendo la conciliación, mejorar la convivencia, favorecer el bienestar percibido de las personas con enfermedad mental y sus familias, y atender las necesidades de apoyo derivadas de situaciones de emergencia.

Contribuye al Respiro Familiar el **Servicio de Club de Ocio** de Albores en el que las personas usuarias de Albores realizan **actividades de integración a través del ocio comunitario** y en contextos completamente normalizados, en horario distinto al del centro de rehabilitación para incrementar así las horas de descanso (respiro) familiar. Este programa tiene como objetivos el incremento e integración entre la comunidad y las personas con enfermedad mental crónica y la mejora de su salud y la de las familias.



64 MUJERES
49 HOMBRES



40 PERSONAS
USUARIAS
73 FAMILIAS



192 ACCIONES



685 HORAS



12 MUJERES



13 HOMBRES



25 PERSONAS
USUARIAS



17 FAMILIARES

11. Servicio de apoyo en domicilio y acompañamiento

Se trata de un programa **individualizado**, de **carácter preventivo, asistencial y rehabilitador** en el que un equipo profesional multidisciplinar realiza una **atención personal, doméstica, de apoyo psicosocial, familiar y de relación con el entorno**.

Estos servicios tienen como finalidad facilitar la **autonomía personal** y favorecer que la persona se mantenga en su **entorno habitual** de vida.

Se llevan a cabo actuaciones a nivel integral que pueden incluir acompañamientos a los servicios sanitarios y sociales, apoyo en trámites y gestiones así como intervenciones en el hogar para la correcta organización y cuidado del mismo.

12. Servicio de Información y Asesoramiento

Este servicio tiene como finalidad proporcionar **información** sobre salud mental, recursos de atención disponibles, modos de acceso... a **cualquier persona que lo solicite a la Entidad** a través de cualquier medio de consulta. Tras la información inicial se procede a dar **asesoramiento** en caso necesario. Estas acciones están dirigidas tanto a la **ciudadanía** como a **profesionales sociales y sanitarios**.



PROGRAMA
ANUAL



184 PERSONAS Y
ENTIDADES
ATENDIDAS



PROGRAMA
ANUAL



22 UNIDADES
FAMILIARES
ATENDIDAS

13. Programa de Familias

La familia es uno de los **focos principales de actuación** en el ámbito de rehabilitación. Por una parte se trata del contexto más cercano de la persona y sus características influyen en la estabilidad y funcionamiento de la persona con enfermedad mental, por otra parte, la propia familia necesita de intervención para aliviar las situaciones de estrés o la sobrecarga que puede producir la convivencia.

Tiene como objetivos incrementar el conocimiento sobre la enfermedad mental y los recursos existentes, desarrollar habilidades de afrontamiento de los familiares, la mejora de la comunicación y el clima intrafamiliar, y el incremento de la red social de apoyo de la familia.

14. Servicio de Asesoramiento Jurídico

En 2016 se resolvió una de las necesidades detectadas en las familias, usuarios y técnicos en su desempeño laboral: la **necesidad de un servicio de asesoramiento jurídico propio**. A través de la prestación de servicios de una Abogada es posible la resolución de forma individual, así como de ofrecer charlas grupales.

Este servicio continuó durante el 2021 dada la alta demanda y satisfacción entre los familiares y personas usuarias.



SERVICIO
ANUAL



20 CONSULTAS DE
ASESORAMIENTO
JURÍDICO

Proyección Externa

Desde que en **2017** la Asociación Albores modificase su **programa de Proyección Externa**, se están realizando **campañas dirigidas a toda la población con carácter de continuidad**. Se trata de permanecer longitudinalmente en el tiempo, más que realizar actividades puntuales. El objetivo es **informar, sensibilizar y promover la salud mental**, así como **eliminar las barreras que el estigma impone** a las personas con estas dolencias y a sus familias. Con el fin de cuantificar el público objetivo de estas actividades, se añade una tabla poblacional del ámbito de actuación de la entidad:

Ayuntamiento	Hombres	Mujeres	Total
Bóveda	708	706	1.414
Carballedo	1.041	1.024	2.065
Chantada	3.902	4.181	8.083
Folgoso do Caurel	507	478	985
Monforte de Lemos	8.605	9.476	18.081
Pantón	1.208	1.227	2.435
A Pobra de Brollón	769	782	1.551
Quiroga	1.468	1.657	3.125
Ribas de Sil	472	465	937
O Saviñao	1.779	1.768	3.547
Sober	1.073	1.140	2.213
Total	21.532	22.904	44.436

Fuente: INE, 2023

1. Exposición Fotoxénica-Mente V

La **Exposición Fotoxénica-Mente V** es resultado de la V Edición del Certamen de Fotografía Fotoxénica-Mente que Albores convocó coincidiendo con la celebración del Día Mundial de la Salud Mental el 10 de octubre del 2021. Igual que en las anteriores ediciones, el objetivo general de esta convocatoria es la eliminación de mitos y estereotipos que están en el germen del estigma y la discriminación. El certamen fue promocionado a nivel nacional. En esta ocasión no fue una exposición itinerante, sino que permaneció en el Centro de Salud de Chantada durante todo el año. Cada una de las 10 fotografías finalistas fueron acompañadas de un texto informativo sobre distintos aspectos de la salud mental. También se facilitó el contacto de Albores para aquellas personas que tuvieran el interés de contactar con la entidad.

Para el certamen que dio como fruto último la exposición, se eligió el lema **"Los resilientes de la pandemia"**. La situación vivida a causa de la pandemia de la Covid-19 volvió a evidenciar la importancia de la Salud Mental como factor determinante del bienestar global, situándola en primera línea. Se pudo comprobar como en momentos de especial dificultad, personas que no presentaban problemas previos de salud mental se veían desbordadas por las características de la situación y aumentadas sus necesidades de apoyo psicológico. Más aún en colectivos que ya estaban en una situación de vulnerabilidad, como podían ser las personas con trastornos mentales previos, las personas mayores, adolescentes, personas que viven solas... Sin embargo esta misma situación de crisis sirvió para poner de manifiesto cómo fueron capaces de preservar cierto grado de bienestar, a pesar de la adversidad, un buen número de personas. Se observó que presentaban cierta capacidad de resiliencia, asumiendo con flexibilidad situaciones límite, sobreponiéndose a ellas y saliendo fortalecidas, lo que implica reestructurar los recursos psicológicos sobreponiéndose a la adversidad para crecer.

Se presentaron un total 25 fotografías, de las que fueron elegidas 10 por el jurado.

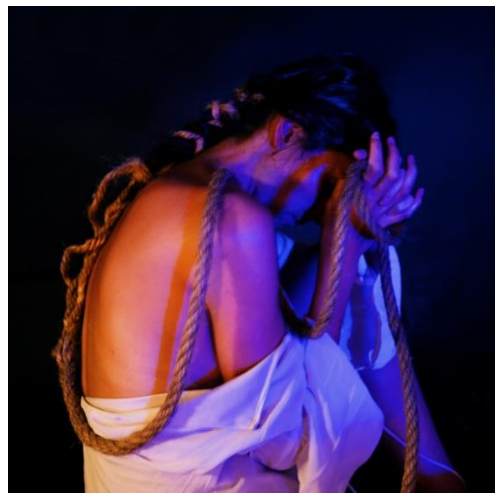
Foto 1: Como tú



Refleja la capacidad de asumir situaciones límite y sobreponerse a ellas.

Superación, lucha, esfuerzo.

Foto 2: Soqa e vida



A vida é unha liña recta que co paso do tempo enrédase de forma orgánica polo noso corpo ata chegar a unha mímese. Non é un límite, é unha aprendizaxe.

Foto 3: Espiñas para alcanzar os pétalos



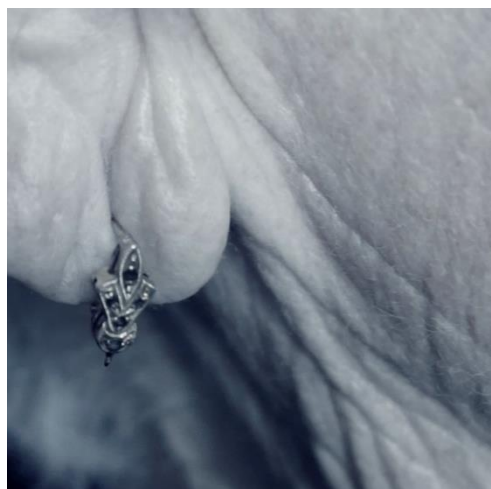
Aprender que sempre hai situacións adversas que nos van facer frear, unhas veces son confinamentos obrigatorios que case fan do noso fogar un cárcere, e outras, confinamentos mentais autoimpostos sen unha porta na que poidas xirar unha chave e volver ser libre. Todas elas, axenas a nós. Superar estas adversidades fainos medrar, pero aprender delas e facernos máis fortes, é unha arte. Esas espiñas na raíz son os chanzos da escaleira da vida para chegar a florecer.

Foto 4: Amor resiliente



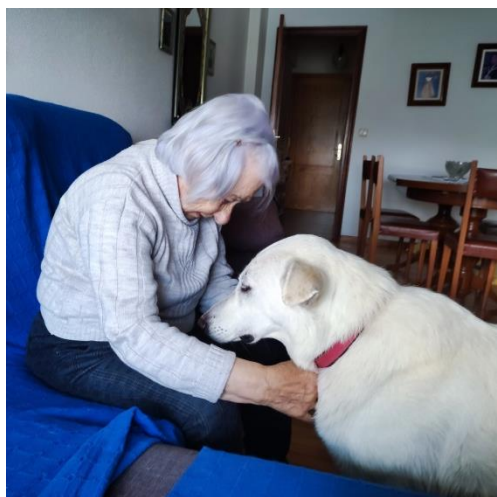
El amor lo puede todo. Ante cualquier situación.

Foto 5: Gravado



Terra que cuarteia, recordos que se evaporan como a humidade do terreo. Contratempas na corda da vida que tatúanse na pel. Pandemia, Corpos de Lewy. Loita

Foto 6: Nuevos Apegos



Los animales de compañía fueron los grandes aliados que permitieron mantener el equilibrio emocional de las personas mayores durante las largas jornadas de soledad, aislamiento y ausencia de muestras de cariño, como abrazos y besos.

Foto 7: Salvando distancias



Gracias a las nuevas tecnologías y en especial las videollamadas, durante la pandemia, facilitaron que las personas mayores pudieran mantener el apego con sus seres queridos, a pesar del aislamiento y la distancia.

Foto 8: Siente



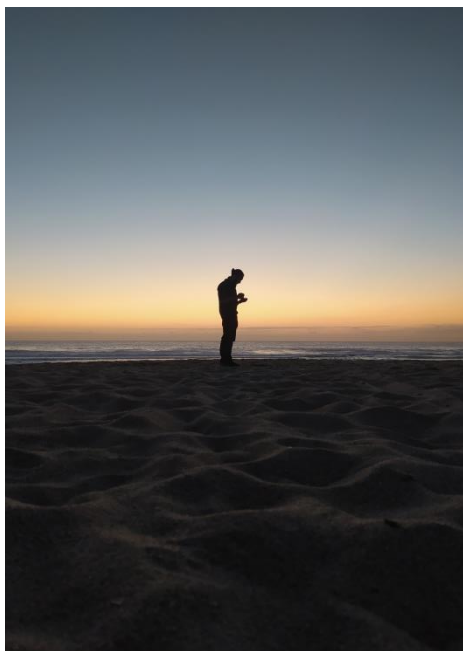
Una manera de afrontar la adversidad y salir fortalecido es SENTIR la música, ya que potencia la felicidad y la evasión de los problemas.

Foto 9: Un lugar onde respirar



Todas as persoas temos un lugar especial ao que acudir cando precisamos aclarar a nosa mente. Nese lugar sentímonos seguras e nel todo está ben. Alí, as nosas preocupacións desvanécense no aire.

Foto 10: Un sonho



Pechar os ollos cando a vida é un mal sonho e transportarte ao teu mellor sonho. A ise lugar favorito, facendo o que máis che gusta e con quen queres. Verte a ti mesmo noutra época, dende lonxe, quizáis sin nitidez pero con perspectiva, porque o importante é volver sentir aquela sensación. Darte un respiro para seguir avanzando. E nun futuro, volvelos cerrar para recordarte agora nese mal momento que tanto che costou superar, pelexando contra as adversidades e vencéndoas, para seguir pa diante máis forte aínda. Pois agora ves que a vida parecen montañas pero en realidade son ises pequenos moricos de area e que ti medrachas tanto pasiño a pasiño que parece un xigante ao seu carón.

2. Campaña de información a entidades que potencialmente pueden derivar a usuarios



Las fotografías ganadoras de las distintas convocatorias de los certámenes Fotoxénica-Mente fueron empleadas para confeccionar **calendarios de sobremesa del año 2022** y se enviaron a las **instituciones que habitualmente derivan usuarios a Albores y a las que potencialmente lo pueden hacer**, como detalle que acompañaba a una carta con un breve resumen de nuestros centros, programas y servicios y los perfiles de las personas que pueden acceder a ellos.

INSTITUCIONES A LAS QUE SE ENVIARON

Servicios Sociales de Bóveda	Técnico Local de Empleo de Quiroga
Servicios Sociales de Carballedo	Oficina de Empleo de Monforte de Lemos
Servicios Sociales de Chantada	Oficina de Desarrollo Local de Monforte
Servicios Sociales de Monforte de Lemos	UGT (OL) Monforte de Lemos
Servicios Sociales de Folgoso do Courel	Orientador Laboral de Sober
Servicios Sociales de O Saviñao	Asociación de Mujeres Rurales Amencer
Servicios Sociales de Pantón	Asociación de Mujeres Rurales de Carballedo
Servicios Sociales de Pobra do Brollón	Asociación de Mujeres Rurales Donas de Pantón
Servicios Sociales de Quiroga	Asociación de Mujeres Rurales de Quiroga
Servicios Sociales de Ribas de Sil	USM del Hospital de Monforte de Lemos
Servicios Sociales de Sober	UCC del Hospital de Monforte de Lemos
Servicios Sociales de Portomarín	UTS del Hospital de Monforte de Lemos
Centro de Educación Especial Infanta Elena	UTS del Centro de Salud de Monforte de Lemos
Asociación Ruliños	USM del Hospital Lucus Augusti
Asociación Arela	Hospital de Calde
Centro de Menores Obreras de Jesús	

3. Jornada sobre el Nuevo Marco Normativo de Discapacidad



**90 ASISTENTES
(AFORO MÁXIMO)**



**40 PERSONAS EN
LISTA DE ESPERA**

El **lunes 31 de enero de 2022**, a las 16:30 horas de la tarde se invitó a toda la ciudadanía a asistir a unas **charlas sobre la Ley 8/2021, de 2 de junio, por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica**. La asistencia fue masiva puesto que fue el primer evento de este tipo, sobre la ley, que se hizo en Galicia. Las plazas fueron cubiertas en 24 horas casi en su totalidad por profesionales del sector y quedó gente en lista de espera.

El motivo por lo que se decidió llevar a cabo es que la citada ley modifica sustancialmente la legislación civil y procesal que afecta a los derechos de las personas con discapacidad, adaptando el ordenamiento jurídico español a la **Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad**, firmada en Nueva York el 13 de diciembre del 2006. En esta convención, se acuerda que las personas con discapacidad tienen la misma capacidad jurídica que las demás personas. En consonancia, supone dejar de hablar de “tutela” y empezar a hablar de “protección”. Supone la eliminación de la incapacitación judicial y su sustitución por un sistema de medidas de apoyo que tienen por finalidad permitir el desarrollo pleno de la personalidad, con dignidad y en igualdad de oportunidades. Estos apoyos respetarán siempre los derechos, la voluntad y los intereses de la persona.

Dentro de este nuevo contexto, cobran relevancia los poder y mandatos preventivos, a autoguarda, la defensa judicial y la guarda de hecho.

4. Participación en el Jueves de Comadres y Compadres del Carnaval Monfortino



ALCANCE:
18.242 PERSONAS



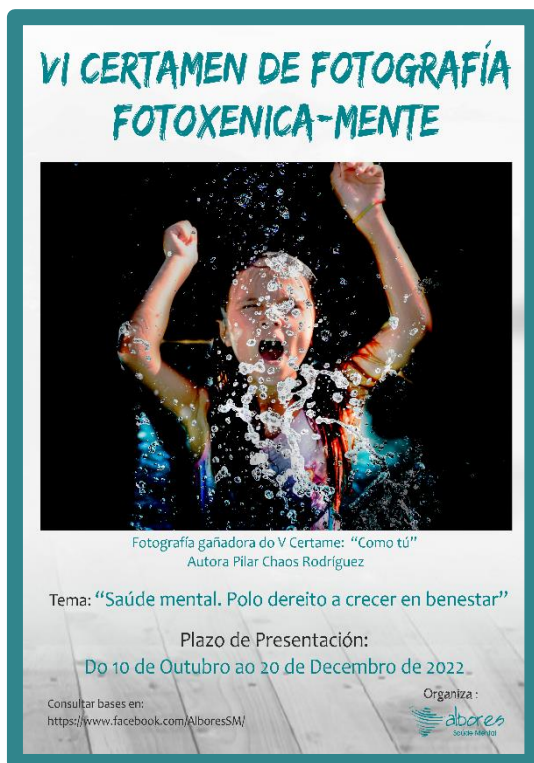
DIFUSIÓN EN
PERIÓDICOS Y EN
RADIO

En el año 2022 el Ayuntamiento de Monforte de Lemos recuperó la tradicional **exposición y quema de muñecos del Jueves de Comadres y Jueves de Compadres**, que se habían visto suspendidas durante la crisis del coronavirus. La Asociación Albores, como era habitual, volvió a elaborar los muñecos que representan a la Corporación en cada día, que una vez más fueron los únicos que se sometieron a la quema.

Las imágenes fueron recogidas por los **periódicos de la zona**: El Progreso, La Voz de Galicia, el Periódico de Lemos y En Común. Se calcula que tuvo una **difusión del 100% de la población residente en Monforte de Lemos** (18.242 habitantes, total que está conformado por 8.675 hombres y 9.567 mujeres). Además se realizó una **entrevista de radio para Onda Cero Monforte**.



5. Día de la Salud Mental: Convocatoria del VI Certamen Fotoxénica-Mente



Según la OMS una de cada siete personas de entre 10 y 19 años padece un trastorno mental. De este grupo, el 40% presenta ansiedad y depresión.

El concurso tiene como objetivo provocar una reflexión en la sociedad con la finalidad de atenuar los mitos y estereotipos que impiden que las personas con enfermedad mental consigan una inclusión social plena en todos los ámbitos. Las opiniones y creencias erróneas que la población tiene acerca de estas personas van construyendo un discurso discriminatorio. La discriminación en su

grado más alto supone la exclusión, la marginación y la confinación a determinados espacios de las personas con estas problemáticas. Por tal motivo, sólo se aceptarán aquellas fotografías que se alejen de la visión estigmatizante de la enfermedad mental y contribuyan a la eliminación de falsas creencias, mitos y estereotipos. Aprovechando que la OMS declaró el 10 de octubre como Día Mundial de la Salud Mental, el colectivo de personas con enfermedad mental y sus familias, eligió en esta ocasión centrar la atención en la importancia de la salud mental en la infancia y la adolescencia y por la Asociación Albores Saúde Mental elige para esta Edición del Certamen: **“Salud Mental. Por el derecho a crecer en bienestar”**.

La situación de aislamiento a la que no abocó la Covid-19 volvió a evidenciar la importancia de la salud mental como factor determinante de bienestar global, situándola en primera línea. Uno de los grupos que más arrastra sus efectos negativos fue la infancia, que vio restringidas las relaciones sociales, en un momento del ciclo vital en el que son cruciales para construirse como persona.

**ALCANCE:****47.432.805****PERSONAS****45 FOTOGRAFÍAS****23 PARTICIPANTES**

También se observó como el uso inadecuado de las nuevas tecnologías puede traer consigo problemas de salud mental como depresión, ansiedad y adicciones.

El confinamiento físico al que estuvo sometida toda la sociedad y, por tanto, la juventud, convirtió las redes sociales en el canal principal de socialización. Es innegable la importancia del desarrollo en la niñez como factor pronóstico de la salud mental, tanto infanto-juvenil como adulta. Por eso, desde todas las instituciones (educativas, familiares, sociales, políticas...) es esencial poner el foco en el cuidado de la salud integral (física, mental y social) de quien será fruto de nuestra sociedad.

En esta ocasión se llevó a cabo la difusión, no sólo en Galicia, sino también en el resto de España. La convocatoria permaneció abierta desde el 10 de octubre hasta el 20 de diciembre de 2022.

6. Colaboración con FemForte no 8M

En esta ocasión, a **Asociación FemForte** contó con nuestra colaboración para decorar el lugar destinado a acoger la actuación musical y la lectura del manifiesto que acompañaron a la concentración por el **Día Internacional de la Mujer**. También se elaboraron globos de color lila para obsequiar a las personas asistentes. Junto con el decorado y los globos se puso un letrero con el nombre de albornes, para que las personas asistentes pudiesen ver la autoría. El acto tuvo lugar en la Plaza de España del Concello de Monforte de Lemos a las 20:00 de la tarde.

**ALCANCE:****300 PERSONAS**

7. Campaña de autocuidado para cuidadoras



DURACIÓN:
8 HORAS



BENEFICIARIAS:
8 MUJERES

Contenidos

- **CÓMO PONER LÍMITES**
- **GESTIÓN DE CONFLICTOS**
- **GESTIÓN DE LA CULPA**

Sigue siendo una realidad que el rol de cuidador principal de la persona con enfermedad mental sea desempeñado en la mayor parte de los casos por mujeres, madres, hermanas, cónyuges u otras familiares. Además, entre el colectivo de las personas con enfermedad mental se produce otro hecho, consistente en que las mujeres con enfermedad mental no son consideradas por sus familias válidas para trabajar, más si para realizar el cuidado del hogar y de las restantes personas de la unidad de convivencia.

Para fomentar que las cuidadoras cuiden de sí mismas y mejorar su calidad de vida, Albores en colaboración con **Fundación Mujeres** promovió la realización de **dos cursos de autocuidado**. El primero se llevó a cabo entre los días 26 y 16 de junio, todos los jueves. Constó de cuatro sesiones grupales de dos horas cada una. El grupo estuvo integrado por ocho mujeres. Comenzaron el 29 de abril y acabaron el 7 de junio. El taller tuvo una duración total de **ocho horas** y fueron beneficiarias **ocho mujeres** entre las que estaban tanto mujeres con enfermedad mental con personas dependientes a cargo como cuidadoras de personas con enfermedad mental. El segundo se llevó a cabo en el contexto del **Día Mundial de la Mujer Rural**.

8. Campaña de promoción de territorios responsables con el empleo de las personas con enfermedad mental

Probablemente la mayor barrera que encuentran las personas con enfermedad mental es la dificultad para encontrar un trabajo, como consecuencia de los mitos y estereotipos que constituyen el estigma. Por tal motivo, uno de los objetivos del programa de empleo en el que pone el foco la entidad es la información y concienciación de la sociedad acerca de la riqueza que aporta la integración de las personas con enfermedad mental en la empresa ordinaria. Lejos de los mitos que afirman que no son personas productivas para las empresas y la comunidad, las personas de este colectivo pueden aportar la misma riqueza que las de la población general.



ALCANCE:
32 ENTIDADES
GALLEGAS

Durante el 2022 la entidad lanzó una **campaña informativa dirigida a los centros especiales de empleo gallegos** para informarlos de la existencia de perfiles de personas que se podrían adaptar a sus necesidades de recursos humanos. También se da información sobre los servicios que ofrece Albores a las entidades empleadoras. Entre ellos destaca el empleo con apoyo y el asesoramiento en la solicitud de subvenciones para contratar personas con enfermedad mental.

Para el contacto se empleó principalmente el **mailing** aunque también se establecieron **contactos telefónicos**.

9. Charla-Coloquio: “Violencia machista en mujeres con diversidad funcional psicosocial”

En el marco del **Día Internacional contra la Violencia de Género** de 2022, se dio una charla coloquio junto a la **Asociación Acadar** para toda la ciudadanía del municipio de Chantada dentro de la programación del 25N de la asociación feminista **PolaMiuda**. La difusión corrió a cargo de la misma. Se realizó el 18 de noviembre a las 20:30 de la tarde en el salón de actos del Casino de Chantada. La duración fue de 1.5 horas.



ALCANCE:
8.083 PERSONAS

— Contenidos —

- MITOS SOBRE TRASTORNOS MENTALES Y MUJERES
- LAS MÚLTIPLES DISCRIMINACIONES DE LAS MUJERES CON DIVERSIDAD PSICOSOCIAL DEL SUR DE LUGO
- PRINCIPALES VIOLENCIAS QUE LES AFECTAN
- DIFICULTAD EN LA IDENTIFICACIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y EN LA TOMA DE DECISIONES A LA HORA DE DENUNCIAR
- NUESTROS DATOS
- QUE SE HACE DESDE ALBORES PARA ABORDAR LA SITUACIÓN: EL PROGRAMA “IGUAIS”

10. Colaboración con otras entidades y organizaciones

Actuaciones hechas en lugares públicos con los que se participó con la ciudadanía y se dio a conocer la entidad:

ELABORACIÓN DEL **CARTEL DEL DÍA MUNDIAL CONTRA EL TABACO** PARA LA **UNIDAD DE ATENCIÓN A DROGODEPENDENCIAS DE MONFORTE**



PARTICIPACIÓN EN EL **DÍA DOS MAIOS**

PARTICIPACIÓN EN LA ELABORACIÓN DE UN **VIDEO EN EL DÍA MUNDIAL CONTRA EL RACISMO**, ORGANIZADO POR EL **CONCELLO DE MONFORTE DE LEMOS** A TRAVÉS DE LA **CONCELLERÍA DE SERVICIOS SOCIALES**



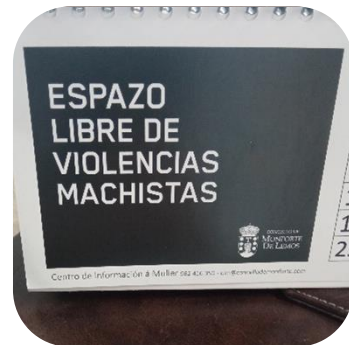
COLABORACIÓN CON LA **ASOCIACIÓN FOLIÓN DE CARROS DE CHANTADA**, EN LA **DECORACIÓN DE LAS CALLES** DONDE SE DESARROLLA ESTA FIESTA

DECORACIÓN DE SANMAÍN PARA LA FIESTA DEL 1 DE NOVIEMBRE DEL CLUB FUVIAL DE MONFORTE DE LEMOS



COLABORACIÓN CON FEMFORTE EN LA DECORACIÓN DEL ESPACIO PARA LA LECTURA DEL MANIFIESTO DEL 25N

COLABORACIÓN EN LA X ANDAINA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO “CAMIÑO AO RESPECTO” DE LA XUNTA DE GALICIA



ADORNADO DE NAVIDAD DENTRO DE LA CASA DEL CONCELLO DE MONFORTE DE LEMOS: DECORACIÓN DE LA ENTRADA CON ÁRBOL Y ZONAS CONTIGUAS

COLABORACIÓN CON LA ASOCIACIÓN DE COMERCIANTES DE CHANTADA EN LA ELABORACIÓN DE DETALLES DE NAVIDAD PARA LOS COMERCIOS



11. Redes Sociales

En el 2022 sigue poniéndose en un primer plano los medios telemáticos y la distancia para realizar campañas de sensibilización y difusión. Se mantiene el foco en la **difusión en redes sociales** y en las campañas a través de las mismas y en la prensa, motivo por el cual se crea un **perfil de Instagram**.

■ Publicaciones de Facebook



La publicación que consiguió más difusión fue la publicación con la que se inicia el voto de Facebook para elegir foto ganadora y la publicación de las personas premiadas del **Certamen Fotoxénica-Mente**. Además, lograron difusión entre más de 1.000 personas las **Jornadas sobre la Nueva Ley de Discapacidad**, las fotografías ganadoras del certamen fotográfico y la fotografía de Carnaval en Albores. Encabezan las interacciones recibidas la misma publicación que el caso anterior.

La publicación de las **fotografías ganadoras del Certamen Fotoxénica-Mente** recibió el mayor número de reacciones. La siguieron la publicación del Día Mundial de la Depresión y la de celebración del Carnaval.

Fueron comentadas **13 publicaciones**, casi el doble que el año anterior en el que se comentaron 7. Varias fueron relativas al Certamen Fotoxénica-Mente. Las Jornadas sobre Discapacidad, el Carnaval, al árbol de Navidad, el 25N y la visita del PP también obtuvieron comentarios.

La apertura del tiempo para las votaciones del VI Certamen Fotoxénica-Mente fue la publicación más veces compartida, tantas como **44**. En segundo lugar, se compartió 11 veces la publicación del Día Mundial de la Depresión.

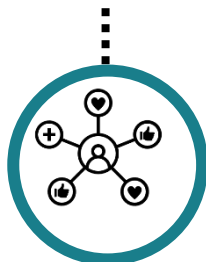
— Publicaciones de Instagram



27 PUBLICACIONES
20 HISTORIAS



1.217 PERSONAS
ALCANZADAS



201
INTERACCIONES

Se publicaron un total de 27 posts y 20 historias en Instagram a lo largo de 2022. La publicación que consiguió más difusión fue la publicación sobre la **decoración de Navidad del Concello de Monforte**. Además, también consiguió alcanzar a más de 80 personas la **visita a Albores** de la diputada Raquel Arias y la concejala Katy Varela.

Esta última es la publicación con mayor número de **interacciones**, seguida también de la publicación sobre los **años perdidos** durante la pandemia de la Covid-19 y la ya mencionada publicación sobre la decoración de Navidad.

Fueron **comentadas 3 publicaciones**: sobre la charla en colaboración con la asociación PolaMiuda, sobre la videoconferencia realizada con el escritor Jota Perrico y sobre la decoración de Navidad.

En cuanto a las historias, aquellas que más difusión e impresiones consiguieron fueron las relativas al **VI Certamen Fotoxénica-Mente**.

En el **Anexo I** aparecen detalladas cada una de las publicaciones de Albores en redes sociales.

12. Otros medios de comunicación



**17 APARICIONES EN
PRENSA ONLINE**



**17 APARICIONES EN
PRENSA IMPRESA**



**5 ENTREVISTAS DE
RADIO**

Como en pasados años, seguimos difundiendo los programas, servicios, actividades y noticias a través de los medios de comunicación: periódicos en papel, digitales y radio.

A lo largo del 2022 se produjeron **17 publicaciones en los medios de comunicación online** acerca de Albores y del colectivo en la zona sur de Lugo que duplican los 8 del 2021: 6 en el Facebook de Onda Cero, 6 en el Xornal de Lemos, 4 en la Voz de Galicia y 1 en El Progreso.

En cuanto a las **apariciones en los periódicos impresos**, se produjeron en **17 ocasiones**, 9 de las mismas se dieron en el diario La Voz de Galicia y 9 en el periódico En Común.

La **cadena de radiodifusión** Onda Cero Monforte habló con Albores **5 veces** en el programa “Más de Uno”.

Hubo además otra publicación en la prensa escrita, que a pesar de no referirse a la asociación, trataron la salud mental: “Una diseñadora de Bóveda amosa 6 vestidos sobre as doenzas mentais”, publicada en El Progreso el viernes, 4 de noviembre de 2022.

En el **Anexo II** aparecen detalladas cada una de las apariciones de Albores en los medios de comunicación.



Comunicación Interna y Externa

El **trabajo en red**, indispensable en la atención comunitaria de la salud mental, requiere de **comunicación formal e informal** entre todos los agentes participantes. Se recogen a continuación los tipos de contacto que se han establecido:

— Reuniones Externas

TÉCNICAS

- ✓ De **coordinación** con los **profesionales de salud mental de la zona**.
- ✓ Con **otros profesionales de la salud**.
- ✓ Con **agentes de empleo: Administradores y empresarios**.
- ✓ Con otras **empresas y entidades de atención al usuario** (empresas de SAF, farmacias, entidades recreativas y deportivas, etc.).

ASOCIATIVAS Y TÉCNICAS

- ✓ Con los **agentes políticos de la zona** para dar a conocer la entidad y las necesidades de la misma y su colectivo.
- ✓ Con **agentes y técnicos políticos a nivel autonómico**.
- ✓ Con **miembros de otras asociaciones de Salud Mental de Galicia**.

— Reuniones Externas

- ✓ **4 reuniones de la Junta Directiva**.
- ✓ **1 Asamblea de Asociados**.
- ✓ **Diversos encuentros informales**.
- ✓ **Reuniones Multidisciplinares del Equipo Técnico**.



Financiadores y Cuentas Anuales

1. Financiadores 2022

- ✓ Cuotas de socios.
- ✓ Concierto de plazas de rehabilitación social y laboral con la **Consellería de Sanidade – SERGAS**: 25 plazas en Monforte de Lemos y 15 plazas en Chantada.
- ✓ Concierto de plazas de Piso Protegido con la **Consellería de Sanidade – SERGAS**: 4 plazas de vivienda masculina en Monforte de Lemos.
- ✓ **Consellería de Emprego e Igualdade**: Programa de prevención e abordaxe da exclusión social profunda das persoas con enfermidades mentais.
- ✓ **Consellería de Política Social**: Servizo de Primeira Atención.
- ✓ **Concello de Monforte**: Espazo de Ocio na Comunidade.
- ✓ **Fundación La Caixa**: Programa Tu Empleo.



2. Cuentas Anuales



Anexos

Anexo I: Publicaciones en Redes Sociales

PUBLICACIONES DE FACEBOOK						
Fecha	Tema	Personas alcanzadas	Interacciones	Reacciones	Comentarios	Veces compartida
10/01/2022	Calendarios Albores	307	28	17	-	0
11/01/2022	Certame Foto	5783	1100	33	37	44
13/01/2022	Día Mundial Depresión	186	69	49	0	11
21/2/2022	Entrevista OndaCero Depresión	159	19	8	0	2
25/01/2022	Fotos ganadoras	559	61	19	1	2
25/01/2022	Fotos ganadoras	1284	614	182	153	7
27/01/2022	Xornada Discapacidade	1737	90	46	3	7
28/01/2022	La voz Xornada	222	60	44	0	2
30/01/2022	La voz Xornada	253	18	5	0	0
31/01/2022	Xornadas Discapacidade	227	21	14	0	0
1/2/2022	Onda cero Xornadas	286	47	11	0	3
14/02/2022	En Común Fotoxénica	374	18	13	0	1
18/2/2022	Compadres	308	37	10	0	2
28/2/2022	Comadres Progreso	214	16	10	0	1
01/03/2022	Comadres La Voz	245	6	4	0	0
02/03/2022	Entroido Albores	1150	156	67	2	1
10/03/2022	8M	149	20	8	0	1
14/03/2022	Video 8M	100	12	8	0	0
15/3/2022	La voz La Caixa	175	33	15	0	2
18/03/2022	Onda cero Caixa	227	14	8	0	0

24/03/2022	Xornal La Caixa	163	21	13	0	3
8/4/2022	Movemento galego SM	167	7	4	0	0
18/4/2022	X Solidaria	181	16	9	0	0
28/04/2022	Cidadanas	248	20	9	0	2
2/5/2022	Viaxe En Común	191	8	3	0	0
5/5/2022	Visita Javier Arias Xornal	194	18	6	0	0
10/05/2022	Maíos Onda Cero	255	20	7	0	0
27/5/2022	X Solidaria	90	1	0	0	0
3/6/2022	Vídeo sen tabaco	143	9	6	0	0
23/06/2022	Expo Fotoxénica	592	36	25	0	4
7/7/2022	Charla Nutricion	271	14	7	0	0
11/7/2022	Expo Fotoxénica Xornal	219	28	15	4	1
19/7/2022	Medio ambiente e saúde mental	192	15	3	1	0
1/8/2022	Folión de carros	255	16	10	0	1
19/8/2022	Folión carros	459	14	8	0	1
06/9/2022	Folión carros	125	5	3	0	0
09/09/2022	Campaña suicidio	475	15	6	0	3
16/09/2022	Campaña suicidio	95	3	1	0	0
30/09/2022	Campaña suicidio	108	4	2	0	0
11/10/2022	Certame Fotoxénica	575	81	22	3	4
20/10/2022	DSM Onda Cero	148	12	4	0	0
24/10/2022	Cidadanas Xornal	93	5	2	0	0
3/11/2022	Samaín Video	136	10	3	0	0
11/11/2022	Certame Foto	726	26	13	0	4
14/11/2022	25N Charla	129	15	5	0	2
24/11/2022	25N	390	36	16	1	2
28/11/2022	25N Charla	177	20	6	0	1
7/12/2022	La voz La Caixa	151	22	13	0	1
21/12/2022	Cesta Nadal	225	43	12	8	0
21/12/2022	Videoconferencia	508	93	37	6	3
22/12/2022	Visita PP	575	84	19	3	1
23/12/2022	Árbore	817	107	34	7	2

24/12/2022	Soedade non desexada	172	12	8	0	1
27/12/2022	Árbore Xornal	186	16	9	0	1

PUBLICACIONES DE INSTAGRAM						
Fecha	Tema	Personas alcanzadas	Interacciones	Comentarios	Impresiones	Visualizaciones
13/01/2022	Certame Fotoxénica-Mente V	-	3	0	-	-
14/01/2022	Entrevista Onda Cero	-	3	0	-	-
27/01/2022	Xornada Novo Marco Normativo da Discapacidade	-	4	0	-	-
28/01/2022	Xornada Novo Marco Normativo da Discapacidade	-	6	0	-	-
31/01/2022	Xornada Novo Marco Normativo da Discapacidade	-	2	0	-	-
01/02/2022	Xornada Novo Marco Normativo da Discapacidade	-	4	0	-	-
14/02/2022	Certame Fotoxénica-Mente V	-	1	0	-	-
18/02/2022	Compadres e Comadres	-	3	0	-	-
01/03/2022	Compadres e Comadres	-	5	0	-	-
02/03/2022	Entroido 2022	-	4	0	-	-
24/03/2022	Programa Tu Empleo	-	3	0	-	-
08/04/2022	Comisión Especial para o seguimento de políticas de discapacidade	-	4	0	-	-
10/05/2022	Maíos	-	9	0	-	-
3/06/2022	Exposición Día Mundial Sen Tabaco	-	7	0	-	-
23/06/2022	Exposición Fotoxénica-Mente V	-	5	0	-	-
7/07/2022	Charla sobre Nutrición	-	4	0	-	-
11/07/2022	Exposición Fotoxénica-Mente V	-	3	0	-	-
01/08/2022	Folión de Carros	-	9	0	-	-

de Chantada						
11/10/2022	Certame Fotoxénica- Mente VI	-	8	0	-	-
24/10/2022	Fundación Mulleres Coidadoras	-	7	0	-	-
11/11/2022	Certame Fotoxénica- Mente VI	-	8	0	-	-
24/11/2022	Campaña 25N	-	13	0	-	-
28/11/2022	Charla Polamiúda violencia de género	-	9	1	-	-
13/12/2022	Certame Fotoxénica- Mente VI	72	12	0	101	-
21/12/2022	Videoconferencia con Jota Perrico	73	11	1	95	-
22/12/2022	Visita Raquel Aías e Katy Varela	88	23	0	109	-
23/12/2022	Decoración Nadal Concello	171	14	2	-	186
23/12/2022	Os anos perdidos	56	17	0	77	-
21/12/2022	Soidade non desexada	54	9	0	76	-

HISTORIAS DE INSTAGRAM						
Fecha	Tema	Personas alcanzadas	Interacciones	Actividad en el perfil	Impresiones	Visualizaciones
13/12/2022	Certame Fotoxénica- Mente VI	43	-	0	50	-
13/12/2022	Certame Fotoxénica- Mente VI	39	-	2	46	-
14/12/2022	Certame Fotoxénica- Mente VI	46	-	1	51	-
15/12/2022	Certame Fotoxénica- Mente VI	43	-	1	46	-
16/12/2022	Certame Fotoxénica- Mente VI	41	-	1	43	-
17/12/2022	Certame Fotoxénica- Mente VI	41	-	0	43	-
18/12/2022	Certame Fotoxénica- Mente VI	40	-	1	41	-
19/12/2022	Certame Fotoxénica- Mente VI	40	-	0	42	-

20/12/2022	Certame Fotoxénica- Mente VI	42	-	0	43	-
21/12/2022	Cesta Nadal Autocares Sánchez	33	-	2	36	-
21/12/2022	Videoconferen- cia con Jota Perrico	35	-	0	36	-
22/12/2022	Amigo invisible e Almorzo navideño	33	-	0	36	-
22/12/2022	Visita Raquel Arias e Katy Varela	27	-	0	29	-
23/12/2022	Decoración Nadal Concello	30	-	0	32	-
23/12/2022	Decoración Nadal Concello	27	-	1	28	-
23/12/2022	Os anos perdidos	25	-	0	26	-
24/12/2022	Soidade non desexada	32	-	0	35	-
24/12/2022	Soidade non desexada	26	-	0	26	-
25/12/2022	Felicitación Nadal	36	-	0	36	-
31/12/2022	Felicitación Aninovo	24	-	0	25	-

Anexo II: Medios de comunicación

MEDIOS DE COMUNICACIÓN ONLINE			
N	Fecha	Título	Nombre del medio
1	28/1/2022	Albores reúne en Monforte a profesionales de la justicia para debatir la protección a personas con discapacidad	La voz de Galicia
2	31/01/2022	Mónica Ferreiro, jueza en Monforte: «La nueva ley de discapacidad supone una reforma amplísima»	La voz de Galicia
3	29/01/2022	Albores organiza o día 31 unha xornada sobre o novo marco normativo da discapacidade	Xornal de Lemos
4	31/01/2022	Xornada informativa organizada por Albores	Onda Cero Facebook
5	17/2/2022	Compadres realizados por Albores	Onda Cero Facebook
6	17/2/2022	O Xoves de Comadres foi un éxito e contou en Monforte coa participación de 22 colectivos	El Progreso
7	14/03/2022	Albores asesorará y acompañará a personas con dolencias mentales que buscan trabajo	La voz de Galicia
8	18/03/2022	La Caixa financia el programa de empleo de Albores	Onda Cero
9	15/03/2022	“Programa Tu Empleo”, a iniciativa de Albores para mellorar a inserción laboral nas persoas con enfermidades mentais	Xornal de Lemos
10	21/04/2022	Autocoidado para coidadoras	Onda Cero facebook
11	05/05/2022	Axuda no fogar e inserción laboral, a través de Albores Saúde Mental	Xornal de Lemos
12	5/5/2022	Albores na Festa dos Maios	Onda Cero Facebook
13	27/06/2022	Fotoxénica-Mente V no Centro de Saúde de Chantada	Xornal de Lemos
14	10/10/2022	Entrevista a Delia Guitián (Día Mundial da Saúde mental)	Onda Cero Facebook
15	20/10/2022	Albores combate a fenda dixital de xénero das mulleres rurais do colectivo da saúde mental	Xornal de Lemos
16	1/12/2022	Formación y trabajo en red para buscar un empleo a personas con enfermedad mental	La voz de Galicia
17	24/12/2022	A árbore de Nadal de Albores viste con reciclaxe a entrada do concello de Monforte	Xornal de Lemos

MEDIOS DE COMUNICACIÓN IMPRESOS

N	Fecha	Título	Nombre del medio
1	01/2022 (Nº358)	Pili Chaos gaña o V Certame Fotoxénica Mente coa fotografía titulada “Como tú”	En Común
2	28/01/2022	Albores reúne en Monforte a profesionales de la justicia para debatir la protección a personas con discapacidad	La voz de Galicia
3	1/02/2022	Juristas explican en Monforte la ley que revisa la incapacitación en casos de discapacidad intelectual	La voz de Galicia
4	18/02/2022	El xoves de compadres trae de vuelta el carnaval a la Ribeira Sacra	La voz de Galicia
5	25/02/2022	Unha queima multitudinaria para despedir el Xoves de Comadres	La voz de Galicia
6	05/2022 (nº165)	Albores Saúde Mental impulsa a atención integral no eido da saúde mental	En común
7	05/2022 (nº165)	Monforte recupera a Festa dos Maios	En común
8	03/2022	Albores Saúde Mental pon en marcha un programa de inserción sociolaboral	En común
9	15/03/2022	Especialistas de Albores aplicarán un nuevo plan de inserción laboral para personas con dolencias mentales	La voz de Galicia
10	4/2022 (nº364)	Quen coida ás coidadora de persoas dependentes ou con discapacidade?	En Común
11	4/2022 (Nº363)	Uns 250 veciños e veciñas dunha ducia de asociacións do sur da provincia participan esta primavera no Conñece a túa provincia	En común
12	30/4/2022	Albores ofrece formación para cuidadores de personas dependientes	La voz de Galicia
13	06/2022	O Centro de Saúde de Chantada acolle a Exposición Fotoxénica Mente V durante o verán	En Común
14	11/10/2022	Delia Guitián, Presidenta de Albores Saúde Mental: “Vemos muchas más conductas suicidas en niños y jóvenes”	La voz de Galicia
15	22/10/2022	Albores organiza talleres para mujeres cuidadoras	La voz de Galicia
16	1/12/2022	Formación y trabajo en red para buscar un empleo a personas con enfermedad mental	La voz de Galicia
17	09/03/2022	El 8M pierde fuelle tras el parón de la pandemia	La voz de Galicia

MEDIOS DE COMUNICACIÓN IMPRESOS			
N	Fecha	Título	Nombre del medio
1	21/01/2022	Más de uno: Día Mundial da Depresion	Onda Cero
2	01/02/2022	Más de uno: Xornadas sobre a modificación da Lei de Discapacidade	Onda Cero
3	18/03/2022	Más de uno: Programa tu empleo, financiado por La Caixa	Onda Cero
4	10/05/2022	Más de uno: Maíos	Onda Cero
5	20/10/2022	Día Mundial da Saúde Mental	Onda Cero

Anexo III: Estatutos, Código Ético, Plan de Igualdad y Organigrama



ESTATUTOS DE

ASOCIACIÓN ALBORES SAÚDE MENTAL

CAPÍTULO I. DA ASOCIACIÓN EN XERAL, A SÚA NATUREZA E OBXECTIVOS

Artigo 1.- Procédese a modificar os estatutos da asociación denominada “Asociación Monfortina de Apoio ós Enfermos Mentais Albores”, con nº. 2000/002251-1ª de inscrición no Rexistro Provincial de Asociacións, sen ánimo de lucro e con CIF G-27252279, ao amparo do disposto no artigo 22 da Constitución Española, na Lei Orgánica 1/2002, do 22 de marzo, reguladora do dereito de asociación e demais lexislación aplicable.

A entidade regulada por estes Estatutos adoptará o nome de “Asociación Albores Saúde Mental”. É unha entidade de carácter benéfico, apolítica e aconfesional.

A Asociación Albores Saúde Mental ten capacidade de obrar plena e personalidade xurídica completamente distinta da dos seus membros, de acordo co artigo 3 e 5.2 da Lei Orgánica 1/2002, do 22 de marzo.

Artigo 2.- O ámbito territorial desta Asociación será a provincia de Lugo sen prexuízo de que poda ser ampliable ou do desenvolvemento eventual dalgunha actividade, pola súa conta ou xunto con outras asociacións, fóra da provincia.



Artigo 3.-Fin e Obxectivos.

1. A fin última da Asociación é:

Promover a recuperación integral das persoas con enfermidades mentais, así como mellorar a súa calidade de vida, a das súas familias e a do seu entorno.

2. Para o logro desta fin establécense os seguintes obxectivos:

- a) Promover a prevención, asistencia e rehabilitación da saúde mental.
- b) Promover o benestar social das persoas con trastorno mental e as súas familias.
- c) Fomentar a igualdade e non discriminación das persoas con enfermidades mentais no ámbito do emprego.
- d) Promover a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no eido da saúde mental.
- e) Sensibilizar, informar e crear conciencia social solidaria cara a situación das persoas con trastornos mentais e as súas familias.
- f) Conseguir a máxima atención sanitaria e social, instando aos poderes públicos á creación dos instrumentos ou medios necesarios en materia preventiva, asistencial e rehabilitadora.

- g) Potenciar a creación de instrumentos ou medios propios destinados a satisfacer as carencias non cubertas polas Administracións Públicas.
- h) En definitiva, favorecer a inclusión, para o que se prestará especial atención ás persoas que dentro do colectivo presentan máis factores de vulnerabilidade: mulleres, especialmente aquelas que están en situación de violencia de xénero, as persoas inmigrantes, con discapacidade, maiores, menores, incapacitadas, sen fogar e, en xeral, todas aquelas que se atopen en situación de pobreza, desprotección ou marxinação.

Artigo 4.- Para acadar estes obxectivos, a Asociación Albores empregará os seguintes medios:

- a) A constitución como punto de referencia no ámbito da saúde mental para as persoas con necesidades neste eido, as súas familias e a comunidade en xeral.
- b) O establecemento da Asociación como foro común, no que integrar a todas as persoas do colectivo.
- c) A constitución dun espazo de intercambio de experiencias e axuda mutua.
- d) A representación do colectivo para a reivindicación dos seus dereitos e intereses ante as diferentes autoridades políticas e administrativas.



- e) O diálogo e a colaboración cos distintos axentes sociais, económicos e políticos, públicos e privados para o logro dos obxectivos e da fin.
- f) A promoción do intercambio de información e experiencias con outras asociacións.
- g) A creación de federacións con outras asociacións ou a participación en federacións de asociacións similares ou con intereses afíns, grupos representativos autonómicos e nacionais, sen perda de entidade propia.
- h) A creación dos instrumentos necesarios para o cumprimento da súa fin, atendendo aos seus obxectivos sanitarios, sociais, familiares, educativos, laborais e residenciais.
- i) A creación de emprego e o favorecemento da formación profesional para o emprego.
- j) A constitución da Asociación como administradora dos patrimonios especialmente protexidos das persoas con discapacidade, de acordo coa Lei 41/2003, de 18 de novembro, de protección patrimonial das persoas con discapacidade.
- k) A constitución da Asociación como titora legal de persoas incapacitadas.
- l) O desenvolvemento dun Código de Boas Prácticas ou Boa Conduta, un Plan de Igualdade e un Regulamento de Réxime Interno.



- m) O establecemento de calquera outro tipo de acción necesaria en orde á consecución da fin e obxectivos da Asociación, dentro da legalidade vixente.

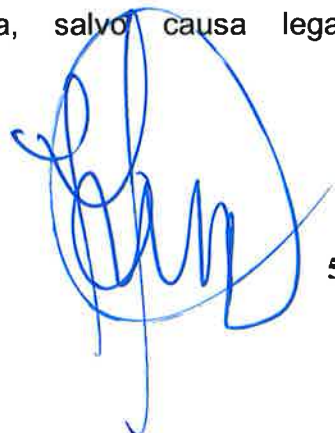
A actividade da Asociación non estará restrinxida exclusivamente ás persoas socias, senón aberta a calquera outra posible persoa que reúna as condicións e características esixidas pola índole da fin e dos obxectivos Asociación.

En todo momento e na medida do posible, a Asociación disporá dos medios materiais e persoais así como da organización idónea para garantir o cumprimento da fin e obxectivos estatutarios anteriormente descritos.

Artigo 5.-O domicilio social queda fixado na Ronda María Emilia Casas Baamonde Km. 0.7, C.P. 27400, no lugar de Monforte de Lemos, non obstante e ser prexuízo do anterior, Albores poderá abrir delegacións ou utilizar outros locais para realizar actividades cando o considere preciso.

Artigo 6.- Duración e disolución.

1. A duración de Albores será indefinida, salvo causa legal ou estatutariamente prevista de disolución.





2. Son causas de disolución:

- a) A vontade das persoas asociadas expresada en Asemblea Xeral convocada ó efecto na que voten a favor da mesma 2/3 partes do total de membros.
- b) A realización da fin última da Asociación.
- c) A absoluta imposibilidade de cooperar ós mesmos.
- d) A sentenza xudicial firme.

CAPÍTULO II. DOS ASOCIADOS E ASOCIADAS

Artigo 7.- Poderán ser membros da Asociación tódalas persoas maiores de idade e con capacidade de obrar que teñan interese, se identifiquen coa fin e obxectivos da asociación e reúnan as condicións sinaladas nos presentes Estatutos e, que habendo solicitado a admisión mediante o procedemento regulamentario, sexan aceptadas pola Xunta Directiva.

Tamén poderán ser membros da Asociación as persoas xurídicas que reúnan os requisitos sinalados no parágrafo anterior.

A admisión como socia ou socio deberá ser aceptada previamente pola Xunta Directiva. Para a admisión como tales terán que darse as condicións establecidas nos apartados 7.1, 7.2 e 7.3.



7.1. A Xunta Directiva haberá de valorar os seguintes aspectos:

- a) O interese que teña a persoa solicitante.
- b) As actividades previas que teña desenvolvido no ámbito da fin e dos obxectivos da asociación.
- c) Se a persoa solicitante ten familiares, ata o cuarto grao de consanguinidade ou afinidade, con enfermidade mental que sexan parte do usuariado.
- d) Outros.

7.2. A persoa solicitante haberá de:

- a) Abonar a cota de admisión que se estableza.
- b) Asinar a conformidade coa fin e cos obxectivos da Asociación.
- c) Aceptar, asinar e obrigarse a cumprir os Estatutos e demais normas de obrigado cumprimento que se establezan.

7.3. A persoa que solicite ser socia terá que cubrir o modelo oficial e orixinal que teña aprobado a Asociación. A súa solicitude haberá de vir apoiada e firmada por dúas persoas asociadas que teñan unha antigüidade superior a un ano na Asociación.

A decisión negativa de ingreso será recorrible ante a Asemblea Xeral.

7.4. A Xunta Directiva poderá suspender a admisión de novos socios e socias por razóns do adecuado funcionamento da organización.

Para a suspensión das admisións de novas candidaturas por outras razóns distintas ás establecidas no parágrafo anterior, requirirase que o acordo da Xunta Directiva sexa por unanimidade das persoas asistentes.

Artigo 8.- As socias e os socios poderán ser: fundadores, honorarios e numerarios. Son socios e socias fundadoras aquelas que subscriben a Acta Fundacional. Son socios e socias honorarias aquelas persoas ou institucións que a xuízo da Asemblea Xeral coaduxen de xeito notable ao desenvolvemento da fin e dos obxectivos da Asociación. Considéranse socios e socias numerarias as ingresadas con posterioridade á subscrición da Acta Fundacional.

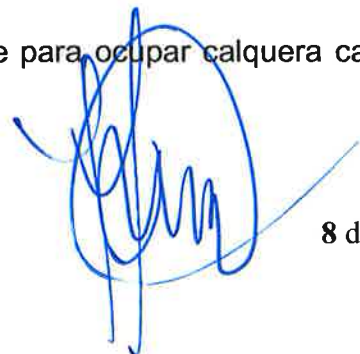
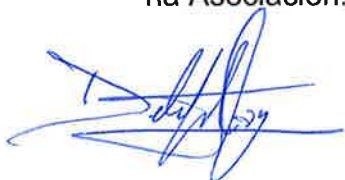
O número de persoas asociadas será ilimitado.

Artigo 9.- Dereitos das socias e dos socios.

Son dereitos dos socios e socias fundadoras e numerarias de Albores:

a) Asistir, con voz e voto, ás Asembleas Xerais.

b) Ter a capacidade de elixir e de ser elixible para ocupar calquera cargo na Asociación.



- c) Coñecer e participar nas actividades da Asociación e facer uso dos servizos de acordo coa regulación dos mesmos.
- d) Obter información sobre a composición e funcionamento dos órganos de goberno e representación, sobre o contido dos acordos que adopten e o estado de contas da Asociación.
- e) Ter acceso á documentación contable da Asociación.
- f) Que os procedementos disciplinarios contra o socio ou socia respecten os seus dereitos de audiencia e defensa, e a que o acordo que lles poña fin sexa motivado.
- g) Impugnar os acordos da Asociación que sexan contrarios á Lei ou aos Estatutos.
- h) Expoñer ante os órganos de goberno e representación calquera medida, iniciativa ou suxestión que estime oportuna.
- i) A formar parte dos grupos ou comisións que puidesen formarse.
- j) A causar baixa voluntaria na Asociación.
- k) A calquera outro beneficio ou vantaxe derivados da súa condición de socio ou socia.





Artigo 10.- Deberes das socias e dos socios.

Son deberes dos socios e das socias fundadoras e numerarias de Albores:

- a) Compartir a fin e os obxectivos da Asociación e colaborar na súa consecución.
- b) Pagar as cotas, derramas e calquera outra contribución que de acordo aos Estatutos lles corresponda. A Xunta Directiva, en atención a circunstancias especiais, pode eximir individualmente do pago da cota.
- c) Cumprir e respectar os Estatutos, os regulamentos de réxime interno, códigos e demais normativa de obrigado cumprimento.
- d) Cumprir e respectar os acordos adoptados validamente pola Asemblea Xeral e pola Xunta Directiva.
- e) Asistir á Asemblea Xeral e desempeñar fielmente os cargos.
- f) Gardar segredo dos feitos e datos que coñeza con razón da súa condición de socio ou socia e que afecte á vida interna da Asociación.
- g) Designar un domicilio, un teléfono móbil ou un correo electrónico para recibir as comunicacións da Asociación e notificar calquera cambio nos datos anteriormente mencionados.

Artigo 11.- As socias e socios honorarios non intervirán na dirección ou goberno da Asociación nin nos órganos de representación da mesma pero si poderán asistir ás Asembleas Xerais con voz pero sen voto. Así mesmo, poderán facer tantas propostas estimen oportunas á Xunta Directiva ou elevar os escritos ás Asembleas Xerais. Os socios e socias honorarias están exentos de pago das cotas e doutras contribucións.

Artigo 12.-A condición de socia ou socio perderase:

- a) Por solicitude da propia persoa asociada, que poderá solicitar a baixa da Asociación, e en consecuencia a súa separación, por calquera causa e en calquera momento.
- b) Por perda de calquera dos requisitos legais ou estatutarios necesarios para asociarse.
- c) Por impago das cotas de calquera natureza, dentro dos termos que sinala a Asemblea Xeral ou, no seu caso, a Xunta Directiva.
- d) Por acordo da Xunta Directiva por comisión de falta grave, previo expediente sancionador con audiencia da persoa interesada.
- e) Por faltar ao respecto a calquera dos asociados ou asociadas, membros da Xunta Directiva, a calquera persoa con enfermidade mental ou ao persoal contratado.





- f) Por infrinxir gravemente os Estatutos ou os acordos da Asociación.
- g) Cando deliberadamente prexudiquen a boa marcha da Asociación.
- h) Por morte do socio ou socia.

CAPÍTULO III. DOS ÓRGANOS DA ASOCIACIÓN

Artigo 13.- Estrutura da Asociación.

A asociación Albores é, na súa organización e funcionamento, plenamente democrática e respectuosa cos principios constitucionais, e os do autogoberno e representación. Os seus órganos permanentes son a Asemblea Xeral, a Xunta Directiva e a Presidencia.

Artigo 14.- A Asemblea Xeral, integrada por tódolos socios e socias, é o órgano supremo da Asociación e as súas decisións son vinculantes. As Asembleas poderán ser Ordinarias e Extraordinarias e as dúas estarán presididas pola Presidencia da Asociación ou persoa socia en quen delegue.

Artigo 15.-A Asemblea Xeral Ordinaria deberá ser convocada obrigatoriamente unha vez ao ano.



As súas facultades son:

- a) Aprobado o plan anual de actuación, no seu caso.
- b) Examinar e aprobar as contas e o balance do exercicio.
- c) Aprobado os orzamentos de ingresos e gastos para cada exercicio.
- d) Fixar as cotas ordinarias e extraordinarias, se houber lugar.
- e) Aprobado o Regulamento de Réxime Interno da Asociación.
- f) Aprobado o Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes da Asociación.
- g) Aprobado o Código de Boas Prácticas ou Boas Condutas.
- h) Resolver os asuntos que a Xunta Directiva lle poda someter e que non estean expresamente reservados á Asemblea Xeral Extraordinaria.

Artigo 16.- A Asemblea Xeral Extraordinaria terá as seguintes competencias:

- a) Modificar os Estatutos da Asociación.
- b) Elixir a Xunta Directiva.



- c) Constituír federacións ou integrarse nelas.
- d) Ratificar a expulsión das persoas asociadas, a proposta da Xunta Directiva.
- e) Aprobar a proposta de resolución dos expedientes sancionadores.
- f) Fixar ou modificar as cotas de entrada ou admisión, ordinarias e extraordinarias, salvo que a modificación teña por obxecto a súa actualización en función das variacións que experimente o IPC.
- g) Establecer cotas extraordinarias, derramas ou contribucións.
- h) Adquirir, vender, permutar ou gravar os bens inmobles ou os mobles e solicitar préstamos, cando o valor de calquera destes actos exceda do 25% do orzamento anual do exercicio.
- i) Acordar a fusión ou disolución da Asociación e determinar o destino final dos bens da mesma.
- j) Decidir sobre tódolos asuntos que, sendo competencia da Asemblea Xeral Ordinaria, precisen atención urxente por non poder esperar á súa convocatoria sen grave prexuízo para a Asociación.
- k) Realizar tódalas función non conferidas expresamente á Asemblea Xeral Ordinaria ou á Xunta Directiva.

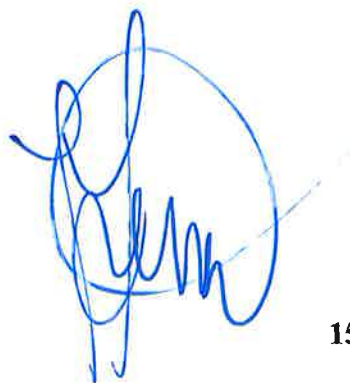
Artigo 17.- A Asemblea Xeral Ordinaria será convocada pola Xunta Directiva.

A Asemblea Xeral Extraordinaria será convocada pola Xunta Directiva por propia iniciativa ou a petición do 50% das persoas socias numerarias e fundadoras que o soliciten, mediante un escrito no que expoñan o motivo e a orde do día da Asemblea que se pretende convocar.

En ámbolos dous casos as convocatorias faranse por escrito e remitiranse aos socios e ás socias, ben mediante carta ordinaria, correo electrónico ou sms. A convocatoria realizarase cun mínimo de quince días naturais de antelación e conterá a orde do día, o lugar, a data de celebración e a hora da primeira e segunda convocatorias, entre as que deben de mediar polo menos media hora.

Artigo 18.-As Asembleas Xerais, tanto as Ordinarias como as Extraordinarias, quedarán validamente constituídas en primeira convocatoria cando concorran a elas, presentes ou representadas, un terzo das persoas asociadas. E en segunda convocatoria sen precisar dunha porcentaxe mínima de asistencia.

Artigo 19.-As persoas titulares da Presidencia e do Secretariado das Asembleas Xerais coincidirán coas da Xunta Directiva ou persoas socias en quen deleguen.





Artigo 20.-Os acordos adoptaranse por maioría simple das persoas presentes ou representadas, cando os votos afirmativos superen aos negativos. Non obstante, precisarán do voto favorable das dúas terceiras partes dos socios e/ou socias presentes ou representadas con dereito a voto os acordos relativos á: modificación dos Estatutos, disolución da Asociación e adquisición, venta, permuta ou gravame dos bens inmobles ou mobles e a solicitude de préstamos, cando o valor de calquera destes actos exceda do 25% do orzamento anual do exercicio.

As persoas socias que non estean ao corrente do pago nalgunha cota ou que estean incursas nalgunha outra causa de perda da condición de asociado ou asociada, non terán dereito a voto nas Asembleas nin se terán en conta a efectos de calcular as maiorías.

Artigo 21.-A Xunta Directiva estará composta por un mínimo de cinco integrantes. Catro deles ostentarán a titularidade dos órganos da Presidencia, a Vicepresidencia, o Secretariado e a Tesourería. O restante terá a condición de vogal.

Só poderán formar parte da Xunta Directiva os socios e as socias numerarias e fundadoras que teñan unha antigüidade mínima dun ano, que sexan maiores de idade, que estean no pleno uso dos seus dereitos civís, que non estean incursas en motivos de incompatibilidade establecidos na lexislación vixente, que se atopen ao corrente no pago das cotas, que non teñan suspendida a súa condición de persoa asociada no momento de ser presentada a candidatura para a elección e que non estean incursas en causa de perda da condición de persoa asociada no momento de ser presentada a candidatura para a elección.

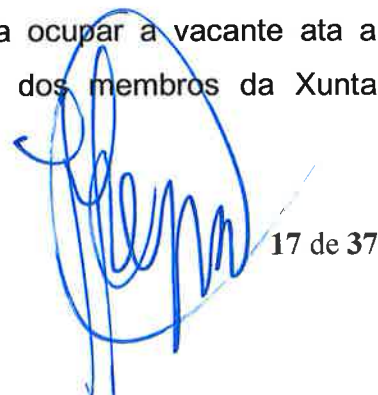
Artigo 22.-A elección da Xunta Directiva farase en Asemblea Xeral Extraordinaria, por votación da maioría simple das persoas presentes ou representadas con dereito a voto, segundo o establecido no artigo 20 destes Estatutos. O sufraxio será libre, directo, igual e segredo. Presentarase candidatura colectiva na que se inclúan os nomes e apelidos das persoas que a compoñen e os cargos aos que se presentan.

A convocatoria das eleccións corresponde á Xunta Directiva ou, se procede, á Comisión xestora. A convocatoria farase cun mínimo de quince días naturais de antelación á data prevista para a Asemblea na que se vaia facer a votación.

A lista de candidaturas quedará exposta nos locais da Asociación cun mínimo de cinco días de antelación á data prevista para a votación. Dita lista deberá conter o nome das persoas candidatas e os cargos aos que se presentan.

Unha vez presentadas as candidaturas, estas serán votadas pola Asemblea Xeral en votación secreta.

Artigo 23.-Os cargos da Xunta Directiva son gratuítos, pero si poderán percibir o abono dos gastos que o desempeño das súas funcións lles ocasionen. Os cargos da Xunta Directiva renoveranse cada catro anos en Asemblea Xeral Extraordinaria, podendo ser reelixidos para posteriores mandatos. Para o caso de que un dos membros da Xunta Directiva cesase, dimitise ou deixase vacante o seu cargo antes de esgotar o mandato, a propia Xunta Directiva poderá nomear con carácter interino a un dos socios ou socias para ocupar a vacante ata a próxima Asemblea Xeral. No seu defecto, calquera dos membros da Xunta





Directiva poderá ocupar a vacante, deixando vacante o seu cargo, ou ostentar varios cargos sempre que a Xunta Directiva estea composta por un mínimo de tres integrantes, previo acordo da propia Xunta Directiva.

Artigo 24.- Cese dos membros da Xunta directiva.

- a) Por renuncia da persoa interesada.
- b) Por incapacidade.
- c) Por finalización do seu mandato.
- d) Por perda da condición de socio ou de socia.
- e) Por falecemento.

Artigo 25.-A Xunta Directiva dirixe os asuntos da Asociación en orde ao cumprimento da súa fin e obxectivos, dispoñendo dos máis altos poderes dentro dos límites establecidos nos presentes Estatutos e na Lei.

As facultades da Xunta Directiva serán:

- a) Programar e dirixir as actividades que se leven a cabo na Asociación.

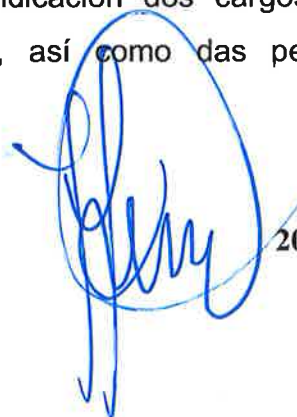


- b) Dirixir o funcionamento da Asociación.
- c) Velar polo cumprimento dos presentes Estatutos.
- d) Realizar a convocatoria das eleccións á Xunta Directiva.
- e) Realizar a convocatoria de Asemblea Xeral.
- f) Elaborar e someter á Asemblea Xeral os presupostos anuais e o estado de contas do exercicio anterior.
- g) Dispoñer dos fondos que se recauden para os gastos xerais da Asociación.
- h) Adquirir, vender, permutar ou gravar os bens inmobles ou os mobles e solicitar préstamos, cando o valor de calquera destes actos non exceda do 25% do orzamento anual do exercicio.
- i) Elaborar o Regulamentos de Réxime Interno, o Código de Boas Condutas ou Boas Prácticas, o Plan de Igualdade e cantos regulamentos, procedementos e proxectos sexan necesarios para o adecuado funcionamento da Asociación.
- j) Executar os acordos da Asemblea Xeral.
- k) Realizar o control anual dos instrumentos creados para o cumprimento da fin e dos obxectivos.

- l) Decidir a admisión, suspensión e perda da condición de socio ou socia.
- m) Elevar a resolución dos expedientes disciplinarios á Asemblea Xeral para a súa ratificación.
- n) Crear e disolver delegacións, comisións, grupos de traballo, xuntas consultivas ou calquera outro órgano que participe e colabore ca Xunta Directiva nas actividades que lle corresponden.
- o) Exercer calquera outra facultade que non sexa da exclusiva competencia da Asemblea Xeral.

Artigo 26.- Os acordos adoptados tanto nas Asembleas Xerais como pola Xunta Directiva recolleranse no seu respectivo libro de actas diferenciado, que quedarán baixo a custodia do Secretariado. As actas serán redactadas e firmadas pola persoa titular do Secretariado co visto e praxe da Presidencia, e deberán conter:

- a) Lugar, data e hora de celebración e se se trata de primeira ou segunda convocatoria.
- b) O seu carácter ordinario ou extraordinario, e neste último caso, os impulsores da convocatoria.
- c) A relación das persoas asistentes, con indicación dos cargos que ocupan na Asociación, de ser o caso, así como das persoas representadas e representantes.





d) A Orde do Día.

e) Os acordos adoptados, con indicación expresa do número e orixe dos votos a favor e en contra, así como das abstencións.

Artigo 27.- Dende o momento da súa aprobación e, salvo que nos mesmos se dispoña outra cousa, os acordos aprobados por unha Asemblea Xeral ou pola Xunta Directiva, nos seus respectivos ámbitos de competencia, son executivos en tódalas súas partes e vinculantes para todos os membros da Asociación, con independencia da súa asistencia a Asemblea ou Xunta Directiva ou do sentido do seu voto.

Artigo 28.-A Xunta Directiva reunirse cantas veces sexa convocada pola Presidencia ou a petición de dous dos seus membros, que deberán propoñer a orde do día da reunión. A Presidencia presidirá a reunión e, na súa ausencia, será substituída pola Vicepresidencia ou polo membro da Xunta Directiva en quen delegue. Quedará validamente constituída coa presenza da metade dos membros da Xunta Directiva e actuará por maioría de votos, sendo o voto da persoa que presida a reunión decisivo en caso de empate.

A persoa titular do Secretariado estenderá acta das reunións, que se transcribirán no Libro de Actas e, na súa ausencia, a acta será estendida pola Tesourería ou membro da Xunta Directiva en quen delegue.

No caso de non asistencia a tres reunións consecutivas da Xunta Directiva, sen causa xustificada, calquera membro da mesma causará baixa en dita Xunta Directiva.

Artigo 29.- A Presidencia representa á Asociación, ostentando a firma social, e exercita en nome da mesma as accións xudiciais acordadas en Xunta Directiva.

Serán funcións da Presidencia:

- a) Exercer a representación legal da Asociación fronte a terceiras partes, con plenos efectos e da forma máis ampla que sexa posible en Dereito. É dicir, subscribir contratos, outorgar poderes, recoñecer débedas, aceptar subvencións, exercer accións e opoñer excepcións ante calquera órgano xurisdiccional, presentar recursos, actuar ante calquera Administración Pública, aceptar doazóns, herdanzas, legados, ou executar calquera outro acto de relevancia xurídica similar aos anteriores, todo elo en nome e representación da Asociación. Todo elo sen prexuízo de que, si se estima oportuno e previo acordo da Xunta Directiva por unanimidade dos presentes, se outorgue poder de representación a outros membros da Xunta Directiva.

- b) Presidir a Asemblea Xeral e a Xunta Directiva, dirixir as sesións e vixiar o cumprimento dos acordos.





- c) Autorizar coa súa firma as actas das reunións da Asemblea Xeral e da Xunta Directiva, os certificados que expida o/a Secretariado ou a Tesourería, documentos, correspondencia.
- d) Ordenar os pagos e firmalos coa Tesourería.
- e) Convocar as Xuntas Directivas.
- f) Convocar as Asembleas Xerais.
- g) Adoptar calquera medida urxente que a boa marcha da Asociación aconselle ou que no desenvolvemento das súas actividades resulte necesaria e conveniente, sen prexuízo de dar conta posteriormente á Xunta Directiva.
- h) Cumprir e facer cumprir os acordos da Xunta Directiva.
- i) Asinar os contratos e despidos do persoal da Entidade, previo acordo da Xunta Directiva, a proposta desta última e oídos os informes da Dirección.
- j) Realizar calquera outra atribución propia do cargo ou delegada pola Xunta Directiva ou a Asemblea Xeral.

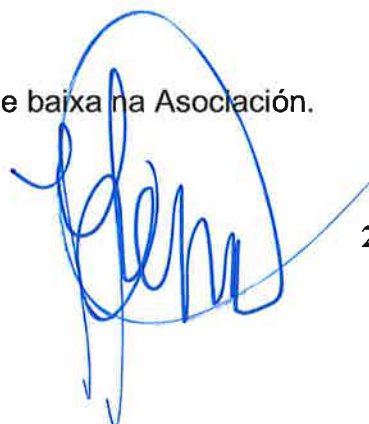
Artigo 30.- En caso de empate tanto no seo da Xunta Directiva, coma no seo das Asembleas Xerais, a Presidencia terá voto de calidade.

Artigo 31- Á Vicepresidencia correspóndelle asistir á Presidencia nas súas funcións e substituílo en caso de ausencia, vacante ou delegación. Corresponderalle tamén calquera outra función que lle atribúa a Xunta Directiva.

Artigo 32.-O Secretariado terá a cargo a dirección dos traballos puramente administrativos da Asociación, expedirá certificacións, levará ao día os libros da Asociación que sexan legalmente establecidos e o Ficheiro de Persoas Asociadas, custodiará a documentación da Entidade, facendo que se cursen as comunicacións sobre designación de Xuntas Directivas e demais acordos sociais susceptibles de ser inscritos nos Rexistros correspondentes, así como a presentación das contas anuais e o cumprimento das obrigas documentais nos termos que legalmente correspondan.

Tamén terá as seguintes funcións:

- a) Redactar e firmar, en unión coa Presidencia, a acta das reunións da Asemblea Xeral e da Xunta Directiva.
- b) Custodiar os Libros de Actas da Asemblea Xeral e da Xunta Directiva.
- c) Manter actualizado e custodiado un rexistro dos membros da Asociación e dos cargos que ocupan.
- d) Expedir certificacións co visto visto e prace do Presidente.
- e) Recibir e tramitar as solicitudes de alta e baixa na Asociación.

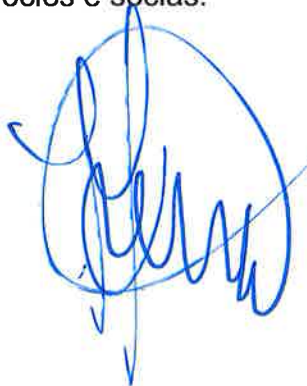


- f) Levar un rexistro de entrada e saída dos escritos da Asociación.
- g) Redactar a memoria anual no tocante á situación da Asociación, así como as convocatorias e informes que saian da Xunta Directiva.
- h) Realizar calquera outra función que lle atribúa a Xunta Directiva.

Artigo 33.- O Vicesecretariado, se o houber, terá a obriga de asistir ao Secretariado nas súas funcións e substituír á persoa titular en caso de ausencia ou delegación. Tamén lle corresponderá realizar calquera outra función que lle atribúa a Xunta Directiva.

Artigo 34.- A Tesourería recadará e custodiará os fondos pertencentes á Asociación e dará cumprimento ás ordes de pago. Terá, ademais, as seguintes funcións:

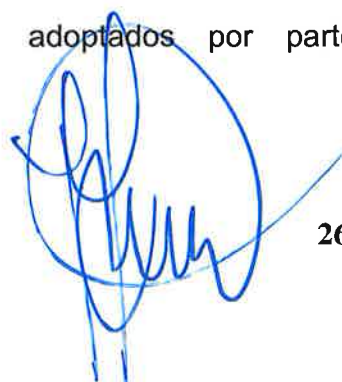
- a) Manter actualizados os libros contables e o inventario de bens, que permitan obter unha imaxe fiel do patrimonio e da situación financeira da Entidade.
- b) Custodiar toda a documentación contable, incluída a dos exercicios anteriores, que estará a disposición dos socios e socias.



- c) Preparar os proxectos dos orzamentos de ingresos e gastos para o exercicio seguinte e do estado de contas do actual, para presentalos á Xunta Directiva.
- d) Emitir informes e realizar proxectos sobre calquera asunto económico ou financeiro, que a Asociación lle solicite.
- e) Emitir as ordes de pago da Asociación e firmalas xunto coa Presidencia. As persoas que ostenten os cargos da Presidencia e a Tesourería figurarán como autorizadas nas contas de calquera tipo das que sexa titular a Asociación.
- f) Realizar calquera outra función que lle encomende a Xunta Directiva.

Artigo 35.-As persoas que ocupen os postos de Vogal deben asistir á Presidencia e aos demais cargos da Xunta Directiva no estudo, desempeño e asesoramento dos asuntos da súa competencia, representar á Asociación nas actividades que se estimen oportunas para o cumprimento dos fins sociais e asumir as obrigas propias do cargo, como membro da Xunta Directiva. Tamén lles corresponderá realizar calquera outra función que lles atribúa a Xunta Directiva.

Artigo 36.- Os membros da Asociación quedarán exentos de toda responsabilidade individual polos compromisos adoptados por parte da Asociación.



Ningún membro terá dereito a parte algunha de calquera haber ou ben colectivo.

CAPÍTULO IV. DO RÉXIME ECONÓMICO

Artigo 37.- Patrimonio inicial e recursos económicos.

1. No momento da constitución a Asociación carecía de patrimonio.
2. Os recursos económicos da Asociación son:
 - a) As cotas, derramas e outras contribucións dos socios e das socias.
 - b) As subvencións e axudas das Administracións Públicas, Organismos Autónomos, Entes dependentes ou de calquera outra tipoloxía que permita a lexislación vixente.
 - c) As subvencións e axudas que proveñan de fundacións, asociacións, empresas e en xeral de calquera persoa física ou xurídica, pública ou privada.
 - d) As doazóns, herdanzas e legados que se fagan á mesma.
 - e) Os ingresos que se podan recibir polo desenvolvemento de actividades propias da Asociación.
 - f) Os rendementos do patrimonio que poda adquirir.





g) As achegas voluntarias das socias e dos socios.

h) Calquera outro ingreso admitido pola lexislación vixente para entidades non lucrativas.

Artigo 38.-As cotas obrigatorias, incluídas as de admisión de socias e socios, estableceranse pola Asemblea Xeral a proposta da Xunta Directiva, non sendo reintegrables e dedicándose a atender as necesidades da Asociación.

Artigo 39.- Anualmente, e con referencia ao último día do exercicio económico de cada ano, practicarase o inventario e balance da situación que se formalizará nunha memoria e será posta a disposición das persoas socias, durante un prazo non inferior a quince días, tomando como referencia a data da celebración da Asemblea Xeral Ordinaria na que se deberá de aprobar, rexeitar ou rectificar.

Artigo 40.- O límite do orzamento anual será indeterminado.



CAPÍTULO V. RÉXIME SANCIONADOR

Artigo 41.- Para o mantemento da organización interna da Asociación e o cumprimento da fin e dos obxectivos fixados nestes Estatutos, establécese o seguinte réxime sancionador, de acordo cos seguintes principios e condicións:

- a) Principio de legalidade e tipicidade. As faltas sancionables e as sancións que se impoñan deben estar previstas nestes Estatutos ou nunhas disposicións que estableza a Asemblea Xeral.
- b) Principio de irretroactividade. As disposicións sancionadoras só poderán aplicarse a feitos posteriores á súa aprobación, salvo que sexan máis beneficiosas para a persoa infractora.
- c) Principio de competencia. Os procedementos sancionadores só poderán ser instruídos e resoltos polos órganos que estatutariamente teñan tal competencia.
- d) Principio de garantía do procedemento. As sancións só se impoñerán de acordo co procedemento que se prevexa.
- e) Principio de proporcionalidade. Deberase gardar a debida proporción entre a gravidade do feito e a sanción imposta. Para a determinación da sanción teranse en conta, entre outras circunstancias, a existencia de intencionalidade, o alcance e a natureza dos danos causados e a reincidencia. Considerarase que existe reincidencia, cando a persoa fose sancionada por unha falta similar nos tres anos anteriores. No caso

de que se trate de sancións pecuniarias, estas non poderán resultar para o infractor máis beneficiosas que o cumprimento das súas obrigas.

- f) Dereitos do presunto ou presunta responsable. A persoa socia incurso nun expediente sancionador ten dereito a ser notificada dos feitos que se lle imputan, da infracción que eses feitos poden constituír e da sanción que implican. Ten dereito a coñecer a identidade do órgano instructor e do encargado de resolver. Ten dereito a realizar alegacións e a utilizar tódolos medios de proba admitidos en Dereito. Ten dereito á presunción de inocencia, que só poderá ser destruída mediante probas practicadas no expediente. E finalmente, ten dereito a unha resolución final motivada que responda a tódalas cuestións formuladas no expediente.
- g) Prescripción. As faltas leves prescribirán no prazo de un ano, a contar dende a data na que se cometeu a infracción. As faltas graves prescribirán aos dous anos, dende a data na que se cometeu a infracción.

Artigo 42.- As faltas:

1. Son faltas leves:

- a) O retraso superior a dous meses no pago das cotas, derramas e contribucións que correspondan.



30 de 37



- b) A revelación de datos, documentos, conversacións, proxectos ou calquera outra circunstancia da que se tivese coñecemento, a causa da pertenza aos órganos directivos da Asociación, sempre que o prexuízo para a Asociación sexa leve e non teña repercusión económica.
- c) A falta de respecto leve á Asociación, aos seus órganos e integrantes, ao seu persoal, ou ás persoas con trastorno mental e ás súas familias en xeral.

2. Son faltas graves:

- a) O retraso superior a catro meses no pago das cotas, derramas e contribucións que correspondan.
- b) A revelación de datos de carácter persoal de calquera persoa socia e/ou usuaria.
- c) O incumprimento de calquera acordo adoptado por calquera órgano da Asociación.
- d) Calquera actividade desleal contraria ou incompatible coa liña de actuación da Asociación, ou que lle impida ou dificulte o desenvolvemento dun programa previamente acordado.

- e) A falta de respecto grave, as ofensas graves ou inxuriosas contra a Asociación, aos seus órganos e integrantes, ao seu persoal ou ás persoas con trastorno mental e ás súas familias.
- f) A asunción por parte dalgún dos membros da Asociación de competencias que correspondan a esta ou a actuación no seu nome fronte a calquera persoa, física ou xurídica, pública ou privada.
- g) A desobediencia aos acordos dos órganos da Asociación.
- h) A comisión da segunda falta leve, calquera que esta sexa, no prazo de dous anos.
- i) A revelación de datos, documentos, conversacións, proxectos ou calquera outra circunstancia da que se tivese coñecemento a causa da pertenza aos órganos directivos da Asociación, sempre que o prexuízo para a Asociación sexa grave ou teña repercusión económica.
- j) A produción de danos nos bens, mobiliario, propiedade, etc. da Asociación.
- k) A produción dun dano na imaxe da Asociación por medios de difusión públicos e por calquera medio de comunicación (grupos de whatsapp, redes sociais, prensa escrita, radio, televisión, etc.).





Artigo 43.-Sancións.

1. Para as faltas leves poderanse impoñer as seguintes sancións:

- a) Apercibemento verbal ou escrito.
- b) Multa pecuniaria de ata 600 euros.
- c) Suspensión por un prazo de ata un ano da condición de socia ou socio.
- d) A exclusión da participación nas actividades da Asociación.

2. Para as faltas graves poderanse impoñer as seguintes sancións:

- a) Multa pecuniaria de ata 3.000 euros.
- b) Suspensión por un prazo de ata tres anos da condición de socia ou socio.
- c) Perda da condición de socia ou socio.

No caso de danos á propiedade, bens, etc. da Asociación, ademais da sanción que se lle impoña, deberá abonar a cantidade á que ascenden os danos causados.



Artigo 44.- Procedemento sancionador.

1. A Xunta Directiva ou a comisión ou membro/s nos que delegue serán o órgano instructor.
2. Iniciarase o procedemento cando, por denuncia ou calquera outro medio, a Xunta Directiva teña coñecemento duns feitos con aparencia de falta.
3. O órgano instructor dirixirá ao presunto infractor ou infractora un escrito describindo os feitos que se lle atribúen, a falta que poden constituír e a sanción que se lle podería impor.
4. O presunto infractor ou infractora, no prazo de quince días, pode presentar as alegacións que estime oportunas e propoñer a proba que desexe.
5. O instructor, no prazo dun mes, debe admitir e celebrar a práctica da proba que sexa posible, útil e pertinente. Se o presunto infractor ou infractora non realiza alegacións, continuará a tramitación do procedemento.
6. Rematada a instrución, a Xunta Directiva en pleno, salvo as persoas que participasen na instrución do caso, resolverá mediante acordo motivado.
7. A resolución da Xunta Directiva que poña fin ao expediente sancionador poderá ser recorrida en alzada ante a Asemblea Xeral no prazo dun mes.

8. Como medida provisional, sen entrar a prexulgar no fondo do asunto e mentres dure a tramitación dun expediente sancionador, o órgano instrutor poderá acordar a suspensión temporal da condición de socio ou socia de quen presuntamente cometese a infracción.

CAPÍTULO VI. DISOLUCIÓN DA ASOCIACIÓN

Artigo 45.- Causas de disolución. A Asociación disolverase polas seguintes causas:

- a) Imposibilidade de cumprir coa súa fin e obxectivos.
- b) Acordo da Asemblea Xeral Extraordinaria convocada con ese único fin.
- c) Sentencia xudicial firme.

Artigo 46.- Período de liquidación. O acordo de disolución da Asociación, validamente adoptado pola Asemblea Xeral, abre o período de liquidación ata o fin do cal a Entidade conservará a súa personalidade xurídica. Os membros da Xunta Directiva convértense desde ese momento nos liquidadores da Asociación.

É función de quen realice a liquidación:

- a) Velar pola integridade do patrimonio da Asociación





- b) Rematar as operacións iniciadas e adoptar as novas actuacións que sexan precisas para realizar a liquidación.
- c) Cobrar os créditos pendentes a favor da Asociación.
- d) Liquidar o patrimonio e pagar ás persoas acreedoras se as houber.
- e) Asegurarse de que o patrimonio sobranse se destina á entidade legalmente constituída que a Asemblea Disolutoria determine, e que deberá ter unha fin e un ámbito semellantes aos da Asociación ou dedicarse a outras actividades de interese xeral.
- f) Solicitar a cancelación dos asentamentos do Rexistro.
- g) Promover o oportuno procedemento concursal ante o Xulgado competente en caso de insolvencia da Asociación.

Artigo 47.- Impugnación xudicial dos acordos.

1. Os acordos e actuacións da Asociación poderán ser impugnados por calquera membro ou persoa que, non séndoo, acredite un interese lexítimo, se os estimase contrarios ao ordenamento xurídico, polos trámites do xuízo que corresponda.
2. As persoas asociadas poderán impugnar os acordos e actuacións da Asociación que estimen contrarios aos Estatutos, dentro dun prazo de 40



días dende a adopción dos mesmos, instando á súa rectificación ou anulación e á suspensión preventiva de ser o caso, ou acumulando ambas pretensións, por trámites establecidos na Lei de Axuizamento Civil. Transcorrido o prazo, tales acordos adquirirán firmeza e serán irrecorribles.

Os presentes Estatutos foron modificados na súa totalidade segundo acordo tomado na Asemblea Xeral Extraordinaria de data 22 de marzo de 2018.

En Monforte de Lemos, a 22 de marzo de 2018.

 **XUNTA DE GALICIA**
CONSELLERÍA DE PRESIDENCIA, AA. PP. E XUSTIZA
XEFATURA TERRITORIAL DE LUGO
Quedan VISADOS os anteriores ESTATUTOS da ASOCIACIÓN
ALBORES SAÚDE MENTAL co n.º
2000/2251 da Sección 1ª do REXISTRO PROVINCIAL
desta Xefatura Territorial, conxuntamente co establecido na Lei orgánica 1/2002, do
22 de marzo.

Lugo, 27 de MARZO de 2018
O xefe territorial




José Manuel Rozas Bello

Código Ético

Documento Interno

Marzo 2022



Índice

1. Objeto del código ético	2
2. Misión y visión de la entidad	2
3. Valores.	2
4. Personas destinatarias.....	3
5. El Comité de Gestión Ética.....	3
6. Pautas	4

1. Objeto del código ético

El código ético es una guía para la actuación de la Junta Directiva, el equipo técnico de la entidad (profesionales, personal en práctica y voluntariado), personas usuarias, familiares y asociados de la Asociación.

2. Misión y visión de la entidad

Nuestra misión o fin último consiste en “promover la recuperación integral de las personas con enfermedad mental, así como mejorar su calidad de vida, la de sus familias y la de su entorno.” (art. 3 de los estatutos).

Somos la entidad de referencia, que vertebra el movimiento social de defensa de las personas con enfermedad mental y de sus familias, y promueve el desarrollo de unas políticas públicas accesibles y de calidad en el ámbito de la salud mental.

3. Valores.

Los valores que guían la acción de la Asociación son:

1) Compromiso con la salud: Es deseable que las personas tengan un nivel de bienestar social suficiente para poder desarrollar sus propios proyectos de vida. Para conseguirlo resulta imprescindible poner, no sólo la salud física, sino también la salud mental en el centro, dándole la importancia que merece y no dejando a ninguna persona sin acceso a la atención de su salud.

2) Dignidad de las personas: El ser humano tiene un valor inherente por el simple hecho de serlo, en tanto ser racional, dotado de libertad. No se trata de una cualidad otorgada, ni marcada por condiciones como el sexo, la raza, la etnia, la religión, la discapacidad o la salud mental. Todas las personas tienen dignidad y son merecedoras de respeto en la misma medida. Por tanto, es un valor superior a defender, especialmente cuando se habla de colectivos estigmatizados durante gran parte de la historia de la humanidad.

3) Inclusión y solidaridad: La diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad. Las diferencias individuales enriquecen a la sociedad a través de la activa participación de las personas en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en todos los procesos sociales, políticos, económicos y culturales. Al considerar la diversidad como un bien resulta más sencillo que las personas de la

comunidad colaboren, funcionando como un todo y actuando juntas para conseguir objetivos comunes, como son la erradicación de la violencia o las mejoras sociales.

4) Justicia y derechos humanos: Son inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Entre ellos se encuentra el derecho a la vida y a la libertad; a no estar sometido ni a esclavitud ni a torturas; a la libertad de opinión y de expresión; a la educación y al trabajo, entre otros. La entidad tiene un fuerte compromiso con la Declaración Universal de Derechos Humanos (1945) y con las normas que la desarrollan.

5) Igualdad de oportunidades con independencia del sexo y del género: La defensa de los derechos humanos no es posible sin posicionarse claramente contra cualquier discriminación por motivo de sexo, género o orientación sexual.

6) Interrelación con el entorno y respeto al medioambiente: Implica el fomento de las relaciones y los intercambios respetuosos, para construir una comunicación positiva, crear vivencias compartidas y desarrollar proyectos conjuntos. Las personas y los grupos humanos se necesitan entre sí y necesitan al entorno natural en el que viven. Sólo cuando se pone en la base de las relaciones el cuidado de las personas y de la naturaleza, se consigue una vida de calidad y un futuro para las generaciones venideras.

Además, a partir de que se establece el Plan de calidad (2019), se incorporan los **valores de la Norma ONG Con Calidad**.

4. Personas destinatarias

Los valores formulados en este Código Ético, así como los compromisos y actitudes que de ellos se derivan, deben ser de aplicación continuada por parte de:

- ✓ Las personas que integran los Órganos de Gobierno, como la Junta Directiva.
- ✓ El equipo técnico, considerado en su globalidad, que incluye personal contratado, en prácticas y a las personas voluntarias.
- ✓ Personas asociadas, usuarias y familiares.

5. El Comité de Gestión Ética

Este documento, así como el código ético es abierto y de análisis y modificación continua.

Se crea el Comité de Gestión Ética, que estará integrado por una persona de la Junta Directiva, una persona del Equipo técnico y un usuario o usuaria.

Sus funciones serán:

- + Difundir el código ético.
- + Velar por su seguimiento, poniendo en conocimiento de los órganos correspondientes los incumplimientos detectados..
- + Recopilar información de las actuaciones que afecten al sistema de gestión ética de la entidad.
- + Comunicar anualmente la labor desarrollada.
- + Se reunirá al menos una vez al año.

6. Pautas

Las pautas a seguir por las personas destinatarias del código son las siguientes:

1. Velarán por el cumplimiento de las normas de la entidad, interpretándose en consonancia con los valores adoptados
2. En caso de conflicto entre valores, se tendrá en cuenta que el orden de los mismos es equivalente al orden jerárquico entre ellos.
3. Se aplicarán los valores, principios y mandatos de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad como base fundamental de la estrategia.
4. Se guardará el debido secreto sobre información relevante, teniendo en cuenta la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales.
5. Aplicarán los criterios de accesibilidad universal en todas sus actuaciones.
6. Elaborarán y desplegarán el plan de comunicación de la organización trasladando en todo momento una imagen digna de las personas con problemas de salud mental.
7. Evitarán acciones que impliquen paternalismo y actuarán para modificar las políticas que tengan este enfoque, dando valor al principio de autonomía y libertad.
8. Se actuará por el interés común.
9. En caso de que el interés de una persona usuaria choque con el de varias, primará el interés común. Promover la coordinación entre los distintos recursos del contexto.
10. La comunicación intra y extra asociación será bidireccional, participativa, eficaz y transparente.
11. Se fomentará el consenso en la toma de decisiones.

Diagnóstico e Plan de Igualdade

Xuño 2020



Índice

INTRODUCCIÓN	3
DIAGNÓSTICO	5
Que é o diagnóstico da situación?	5
Contidos dun diagnóstico:	5
Metodoloxía	7
Ámbitos:	7
1.1. Ámbito estratéxico	7
3.2. Ámbto das comunicacións e cultura organizativa	11
3.3. Ámbito estrutural: Presenza das mulleres na organización	18
3.4. O entorno: As empresas que prestan servizos a Albores	22
3.5. Acoso, actitudes sexistas e percepción da discriminación	24
3.6. Conciliación da vida persoal, familiar e laboral.	26
3.7. Condicións sociosanitarias, físicas e do entorno de traballo	27
Conclusións	28
PLAN DE IGUALDADE	31
Que é?	31
Características:	31
Obxectivos do Plan de Igualdade	31
Ámbitos e accións:	31

INTRODUCCIÓN

É habitual pensar que nas entidades sen ánimo de lucro non se producen desigualdades de xénero, por estar feminizadas, é dicir, por estar o seu persoal integrado maioritariamente ou totalmente por mulleres. Nesta interpretación prodúcese un dobre erro:

Por unha banda, o feito mesmo de que a entidade estea feminizada xa indica que se pode estar dando un sesgo de xénero. A cultura das sociedades occidentais atribúe as tarefas relacionadas cos servizos sociais ás mulleres. Sigue presente nesta atribución a crenza de que son mellores coidando e que teñen unha inclinación innata cara a preocuparse polo benestar dos demais. Ao mesmo tempo que se da esta “división sexual do traballo”, porque tanto as mulleres coma os homes aprenden estas ideas durante o proceso de socialización dende que nacen, compartíndoas sen ser conscientes de que son aprendidas, e intentando reproducir o que se agarda deles e delas segundo o sexo ao que pertencen, tamén se produce unha estratificación social, atribuíndose maior dificultade e prestixio a aquelas profesións desenvolvidas polos homes.

Por outra banda, a feminización das súas estruturas non evita que se produzan as mesmas desigualdades de xénero, dentro da propia organización, que noutros sectores laborais. A pesar de que a plantilla de persoal está formado moi maioritariamente por mulleres, nestas entidades segue a ser común atopar que as estruturas de representación están lideradas por homes, especialmente cando as ONG son de gran tamaño, mentres que nas organizacións máis pequenas, e con formas organizativas máis flexibles, as mulleres acadan maiores cotas de representación. Nas entidades non lucrativas tense a convicción de que as cuestións de xénero non incumben á vida interna organizativa, dando por feito que forman parte da súa ideoloxía, e incluso o seu propio fundamento ou esencia, xa que se considera que a defensa dos dereitos humanos, que incorporan como valores, se traducen de facto na non discriminación por cuestións persoais ou sociais.

Por outro lado, o que si é certo é que as entidades sen ánimo de lucro contan cunha predisposición cara á integración de políticas e plans de igualdade, que se debe fundamentalmente a estes valores de defensa dos dereitos humanos, que case todas comparten: Solidariedade, xustiza social, responsabilidade corporativa. Este feito convirte en idóneos os seus entornos organizativos para a implantación dos plans de igualdade que recolle a Lei Orgánica 3/2007 para a Igualdade efectiva entre Mulleres e Homes (máis coñecida como lei de igualdade).

A devandita lei di o seguinte no seu artigo 46:” As empresas están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes.”

No punto 2 deste mesmo artigo determinase que as empresas de máis de 250 persoas traballadoras terán a obriga de contar cun plan de igualdade. “No caso das empresas de máis de douscentos cincuenta traballadores, as medidas de igualdade a que se refire o apartado anterior

deberán dirixirse á elaboración e aplicación dun plan de igualdade, co alcance e contido establecidos neste capítulo, que deberá ser asimismo obxecto de negociación na forma que se determine na lexislación laboral.”

Así mesmo, o mesmo artigo, no punto 5, recolle a voluntariedade dos plans de igualdade para as restantes empresas.

Non se fai referencia en ningún artigo da lei ás medidas a implantar polas entidades do terceiro sector, máis por analoxía sobreenténdese a posibilidade e o recomendable de facelo, nunha sociedade que avanza cada vez máis no compromiso co feminismo.

As entidades sen ánimo de lucro ademáis son receptoras de fondos públicos, así que é de coherencia organizativa que desenvolvan medidas inmediatas para favorecer a consecución dos obxectivos da lei. Ademáis nos últimos anos estanse a incorporar os Plans de Igualdade como requisitos esixibles ou aspectos organizativos valorables para a asignación de subvencións tanto das Administracións Públicas como das entidades privadas (Fundación La Caixa, Fundación Once...).

Xa que se comprometen de forma activa coa igualdade de oportunidades, é de recibo que podan acceder a distintivos como o de “Igualdade na Empresa” ou outras acreditacións de excelencia no desenvolvemento deste tipo de políticas. Non obstante a normativa non establece a posibilidade de obter o distintivo para as entidades non lucrativas.

A elaboración dun plan de igualdade require que previamente se realice un diagnóstico da situación da organización sobre a que se quere intervir.

DIAGNÓSTICO

Que é o diagnóstico da situación?

Un paso necesario e previo para poder poñer en marcha medidas para promover a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e para realizar plans de igualdade consiste en coñecer como se organiza a entidade, os seus procesos e procedementos, a comunicación externa e interna, os seus valores. Esta identificación de elementos permitirá definir os papeis das mulleres e os homes na mesma.

O diagnóstico consiste nunha análise cuantitativa e cualitativa da situación da entidade en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, que proporciona información sobre a estrutura organizativa da entidade, a situación das persoas que traballan na mesma, a súa participación en todos os procesos e as súas necesidades. O diagnóstico detecta as desigualdades ou/e discriminacións por razón de sexo e, sobre todo, fundamenta e xustifica a elaboración do Plan de igualdade.

Consta de tres momentos clave: a) a recollida de información desagregada por sexo, b) a análise de dita información e c) o debate interno. O obxectivo é a formulación de propostas tendentes a compensar as desigualdades, coa intención de incluílas nun Plan de igualdade. Os tres momentos descritos configúranse como exercicios clave para que as medidas que integran o Plan de igualdade dean os resultados desexados na entidade que o implantará.

En síntese, a fin última do diagnóstico, é servir de base para a realización do plan de igualdade da organización, que se fará de acordo á información e aos resultados que se obteñan do mesmo.

Contidos dun diagnóstico:

A **Ley de Igualdade** adica o **artigo 27** á integración do principio de igualdade na política de saúde. Recolle tres puntos:

“1. As políticas, estratexias e programas de saúde integrarán, na súa formulación, desenvolvemento e avaliación, as distintas necesidades de mulleres e homes e as medidas necesarias para abordalas adecuadamente.

2. As Administracións públicas garantirán un igual dereito á saúde das mulleres e homes, a través da integración activa, nos obxectivos e nas actuacións da política de saúde, do principio de igualdade de trato, evitando que polas súas diferenzas biolóxicas ou por estereotipos sociais asociados, se produzan discriminacións entre unhas e outros.

3. As Administracións públicas, a través dos seus Servizos de Saúde e dos órganos competentes en cada caso, desenvolverán, de acordo co principio de igualdade de oportunidades, as seguintes actuacións:

- a) A adopción sistemática, dentro das accións de educación sanitaria, de iniciativas destinadas a favorecer a promoción específica da saúde das mulleres, así como a previr a súa discriminación.
- b) O fomento da investigación científica que atenda ás diferencias entre mulleres e homes en relación coa protección da súa saúde, especialmente no referido á accesibilidade e o esforzo diagnóstico e terapéutico, tanto nos seus aspectos de ensaios clínicos como asistenciais.
- c) A consideración, dentro da protección, promoción e mellora da saúde laboral, do acoso sexual e o acoso por razón de sexo.
- d) A integración do principio de igualdade na formación do persoal ao servizo das organizacións sanitarias, garantindo en especial a súa capacidade para detectar e atender as situacións de violencia de xénero.
- e) A presenza equilibrada de mulleres e homes nos postos directivos e de responsabilidade profesional do conxunto do Sistema Nacional de Saúde.
- f) A obtención e o tratamento desagregados por sexo, sempre que sexa posible, dos datos contidos en rexistros, enquisas, estatísticas ou outros sistemas de información médica e sanitaria”.

Aínda que estes preceptos lexislativos se refiren e (en principio) só obrigan ás Administracións Públicas (AA.PP.), poden orientar ás entidades privadas e concertadas coa administración sanitaria, como Albores, nas esixencias que se lle poden facer á hora de establecer concertos ou nos criterios que se valorarán nos concursos públicos.

A idea desenvolvida no párrafo anterior recóllese no **artigo 33** que se adica aos contratos do sector público. Neste artigo dise que os órganos de contratación das AA.PP, en relación ás entidades coas que celebren contratos. poderán establecer condicións especiais co fin de promover a igualdade entre mulleres e homes no mercado de traballo.

Na mesma liña se manifesta a lei con respecto ao outorgamento de subvencións públicas (**art. 35**). As AA.PP. nas convocatorias de subvencións poderán valorar determinados aspectos das entidades que teñan que ver con medidas en favor da consecución da igualdade entre mulleres e homes no ámbito laboral. Seguindo esta premisa poderanse valorar “as medidas de conciliación da vida persoal, laboral e familiar, de responsabilidade social da empresa, ou a obtención do distintivo empresarial en materia de igualdade regulado no Capítulo IV do Título IV da presente Lei”.

Tanto a **Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes como o Decreto Lexislativo 2/2015, de 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade** contemplan o

outorgamento a empresas de distintivos en materia de responsabilidade social no ámbito da igualdade. Aínda que ambas normativas non recoñecen estes distintivos para as asociacións, non implica que nun futuro o podan facer.

A Asociación Albores Saúde Mental non só non se conforma con presentar un diagnóstico sobre a igualdade, a pesar de non ter obriga, senón que ademais é ambicioso. Os diagnósticos a miúdo analizan só a situación de igualdade/desigualdade do persoal ao servizo da Entidade. Este estudo, ademais incorpora a perspectiva da transversalidade de xénero, facendo unha valoración integral da organización, dende os principios e políticas máis xerais, á cultura organizativa e ao modo en que esta se espalla dentro da propia estrutura e cara ao exterior (ás restantes partes interesadas que se relacionan coa mesma, como o usuariado, as familias, as empresas, as Administracións Públicas...)

Metodoloxía

A diagnose da situación está elaborada por personal interno con formación específica ao respecto.

Emprégase tanto a metodoloxía cualitativa como cuantitativa.

As características do diagnóstico son semellantes ás que terá posteriormente o plan de igualdade:

- Colectivo-Integral: Pretende incidir positivamente non só na situación das mulleres senón tamén na dos homes e na do conxunto de ambos.
- Transversal: Implica a todas as áreas da organización.
- Dinámico: É progresivo e está sometido a cambios constantes.
- Sistemático-coherente: Faise unha valoración das partes que conforman o todo, tendo en conta como inflúen unhas noutras.
- Flexible: Confecciónase a medida, en función das necesidades da e posibilidades da entidade.
- Temporal: Remata cando se consegue a igualdade real entre mulleres e homes.

Ámbitos:

1.1. Ámbito estratéxico

3.1.1 Os estatutos

Os Estatutos marcan as liñas políticas principais da Asociación, xa que son a plasmación da vontade básica e consensuada de todas as persoas membros en canto a fins, obxectivos e medios. Todo o que non se inclúa nos apartados correspondentes a estas áreas é relegado a un segundo plano.

Nos Estatutos orixinais (2005), o nome co que se constituiu a asociación foi *“Asociación Monfortina de Apoio ós Enfermos Mentais Albores”*. Resulta bastante evidente que naquel momento o nome non foi incluínte e as mulleres permanecían invisibilizadas tras o mesmo. Sen embargo, no artigo que recolle as fins, hai partes que están escritas en linguaxe inclusiva, mais non todo o texto emprega unha linguaxe libre de sexismos: *“Os fins da Asociación son: -Promove-la recuperación integral e a mellora da asistencia e da calidade de vida das persoas que padecen trastornos mentais así como proporciona-lo apoio necesario ós familiares e achegados destes”*. Obsérvase que se emprega *“os familiares e achegados”* en lugar de *“as familias e persoas achegadas”* ou fórmulas similares. Ademais, no último punto das fins, faise referencia específica ás mulleres: *“E, en xeral, a protección e o favorecemento dos enfermos mentais, especialmente os incapacitados, os desprotexidos, os menores e as mulleres”*.

Non se volve facer referencia nin ás mulleres nin á igualdade de oportunidades entre os sexos no resto do texto que trata da estratexia (medios). Tampouco se fan referencias na parte que se refire á organización da asociación (composición da assemblea e órganos directivos). Non se presta moita atención á linguaxe, que habitualmente non é inclusiva.

En 2018 modifícanse os Estatutos. As persoas socias, como reflexo da sociedade na que se integran, teñen en conta en maior grao a importancia “per se” da igualdade na sociedade actual e o valor engadido que lle aporta á Asociación, sendo indicador da responsabilidade social e compromiso coa comunidade que mantén Albores.

O nome da Asociación muda para chamarse: *“Albores Saúde Mental”*. Alude ao seu obxecto de traballo, mais non fai alusión nin en masculino nin en feminino. É un xeito orixinal de transformarse nun nome igualitario e incluínte.

Nos novos estatutos, a estrutura do documento cambia. Se no anterior había varias fins, no presente só hai unha e está escrita en linguaxe inclusiva. En lugar de *“enfermos mentais”* fálase de *“persoas con enfermidade mental”* e en lugar de dicir *“os familiares”*, este texto refírese ás *“familias”*: *“A fin última da Asociación é promover a saúde integral das persoas con enfermidades mentais, así como mellorar a súa calidade de vida, a das súas familias e do seu entorno”*

3.1.2. Existencia dun Plan de Igualdade

A día de hoxe e a pesar de que dende hai varios anos se están a levar a cabo moitas medidas de fomento da igualdade da diversidade sexual e de xénero, non existe un Plan de Igualdade da Entidade. A inscrición da asociación na área de igualdade do Rexistro Único de Entidades Prestadoras de Servizos Sociais (RUEPSS) da Xunta de Galicia é a evidencia de que se están a levar a cabo medidas deste tipo dende hai un tempo. Para que o RUEPSS acepte a inscrición é requisito imprescindible que a Entidade presente unha memoria perante este órgano e que éste lle dea conformidade. O seu número de rexistro é E1349 e figura inscrita dende 10/01/2001.

Neste diagnóstico faise unha fotografía sobre a igualdade, que servirá de punto de partida para a elaboración do plan, no que se establecerán medidas que tendan a compensar as desigualdades progresivamente, cara o logro dunha igualdade real e efectiva.

3.1.3. A transversalidade da perspectiva de xénero nos programas e servizos

Albores Saúde mental emite moita documentación derivada dos programas que leva a cabo e servizos que presta.

Os programas dos Centros de Rehabilitación Psicosocial e Laboral estables no tempo son os seguintes:

- Entrenamento en habilidades sociais
- Entrenamento en actividades da vida diaria.
- Actividades do tempo de ocio.
- Psicoeducación.
- Prevención das recaídas.
- Actividade prelaboral.
- Terapia ocupacional.
- Apoio ás familias.

Ademais existen outros programas vencellados á existencia de subvencións e/ou recursos para o seu desenvolvemento.

- Programa de información e asesoramento
- Programa de inclusión sociolaboral
- Programa de respiro
- Programa de prevención e sensibilización
- Servizo de axuda no fogar especializado en saúde mental.
- Servizo de comedor

Os programas estables no tempo non integran a perspectiva de xénero nas distintas fases de planificación, execución e avaliación, senón que se ten en conta ao total de persoas usuarias.

Os programas vencellados á existencia de subvencións, a miudo incorporan a dimensión de xénero na planificación, execución e avaliación.

Ademais, o programa de respiro (que ofrece unhas estadías para as persoas usuarias coa finalidade de que as persoas que coidan delas dispoñan dun tempo para si mesmas) está case exclusivamente adicado a mellorar a calidade de vida das mulleres da unidade de convivencia, porque en case todos os casos son elas as coidadoras principais.

Aínda que a intención e a tendencia é cara ao emprego da linguaxe non sexista cada vez con maior frecuencia, na planificación dos programas e servizo e na emisión de calquera documento relacionado cos mesmos, non se fai de forma exhaustiva.

3.1.4. Existencia dun posto ao que se lle atribúa a responsabilidade en materia de igualdade de oportunidades

A asociación ten unha longa traxectoria de 20 anos, polo que a súa configuración informal está moi consolidada, mais a plasmación formal da mesma (por escrito) todavía está en fase de nacemento.

A descrición de postos de traballo aínda non foi aprobada, polo que tampouco está asignada de maneira formal a función da figura responsable en materia de igualdade.

3.1.4. Recursos asignados para levar á práctica o plan de igualdade

Por un lado non existe unha partida orzamentaria asignada á análise diagnóstica e á elaboración do plan de igualdade.

Por outro lado, a Dirección considera importante o impulso de ambos documentos, o que se comunicou á Xunta Directiva no 2018, quen comprendeu a importancia de realizar un esforzo e destinalle tempo dos recursos humanos existentes.

3.1.5. As prácticas desenvolvidas por Albores en relación a outras entidades de saúde mental do entorno.

Asociacións no ámbito territorial galego

A federación galega das asociación de persoas con problemas de saúde mental e familias das mesmas (Saúde Mental Feafes Galicia) non dispón de plan de igualdade publicado na rede. Tampouco se atopa ningunha noticia ao respecto ao facer unha busca en internet, no momento en que se elaborou este diagnóstico.

As asociación que prestan servizos semellantes a Albores, mais noutras zonas da Comunidade Autónoma de Galicia son as seguintes:

- Saúde Mental Ferrol, Eume e Ortegal
- Apem (A Coruña, Betanzos, Carballo, Culleredo, Vimianzo e Cee)
- Fonte da Virxe (Santiago e A Barcia)
- A Creba (Noia e Ribeira)
- Doa (Cangas e Vigo)
- Lar (Vilagarcía)
- Lenda (Redondela)
- Avelaíña (A Guarda e Baiona)
- Alba (Pontevedra)
- Morea (Lalín, Ourense, O Barco e Verín)
- Alume (Lugo e Guitiriz)
- A Mariña (Ribadeo e Burela)

Descoñécese se elaboraron algún plan de igualdade. De ser así, non se atopan publicados en ningunha web. Tampouco se atoparon noticias ou outro tipo de publicacións ao respecto.

Fóra do ámbito territorial galego:

A Confederación Saúde Mental España (que representa os interese das asociacións de persoas con enfermidade mental e as súas familias a nivel estatal) elaborou por primeira vez un plan de igualdade no ano 2018. O texto íntegro non se atopa publicado na rede.

As federacións autonómicas e asociacións españolas que a día de hoxe publicaron que están a implementar plans de igualdade son:

- Federación Salud Mental Región de Murcia (2019)
- Asaenes Salud Mental Sevilla (2019)
- Federación Salud Mental Madrid (2019)
- Asociación Cantábrica Pro Salud Mental (2018)

Cos datos dispoñibles, Albores Saúde Mental é unha das primeiras entidades galegas en deseñar un plan de igualdade. En España tamén se posiciona na vangarda.

3.2. Ámbto das comunicacións e cultura organizativa

3.2.1. *Existencia dunha cultura na que se fomenta e facilita a igualdade de oportunidades, a paridade entre os sexos e a non discriminación*

As ciencias sociais definen como cultura organizacional o conxunto de crenzas, hábitos, valores, actitudes, tradicións entre os grupos existentes en todas as organizacións.

Non se dispoñen de datos sobre as crenzas e as actitudes do persoal e do usuariado con respecto á necesidade dunha intervención en favor da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, mais de forma implícita pode apreciarse que alomenos para o persoal é un valor compartido. De forma espontánea todo o persoal técnico de Albores, con contrato de máis dun ano de duración, ten realizado algún obradoiro co obxectivo de crear actitudes e opinións en contra da violencia de xénero e a prol da igualdade e non discriminación por motivos de sexo, xénero e/ou orientación sexual. A visión do persoal é compartido pola Dirección que respalda e alenta todo tipo de iniciativas neste senso.

Tamén se fomenta dende a Dirección de xeito que forma parte da tradición da entidade a conmemoración do 25 de novembro, Día Internacional contra a violencia de xénero, e do 8 de marzo, Día Internacional da muller. O respaldo á reivindicación nestes días manifestase tamén a través das publicacións no Facebook de Albores Saúde Mental. Ademáis realízanse obradoiros para conmemorar outras datas, tales como o 30 de xullo, Día Mundial contra a Trata ou o 17 de maio, Día Internacional contra a homofobia, a transfobia e a bifobia.

3.2.2. Presenza das mulleres na imaxe da organización: O uso da linguaxe non sexista, os contidos e imaxes relacionados con mulleres

1) As mulleres nas comunicacións escritas co usuariado e as familias

Táboa 1: Emprego da linguaxe nas comunicacións por escrito co usuariado e as familias

ANO	Nº DE COMUNICACIÓNS ESCRITAS	FACENDO USO DA LINGUAXE NON SEXISTA		SEN FACER USO DA LINGUAXE NON SEXISTA	
		N	%	N	%
2016	6	0	0%	6	100%
2017	4	0	0%	4	100%
2018	3	1	33,3%	2	66,7%
2019	4	3	75%	1	25%

Fonte: Elaboración propia, 2020.

A evolución do emprego dunha linguaxe non sexista nas comunicacións é claramente positiva. Pasou de non ser empregada no 2016 e 2017 en ningunha das cartas dirixidas ao usuariado e ás familias a usarse cada vez máis: No 2018 xa se empregou nun 33,3% das ocasións ampliándose o seu uso no actual ano, 2019 (no que vai de ano un 75% das comunicacións escritas realizáronse facendo uso dunha linguaxe inclusiva).

2) As mulleres nas publicacións de material divulgativo para campañas de sensibilización

En xeral, nos materiais de divulgación das campañas inténtase empregar unha linguaxe inclusiva. Faise a continuación unha relación das campañas levadas a cabo dentro dos programas de sensibilización dende o 2017.

Táboa 2: Tratamento da muller no material divulgativo das campañas de sensibilización

ACCIÓN	LINGUAXE INCLUSIVO	PRESENZA DA MULLER NAS IMAXES E LIBRES DE ESTEREOTIPOS	CONTIDOS EN PERSPECTIVA DE XÉNERO
20017			
Convocatoria I Certame Fotoxénica Mente	Si	O cartel está protagonizado por unha silueta de muller á que lle saen estrelas da cabeza. Supera a proba da inversión de roles. Se for protagonizada por un home tamén sería socialmente	Cada ano a temática faise coincidir coa que tome a OMS para adicar o Día Mundial da Saúde Mental.

		atraínte.	
Recital Lírico “Doce, Poemas de Outono”	Si	A composición do grupo é estereotipada: o instrumento a cargo dun home (pianista) e a voz a cargo dunha muller (soprano).	As pezas eran arias antigas e populares dentro da lírica, polo que non integran a perspectiva de xénero
Acto conmemorativo e cea Día da Saúde Mental	Si	Non procede	Non procede
2018			
Campaña empresariado “Traballar sen máscaras, empregar sen barreiras”	Si	A imaxe da campaña non segue os estereotipos de xénero. Un home e unha muller danse a man. Descoñécese quen é a persoa empregadora e que a empregada.	Non hai referencia ás taxas de inserción diferenciadas por sexos no material divulgativo, nin a que os incentivos á hora de contratar mulleres con discapacidade son maiores que ao contratar homes. Esta ausencia é intencionada, xa que se trataba de facer un resumo breve dos incentivos. Nas explicacións verbais especifícase.
I Exposición Itinerante Fotoxénica Mente (por Concellos)	Parcialmente (os textos explicativos sobre a entidade si, mais os que ofrecen información sobre aspectos da SM, non.	Non procede. As imaxes non se poden elixir por parte do persoal técnico pois son as 10 mellor valoradas polo xurado, no que só figura unha persoa que forme parte do equipo.	Non
II Certame Fotoxénica Mente	Si	O cartel é a foto gañadora do certame do ano anterior (forma parte do 1ª premio	Cada ano a temática faise coincidir coa que tome a OMS para adicar o Día Mundial da Saúde

		a propia publicación). Neste caso non é sexista.	Mental
Acto conmemorativo DSM	Parcialmente	Non hai imaxes.	Non quedou copia do discurso
2019			
II Exposición Itinerante Fotoxénica-Mente (por IES e colexios)	Parcialmente (os textos explicativos sobre a entidade si, mais os que ofrecen información sobre aspectos da SM, non.	Non procede. As imaxes non se poden elixir por parte do persoal técnico pois son as 10 mellor valoradas polo xurado, no que só figura unha persoa que forme parte da plantilla.	Non
Traballar sen Máscaras, empregar sen barreiras (continuación)	Si	A imaxe da campaña non segue os estereotipos de xénero. Un home e unha muller danse a man. Descoñécese quen é a persoa empregadora e que a empregada.	Non hai referencia ás taxas de inserción diferenciadas por sexos no material divulgativo, nin a que os incentivos á hora de contratar mulleres con discapacidade son maiores que ao contratar homes. Esta ausencia é intencionada, xa que se trataba de facer un resumo breve dos incentivos. Nas explicacións verbais especificácase.
Charlas preventivas en institutos	Parcialmente	Non se empregaron imaxes nas charlas	No se especifican las distintas sintomatoloxías que teñen homes e mulleres. Tampouco como as enfermidades teñen distinta incidencia segundo sexo/xénero
Campaña sensibilización en "La voz de Galicia"	Parcialmente. Emprégase a miúdo	Non se acompañan de imaxes	Non se introduciu no contido a perspectiva

	expresións como “persoas con enfermidade mental” e similares inclusivas. Ocasionalmente intercálanse expresións como “os demais” ou “outros”. “Los demais” poderían ser substituídos por “o resto da xente” ou por “quen a rodean” e “outros” por “outras persoas”, por exemplo.		de xénero.
--	---	--	------------

Fonte: Elaboración propia (2019).

Á vista deste cadro extraíse varias conclusións:

- Habitualmente emprégase a linguaxe non sexista non material divulgativo das campañas. Hai ocasións nas que non se emprega.
- Sempre que hai imaxes e éstas se poden escoller, fúxese dos estereotipos de xénero nas mesmas e as mulleres teñen unha presenza alta.
- Non hai contidos en perspectiva de xénero: Non se incorporan especificacións sobre homes e mulleres. Non se fixo ningunha campaña adicada en exclusiva a compensar as desigualdades que viven as mulleres.

3) As mulleres nos comunicados de prensa

Nos comunicados de prensa, habitualmente séguense os manuais de estilo, tanto os que versan sobre como falar da discapacidade e dos problemas de saúde mental nos medios, como os manuais de linguaxe inclusiva. Aínda que hai comunicados puntuais nos que non se prestou atención ao uso non sexista e visibilizador da linguaxe con respecto ás mulleres, non é menos certo que cada vez son máis escasos.

En xeral, cando se envían comunicados de prensa aos medios nos que a información non versa estritamente sobre a Asociación, senón que versa sobre algún tema de interese para a comunidade dentro do espazo de coñecemento que abarca a saúde mental (estigma, emprego...), non se matiza de que forma ese problema (médico ou social), afecta de modo distinto a homes e mulleres, nin cal ou cales poden ser as súas causas e posibles solucións.

4) As publicacións en redes sociais

Albores saúde Mental só emprega Facebook de entre as redes sociais existentes. Ten tamén páxina web mais está sen editar.

Táboa : Evolución do uso non sexista da linguaxe na páxina de Facebook de Albores Saúde Mental.

ANO	Nº PUBLICACIÓNS		CON USO DA LINGUAXE NON SEXISTA		CON USO DA LINGUAXE SEXISTA	
	N	%	N	%	N	%
2019	22	100	19	86.4	3	13.6
2018	28	100	23	82.0	5	17.9
2017	40	100	31	77.5	9	22.5
2016	45	100	28	62.2	17	37.8
2015	45	100	29	64.4	16	35.6

Fonte: Elaboración propia a partir dos datos extraídos da páxina de Facebook (20019).

Obsérvase unha clara tendencia ao uso non sexista da linguaxe na páxina de Facebook, pasando do uso no 62.2% das publicacións no 2016, ao 77.5% no 2017, ao 82% no 2018.

Se se mantén a proporción que temos ata o día de hoxe (2019), a porcentaxe de uso da linguaxe non sexista e invisibilizadora será dun 86.4%, a porcentaxe máis alta dos últimos 4 anos.

Táboa : Publicacións e contidos subidos á páxina de Albores Saúde Mental de Facebook que teñen que ver coas mulleres e a saúde mental.

ANO	Nº PUBLICACIÓNS		CONTIDOS RELACIONADOS COA MULLER	
	N	%	N	%
2019	22	100	2	9.1
2018	28	100	1	3.6
2017	40	100	1	2.5
2016	45	100	3	6.7
2015	45	100	0	0

Fonte: Elaboración propia a partir dos datos extraídos da páxina de Facebook.

Os contidos relacionados coa saúde mental das mulleres na páxina de Facebook da asociación non sinalan ningunha tendencia. A presenza deste tipo de contidos é moi baixa, se se considera que máis dun 50% da poboación española está formada por mulleres. Os contidos en máis do 90% das publicacións son androcéntricas, é dicir, que están centradas no home coma se éste fose a vara de medir.

Destaca o 2015 por ser un ano no que non se fixo ningunha publicación relacionada coa saúde mental en perspectiva de xénero. O 2019 está a ser o ano no que se fixeron máis publicacións deste tipo. Aínda que non chegan a supoñer o 10% do total.

5) As memorias publicadas no RUEPSS

Como xa se dixo ao principio, a entidade está inscrita no RUEPSS, na área de igualdade (entre outras). A cidadanía pode comprobalo entrando na páxina.

As memorias son documentos que se redactan e publican anualmente por esixencia do RUEPSS e que poden ser consultadas por calquera persoa que acceda á súa web. Son documentos públicos e, polo tanto, unha forma máis de comunicar crenzas, valores e actitudes por parte da asociación.

En relación coas memorias analizouse a linguaxe que se emprega, a visibilidade que se lles da ás mulleres e as actividades con vocación de transformar a realidade das mesmas.

Táboa: Perspectiva de xénero das memorias publicadas.

ANO	Accións destinadas á transformación das relacións de xénero	Emprego da linguaxe inclusiva	Desglose estatístico por sexo
2015	Programa de respiro	NON	NON
2016	Programa de respiro	NON	NON
2017	Programa de respiro	NON	NON
2018	Programa de respiro Programa Concilia	SÍ (parcialmente)	NON
2019	Programa de respiro	SÍ (parcialmente)	NON (salvo nun caso)

Fonte: Elaboración propia a partir dos datos das memorias publicadas.

Durante os últimos 5 anos estase a producir unha progresión cara á inclusión da dimensión de xénero nas memorias, aínda que todavía é leve.

Durante os 5 últimos anos incluíuse cada ano o Programa de respiro, un programa destinado a diminuír os danos producidos pola sobrecarga de responsabilidade de quen coida das persoas con enfermidade mental, que na súa inmensa parte son mulleres. Destaca o 2018 por ser incluído tamén un segundo programa neste senso, o Programa Concilia, que facilita que as coidadoras (principalmente mulleres) dispoñan de máis tempo para poder adicar ao espazo persoal, laboral e/ou social. Ademais prové de competencia ás persoas usuarias para facerse responsables da elaboración das comidas no domicilio.

Non se empeza a empregar unha linguaxe inclusiva ata o 2018. No 2019 o seu emprego é maior, aínda que non total.

Na memoria non se fai un desglose dos indicadores estatísticos por sexo, polo que os datos non permiten ver as diferenzas da participación nos programas e dos resultados por sexo. No 2019 hai

un dato que figura desglosado. É o das persoas beneficiarias de actividades de ocio con e sen pernocta, que se distribúen dentro de dúas accións: o Programa de respiro e o Club de ocio.

3.3. Ámbito estrutural: Presenza das mulleres na organización

3.3.1. Composición en canto ás persoas asociadas

Os datos dos que dispón a organización nos dous últimos anos son os seguintes:

Táboa 1: Distribución por sexos entre a Asemblea de persoas socias.

	2017			2018		
	H	M	Total	H	M	Total
Total (N)	29	45	74	26	40	66
Porcentaxe(%)	39.2	60.8	100%	39.4	60.6	100%

Fonte: Elaboración propia a partir dos datos extraídos dos listados de persoas asociadas (2019).

As porcentaxes de persoas asociadas apenas varían nos dous últimos anos. Non se puideron obter datos anteriores a 2017.

Nos dous anos de referencia, a porcentaxe de mulleres ronda o 60% respecto do total (concretamente no 2017 o 60.8% do total de persoas socias son mulleres e no 2018 o 60.6%). A porcentaxe de homes asociados queda en ambos anos arredor do 40%, mais sen chegar a el (39.2% no 2017 e 39.4% no 2018). Case se dan as condicións para que a composición sexa paritaria. O criterio da paridade cúmprese cando ambos sexos se atopan entre o 40% e o 60% do total.

3.3.2. Composición da Xunta Directiva

Táboa 2: Distribución por sexos da Xunta Directiva

	Dende 01/01/2015 ata 17/05/2015		Dende 17/5/2015 ata 18/07/2016		Dende 18/07/2016 ata 12/03/2018		Dende 12/03/2018 ata 31/12/2018	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Homes	2	28.6	2	33.3	3	37.5	2	33.3
Mulleres	7	71.7	6	66.7	5	62.5	6	66.7
Total:	9	100	8	100	8	100	8	100

Fonte: Elaboración propia a partir de datos extraídos das certificacións da Xunta Directiva (2019)

Dende xaneiro do 2015 ata decembro do 2018 houbo 4 composicións distintas da Xunta Directiva, que se amosan na táboa anterior.

Pódese apreciar unha lixeira tendencia cara a unha maior representación proporcional de ambos sexos. A principios do 2015 só un 28.6% das persoas integrantes da Xunta Directiva eran homes, as mulleres eran case tres veces máis.

A presenza de homes vaise incrementando progresivamente ata que no 2018 se achega moito á porcentaxe necesaria para que un órgano colexiado se considere paritario (40%). Aínda que non a acada, permanecendo subrepresentados os homes ao igual que no caso da composición das persoas socias, no que tamén o están).

No 2018 volveuse a retroceder na representación de homes neste órgano, volvendo ás mesmas porcentaxes que existían no 2016.

Ao comparar a composición da Xunta Directiva coa composición da Asemblea de persoas socias, obsérvase que a composición da primeira é máis desigual que a da segunda, véndose máis infrarrepresentados os homes, no caso do primeiro órgano colexiado.

Sen embargo, é fundamental destacar que a pesar da infrarrepresentación masculina, a meirande parte dos catro anos que van dende xaneiro do 2015 a decembro do 2018 (que é o intervalo de tempo elixido para medir a evolución da composición da Xunta Directiva) a Presidencia está ocupada por un home durante tres anos e catro meses e por unha muller só durante 8 meses.

Neste senso pódese confirmar que alomenos durante estes últimos catro anos, se produce, tal e como é habitual, unha segregación vertical. Isto significa que, a pesar de que as mulleres conforman a maioría das persoas que están na base da organización (diciamos que supoñían algo máis do 60% do total), non se sitúan na cúspide da organización coa mesma facilidade.

3.3.3. Composición do cadro de persoal

Táboa 3: Distribución por sexos do cadro de persoal que traballa para a Albores Saúde Mental

	2015		2016		2017		2018	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Homes	1	6.7	3	17.6	2	13.3	0	0
Mulleres	14	93.3	14	82.3	13	86.7	15	100
Total:	15	100	17	100	15	100	15	100

Fonte: Elaboración propia a partir de datos dos rexistros da Entidade (2019).

A porcentaxe de homes que traballan en entidades relacionadas cos servizos sociais é escasa, unha tendencia habitual que ten que ver cos estereotipos e roles que asignan as sociedades occidentais a homes e mulleres.

A falsa crenza popular de que as mulleres son máis empáticas e meticulosas nos coidados que os homes por natureza, perxudica neste caso aos homes. A día de hoxe, aínda se desconfía no entorno privado do domicilio da súa capacidade á hora de realizar traballos relacionados cos coidados. Esta crenza trasládase por analoxía ao espazo público da formación e o traballo remunerado e ten como consecuencia unha segregación horizontal nas profesións relacionadas cos coidados da comunidade. As mulleres fórmanse máis en profesións relacionadas cos coidados e, en consecuencia, os coidados de persoas enfermas, dependentes ou con discapacidade segue a ser

realizada maioritariamente por mulleres, non só no espazo privado das relacións familiares, senón tamén no espazo público do emprego. En consecuencia, os estudos das ramas das ciencias sociais e ciencias da saúde seguen a atoparse feminizados (aínda que cada vez menos, grazas ás medidas de promoción da igualdade introducidas nos distintos niveis educativos).

Os programas que se desenvolven en Albores son fundamentalmente de carácter sanitario e sociosanitario. Por tal motivo, non é difícil que se reproduza na composición da súa plantilla a segregación horizontal. Os homes están moi subrepresentados dende o 2015, tanto que no 2018 non traballou ningún home na organización.

É de salientar que o ano no que houbo máis presenza de homes entre as persoas traballadoras foi o 2017, no que coincide que se produciu un incremento da plantilla.

Se se fía aínda máis polo miúdo, obsérvase que dende 2015 houbo un total de 3 homes traballando en Albores e as súas profesións eran as seguintes:

Taboa 4: Perfil profesional dos homes que traballaron en Albores Saúde Mental de 2015 a 2018.

	PROFESIÓN	PROGRAMA AO QUE SE ADSCRIBE
Traballador 1	Monitor de carpintería	Programa de habilidades prelaborais e laboráis
Traballador 2	Monitor de carpintería	Programa de habilidades prelaborais e laboráis
Traballador 3	Psicólogo	Ocupación transversal

Fonte: Elaboración propia a partir de datos dos rexistros da Entidade (2019).

Aínda que o tamaño da mostra é moi pequena e, polo tanto, pouco significativa, obsérvase que o contido das actividades que realizan dous dos tres traballadores (66,7%) teñen unha clara relación con actividades asignadas tradicionalmente aos homes, como é o oficio de carpintería. Só un dos tres realiza actividades relacionadas coas ciencias sociais e, polo tanto, atribuídas ás mulleres (33,3%).

Este feito parece confirmar a tendencia habitual nas organización de tipo sanitarias ou/e sociosanitarias: Cando os homes se empregan en sectores feminizados, os traballos que realizan están relacionados con roles característicos das masculinidades tradicionais.

3.3.4. Composición do usuariado

Táboa 5: Distribución por sexos do usuariado do CRPL Albores Saúde Mental en Monforte de Lemos

	2016		2017		2018		2019	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Homes	18	60	17	58.6	18	58.1	17	60.7
Mulleres	12	40	12	41.4	13	41.9	11	39.3
Total	30	100.0	29	100.0	31	100.0	28	100.0

Fonte: Elaboración propia, a partir dos datos de rexistro da entidade

En canto á distribución das persoas usuarias de Monforte de Lemos obsérvase que dende o 2016, que é o ano que se toma como referencia para iniciar a valoración, case sempre existiu unha representación paritaria dos sexos. A representación das mulleres entre o usuariado está arredor do 40%, sendo a cota a partir da cal se sitúa a paridade. Só o último ano (2019), dentro deste grupo de 4, se atopa lixeiramente por debaixo, cunha presenza de mulleres do 39.3%.

Táboa 6: Distribución por sexos do usuariado do CRPL Albores Saúde Mental en Chantada

	2016		2017		2018		2019	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Homes	6	66.7	4	57.1	5	55.6	5	62.5
Mulleres	3	33.3	3	42.9	4	44.4	3	37.5
Total	9	100.0	7	100.0	9	100.0	8	100.0

Fonte: Elaboración propia, a partir dos datos de rexistro da entidade

No caso do CRPL de Chantada, hai unha oscilación maior entre uns anos e outros. Se ben no 2017 e 2018 se supera con creces a cota mínima para considerar unha composición como paritaria, sendo mulleres o 42.9% e o 44,4% (respectivamente) do total de persoas usuarias; durante o 2019 e o 2016, atopamos as proporcións de homes e mulleres lonxe da paridade, especialmente no ano 2016 no que o número de homes duplica ao de mulleres usuarias.

Táboa 7: Distribución por sexos do usuariado de ambos CRPL Albores Saúde Mental

	2016		2017		2018		2019	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Homes	24	61.5	21	58.3	23	57.5	22	61.1
Mulleres	15	38.5	15	41.7	17	42.5	14	38.9
Total	39	100.0	36	100.0	40	100.0	36	100.0

Fonte: Elaboración propia, a partir dos datos de rexistro da entidade

En conxunto, ao calcular a proporción en que se ven representados os homes e as mulleres no total de persoas usuarias da entidade, obsérvase que algúns anos (2016 e 2019) a porcentaxe de mulleres está por debaixo da que sería unha composición paritaria (38.5% e 38.9% respectivamente) e no 2017 e 2018 acádase a paridade, cun 41.7% de mulleres no primeiro e un 42.5% no segundo ano.

Non se pode dicir que exista unha tendencia cara unha composición do usuariado cada vez máis equilibrada en canto ao sexo, mais si se pode dicir que os datos case sempre se manteñen en torno a unhas porcentaxes se non paritarias, si aproximadas á paridade, especialmente no CRPL de Monforte de Lemos. Destaca á baixa o ano no que os homes compoñen o 66, 6% do total das persoas usuarias de Chantada, duplicando ás mulleres, que son o 33.3% do total deste ano.

3.4. O entorno: As empresas que prestan servizos a Albores

Os CRPL da Asociación Albores Saúde Mental están ubicados nas localidades de Monforte de Lemos e Chantada, na zona sur da provincia de Lugo. Neste espazo o tecido económico está conformado sobre todo por pequenas empresas familiares. Por iso, non resulta sorprendente o feito de que a meirande parte das empresas que prestan servizos á entidade sexan pequenas empresas familiares. En concreto, Albores recibe servizos de 9 empresas e 8 delas son pequenas.

3.4.1. A situación das empresas pequenas

Táboa 8: Composición das pequenas empresas que prestan servizos a Albores Saúde Mental

Nome Empresa	Ángeles	Satega	Rede	M ^a José González	Rajo	Copinor	Papelería Fénix	Lidia Nutricionista
Cargo máis alto	Muller	Home	Home	Muller	Home	Home	Home+muller	Muller
Sector	Transporte en taxi	Xestoría	Informática	asesoría xurídica	Xestión de RR.HH.	Renting de fotocopiadoras	Papelería	Nutrición
H	0	2	2	1	1	5	2	
M	1	2	0	1	2	1	3	1
TOTAL	1	4	2	2	3	6	5	1

Fonte: Elaboración propia a partir dos datos cedidos polas empresas (2019).

Destas 8 empresas familiares, 4 están dirixidas por homes, 3 por mulleres e 1 ten unha composición paritaria. Os liderazgos son exercidos nun número similar de empresas por homes e por mulleres, rasgo habitual das pemes.

Destaca a configuración da plantilla de Copinor e Rede, que se adican á informática e a electrónica respectivamente. O seu persoal está case totalmente integradas por homes, o que supón un espello da sociedade. As profesións tecnolóxicas aínda son maiormente iniciadas por homes, así que é lóxico que a maioría dos profesionais destes sectores tamén o sexan e que os estereotipos de xénero se vexan reforzados e reproducidos nestes entornos.

3.4.2. A grande empresa

Como se dicía máis arriba, só unha entraría na clasificación de grande empresa. Debido ao feito de contar con máis de 250 persoas traballadoras, ten a obriga de elaborar un plan de igualdade.

Só arredor do 10% das empresas obrigadas a ter plan de igualdade, o aprobaron. Mercadona iniciou políticas neste senso no 2010 e no 2014 aprobou o seu primeiro plan de igualdade. Os seus principais fitos son os seguintes:

- No 2017 o 47% dos postos directivos promocionados foron para mulleres.
- No balance do 2018 figura que un total de 310 persoas se acolleron á excedencia por cuidado de crianzas.

No plan de igualdade 2019-2023 destacan melloras como a baixa por paternidade de ata 7 semanas, a ampliación da excedencia por coidado de crianzas de ata 12 anos e a reserva do posto de traballo durante un máximo de 3 anos en caso de violencia de xénero.

3.5. Acoso, actitudes sexistas e percepción da discriminación

3.5.1. *Existencia dun procedemento para previr, detectar e canalizar situación de acoso sexual e/ou por razón de sexo*

O acoso sexual e acoso por razón de sexo considéranse comportamentos discriminatorios no artigo 7 da Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Constitúe **acoso por razón de sexo** calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un entorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.

Constitúe **acoso sexual** calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un entorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.

Por enriba de todo, é unha manifestación das relacións de poder, unha forma de discriminación baseada no xénero como xerarquía, que garda relación cos roles atribuídos tradicionalmente en función do sexo das persoas, atopándose vencellado ao poder e á violencia.

As condutas de acoso sexual son aquelas que supoñen unha intrusión indesexada e non buscada, por parte dun home, nos sentimentos, pensamentos, condutas, espazo, tempo, enerxías e corpo dunha muller. Nestas relación o home sitúase como suxeito e ubica á muller coma un obxecto que debe cumprir as súas expectativas. Cando isto non ocorre e a muller marca o seu espazo, o home non o respecta.

As súas manifestacións son as seguintes:

Expresións:

- Ollar lascivo.
- Comentarios lascivos.
- Piropos ou comentarios de contido sexual.
- Asedio por opción sexual.
- Insistir en ter prácticas sexuais.
- Presión para ter relación sexuais de risco.
- Obrigar a prácticas non consentidas (ver pornografía, prácticas referidas á vestimenta).
- Explicar prácticas e preferencias sexuais da outra persoa sen consentimento.
- Difundir e facer públicas intimidades sexuais co único obxectivo de ridiculizar ou fardar.

Picos:

- Tocamentos non desexados.
- Exhibicionismo sexual.
- Chantaxe sexual.
- Forzar prácticas sexuais non desexadas ou non seguras.
- Tomar represalias se non se accede.
- Difundir imaxes ou vídeos da persoa con contido sexual.

- Relacións sexuais non consentidas no caso de non existir a relación social intimidatoria

Existen diferentes tipos de acoso sexual. Pola súa gravidade destacan os seguintes:

1. **Chantaxe sexual:** Prodúcese cando a resposta negativa ou a sumisión dunha persoa a unha conduta se utiliza, implícita ou explicitamente, como fundamento dunha decisión que repercute sobre o acceso desta persoa á formación profesional, ao traballo, á continuidade do traballo, a promoción profesional, o salario, entre outras. Neste tipo de acoso os suxeitos activos son persoas de rango superior.
2. **Acoso sexual ambiental:** A súa característica principal é que os suxeitos activos manteñen unha conduta de natureza sexual, de calquera tipo, que ten como consecuencia, buscada ou non, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. A condición afectada é o entorno, o ambiente de traballo. Os suxeitos activos son os compañeiros e compañeiras de traballo, así como terceiras persoas que se relacionan por motivo do traballo.

Aínda que non se atopa por escrito, existe un procedemento, xerado de forma espontánea, empregado por todas as traballadoras do CRPL para canalizar as situacións de acoso ou aquelas que xeren incomodidade á persoa.

Procedemento cando a acosada é unha traballadora: Cando a propia muller ou unha das súas compañeiras detectan situacións de invasión do espazo persoal, roces/tocamentos non desexados o que fai é comunícalo directamente a Dirección. A Directora fala coas persoas que protagonizaron o incidente e intenta que o usuario comprenda que nunca se pode tolerar un achegamento non desexado.

Sen embargo, resulta difícil que non se volva a repetir, debido a que as condutas de acoso de baixa intensidade están normalizadas pola sociedade xeral.

Procedemento cando a acosada é unha usuaria: Segundo datos de FEAFES, as mulleres con enfermidade mental detectan as violencias contra elas con máis dificultades que as que non teñen este tipo de doenzas. Por tal motivo e como o acoso é unha violencia pódese extrapolar que probablemente tamén teñan máis dificultades á hora de detectar o acoso sexual, por razón de sexo/xénero ou por orientación sexual. Hai casos en que si os detectan e e os comunican ás monitoras ou Dirección, mais os casos que non son observados polo persoal e/ou detectados polas usuarias, descoñécense. Cando se detecta algún caso o procedemento que se segue é o mesmo que no acoso ao persoal. Tamén nestes casos se observa con frecuencia a reincidencia polo mesmo motivo.

3.5.2. Existencia de medidas de sensibilización para evitar acosos, actitudes sexistas e trato discriminatorio:

Non existen medidas de sensibilización específicas para evitar estas actitudes, salvo os obradoiros de habilidades sociais, os de cidadanía ou os de ocio, nos que se pode abordar o tema de forma tanxencial, mais non se aborda directamente.

3.5.3. Existencia dun mecanismo para presentar e resolver queixas e denuncias por acosos, actitudes sexistas e trato discriminatorio:

Non hai un procedemento específico. Se existe unha queixa neste senso, será tratada polo procedemento ordinario de reclamacións, queixas e suxestións.

Neste senso, dende o 2016 non existiu ningunha reclamación, queixa ou suxestión.

Si existiron comunicacións á dirección e ás monitoras de actos que entrarían dentro do que se consideran manifestacións de acoso sexual ambiental, mais non existen rexistros ao respecto.

O mecanismo que se empregaron nestes casos para sancionar as condutas foi a amonestación. Non existen rexistros.

3.5.4. Percepción dunha maior dificultade para ser promovidas, propostas para un cargo ou para o recoñecemento público polo feito de ser muller e percepción de trato discriminatorio nas relacións persoais:

Non existe tal percepción en absoluto. De feito, ata o momento, o persoal ao que se lle renovou o contrato está formado integramente por mulleres.

3.6. Conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

3.6.1. Posibilidades de conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

Segundo a Real Academia Española (RAE) conciliar é "conformar dúas ou máis proposicións ou doutrinas ao parecer contrarias".

Partindo desta idea, a conciliación persoal, familiar e laboral pódese definir como a participación equilibrada entre mulleres e homes na vida familiar e no mercado de traballo, conseguida a través da reestruturación e reorganización dos sistemas, laboral, educativo e de recursos sociais, co fin de introducir a igualdade de oportunidades no emprego, variar os roles e estereotipos tradicionais, e cubrir as necesidades de atención e coidado a persoas dependentes.

Neste senso, a entidade segue as pautas marcadas na normativa aplicable (Lei 39/1999 do 5 de novembro para promover a conciliación da vida persoal e laboral das persoas traballadoras, convenio colectivo, etc).

Ademais a Directora facilita a flexibilidade dos horarios en función das necesidades e circunstancias de cada unha, sempre que é posible.

3.6.2. Horarios de atención ao usuariado do CRPL que favorezan a conciliación da vida persoal, familiar e laboral

Nos últimos anos puxéronse en práctica dúas medidas que buscan facilitar o respiro das persoas coidadoras das familias do usuariado (as actividades de coidado habitualmente nas familias que atende Albores recae nas mulleres, en consonancia co que é habitual na nosa sociedade):

- Programa de respiro: A través de actividades de ocio e tempo de lecer na comunidade durante as fins de semana, a entidade facilita o descanso das coidadoras e a conciliación das distintas facetas das súas vidas.
- Servizo de comedor: A posta en marcha do servizo de comedor permite que o usuariado pase máis tempo no centro e que as súas familias podan dedicar ese tempo a actividades alternativas ás de coidado.

3.6.3. Proporción de mulleres e de homes que solicitan permiso por maternidade/paternidade

Non se produciu ningunha solicitude de permiso por maternidade e paternidade.

3.6.4. Proporción de mulleres e homes que solicitan excedencia ou redución de xornada despois dun nacemento ou por coidado de persoas dependentes:

Non se deu ningún caso

3.7. Condicións sociosanitarias, físicas e do entorno de traballo

3.7.1. Existencia de campañas sociosanitarias de carácter informativo e preventivo sensibles ás diferenzas laborais entre mulleres e homes relativas a saúde e prevención da enfermidade.

A empresa que leva o servizo de prevención de riscos laborais (PRL) non entregou ningún material específico.

Tampouco se entregou ningún material nin se fixo campaña algunha por parte do Sergas, que é o organismo que concerta as prazas dos dous CRPL.

3.7.2. Introducción da perspectiva de xénero nos planos de saúde e PRL e deseño de medidas de diminución dos riscos que contemplan as diferenzas e as desigualdades de xénero

Non se introduce a perspectiva de xénero no deseño de medidas de PRL, que contemplan as diferenzas do impacto dos traballos en homes e mulleres.

Conclusións

En síntese, extráense as seguintes conclusións:

No ámbito estratéxico obsérvase unha conciencia cada vez maior de promover a igualdade de oportunidades. Non existe, polo momento un compromiso por escrito da dirección, mais os feitos falan por si mesmos: O impuso por parte da Dirección de accións estratéxicas que fomenten a igualdade, o cambio de nome dos estatutos, a linguaxe que se emprega nos mesmos, o esforzo destinado á elaboración do diagnóstico e do plan. Respecto deste ámbito, a principal necesidade que se observa é a de introducir a dimensión de xénero nos programas dos CRPL estables no tempo (enfoques e/ou contidos que teñan en conta esta dimensión).

No ámbito das comunicacións e cultura organizativa:

Non se dispoñen de datos sobre crenzas e actitudes do usuariado (non hai enquisas ao respecto .

Para o persoal e a Dirección é un valor compartido: a proactividade de todas as persoas que tiveron un contrato de máis de 12 meses, propoñendo e realizando algún obradoiro que tivese como finalidade promover a igualdade e facer diminuír a violencia de xénero. Tamén a Dirección alenta estas iniciativas, aprobando os obradoiros que lle son propostos e promovendo accións para os días mundiais que teñen que ver coas mulleres.

Nas comunicacións por escrito ás familias e usuariado habitualmente emprégase a linguaxe non sexista.

No material das campañas de sensibilización tamén é habitual o uso da linguaxe non sexista. Cando se introduce algunha imaxe inténtase que non reflecta roles e estereotipos de xénero tradicionais. Non hai ningunha campaña ata o momento que estea enfocada a trasladar á sociedade a problemática específica das mulleres e fomentar a igualdade.

Non existe ningunha campaña de comunicación na que os contidos teñan que ver coa específica situación das mulleres.

Nas comunicacións cos medios: Cada vez se emprega con máis frecuencia a linguaxe non sexista e visibilizadora. Cando se traslada información relativa á saúde mental, en ningunha ocasión se fai referencia ao modo específico en que afecta ás mulleres.

Na comunicación a través do Facebook hai unha clara tendencia cara ao emprego non sexista da linguaxe. En canto aos contidos, aqueles que teñen que ver especificamente coas mulleres son menos do 10%, no ano que se fixeron máis publicacións deste tipo.

Nas memorias públicas, estase a avanzar levemente cara a un uso non sexista da linguaxe. Recóllese algún programa adicado ás mulleres coidadoras (programa de respiro, programa concilia). Non hai

ningún orientado cara as usuarias en concreto. Os datos recollidos non están desglosados por sexo, salvo en ocasións excepcionais.

Ámbito estutural (presenza das mulleres na organización):

A composición da Asemblea é case paritaria. As mulleres conforman algo máis do 60% e os homes algo menos do 40%. A composición da Xunta Directiva é máis desigual, habendo unha sobrerrepresentación importante de mulleres e unha infrarrepresentación de homes. Sen embargo nos anos que abrangue o estudo diagnóstico, a Presidencia está ocupada a meirande parte do tempo por un home, producíndose unha segregación vertical dos sexos evidente..

A composición da plantilla de persoal neste tempo está composta moi maioritariamente por mulleres. É algo habitual nas entidades deste sector, pois os traballos de índole sociosanitaria son atribuídos socialmente ás mulleres como propios da súa natureza. A maioría dos contratos de homes teñen que ver co desempeño de ocupacións que conlevan traballos manuais técnicos, asociados tradicionalmente aos homes, por parte da sociedade.

En canto á composición do usuariado dos CRPL de Monforte de Lemos e Chantada, pódese dicir que se achegan á paridade, especialmente no CRPL de Monforte, onde hai unha proporción de mulleres que se mantén ao longo dos anos avaliados arredor do 40%. Os datos para Chantada oscilan máis, sendo máis frecuente que as mulleres estean infrarrepresentadas, afastándose da paridade.

Finalmente, en canto á composición das empresas que prestan servizos a Albores establécese unha distinción entre as pequenas empresas e as grandes.

Nas Pemes que serven a Albores, os liderazgos (Dirección e propiedade) son exercidos nun número similar de empresas por homes e por mulleres, como é habitual na sociedade en xeral.

Só unha empresa grande abastece de produtos á entidade. Ésta está sometida á obriga de desenvolver plan de igualdade e medidas de acción positiva, tendentes á favorecer a igualdade de oportunidades das mulleres.

Acoso, actitudes sexistas e percepción da discriminación:

Non existe un procedemento formalmente establecido para canalizar estas situacións. Hai un procedemento establecido pola costume e non escrito que se adoita a seguir cando se observan actitudes que incomoden ás mulleres traballadoras e/ou usuarias.

Tampouco existen medidas de sensibilización para evitar acosos, actitudes sexistas e trato discriminatorio, tanto cara as usuarias como cara as traballadoras.

Non existe un mecanismo específico para presentar e resolver queixas e denuncias por acosos, actitudes sexistas e trato discriminatorio. Tampouco están establecidas as sancións ao respecto.

Non existe a percepción dunha maior dificultade para ser promovidas, propostas para un cargo ou para o recoñecemento público polo feito de ser muller, nin percepción de trato discriminatorio nas relacións persoais.

Conciliación da vida persoal, familiar e laboral: En canto á conciliación, a entidade segue a normativa que lle afecta. Ademais existe boa disposición por parte da Dirección a facilitar a conciliación dos horarios sempre que é compatible co funcionamento normal da organización.

Ata o momento non existiron solicitudes de permisos por maternidade ou paternidade. Tampouco existiron solicitudes de excedencias ou redución de xornada para coidado de crianzas e/ou persoas dependentes ata a actualidade.

Condicións sociosanitarias e físicas do entorno de traballo: Non se fixo por parte da empresa de PRL nin por parte do Sergas (organismo que concerta os centros) ningunha campaña informativa ou preventiva, que teña en conta as diferenzas laborais entre mulleres e homes, relativas a saúde e á prevención da enfermidade.

Tampouco se deseñan medidas de PRL que teñan en conta do diferente impacto que producen nos traballos nos corpos e psique das mulleres.

PLAN DE IGUALDADE

Que é?

É un conxunto de medidas destinado a fomentar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes dentro das entidades (empresas, institucións públicas, ONG,...)

Características:

- Colectivo-Integral: Pretende incidir positivamente non só na situación das mulleres senón en toda a plantilla. ·
- Transversal: Implica a todas as áreas de xestión da organización. ·
- Dinámico: É progresivo e está sometido a cambios constantes. ·
- Sistemático-Coherente: O obxectivo final (a igualdade real) conséguese polo cumprimento de obxectivos sistemáticos. ·
- Flexible: Confecciónase a medida, en función das necesidades e posibilidades.
- Temporal: Remata cando se consegue a igualdade real entre mulleres e homes.

Obxectivos do Plan de Igualdade

1. Detectar as barreiras e discriminacións que poden existir na entidade en materia de igualdade.
2. Establecer accións de mellora para subsanar as deficiencias detectadas.
3. Fomentar a igualdade real e efectiva de oportunidades.

Ámbitos e accións:

ÁREA	N.	DENOMINACIÓN DA ACCIÓN	PREVISIÓN DE EXECUCIÓN
Ámbito estratéxico	1	Avaliar o plan de igualdade cunha frecuencia mínima de 3 anos.	ANO 3
	2	Sistematizar a introducción da perspectiva de xénero en todos os programas, incluídos aqueles que son permanentes, en todas as súas fases: Planificación, execución e avaliación.	ANO 1, 2 E 3
	3	Establecer de maneira formal a figura de Responsable en materia de igualdade.	ANO 1
	4	Asignar recursos económicos ou de tempo ao desenvolvemento do plan de igualdade.	ANO 1
	5	Publicar e difundir o plan de igualdade	ANO 1
Ámbito da cultura e comunicación organizativas	6	Recolle datos acerca das crenzas, actitudes e valores das persoas usuarias sobre a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.	ANOS 2 E 3
	7	Introducir de forma sistemática en todos os obradoiros, algunha xornada na que se trate de forma específica a situación de mulleres e homes respecto dese contido e como afecta ás súas vidas.	ANO 2
	8	Conmemorar os distintos días internacionais que se estableceron para denunciar as situacións de discriminación das mulleres.	ANO 2
	9	Establecer un protocolo que garanta que todas as comunicacións formais co exterior estean en linguaxe non sexista, con imaxes libres de estereotipos, presenza equilibrada de mulleres e homes e contidos que traten a situación singular das mulleres (mínimo un 10 por cento dos contidos).	ANO 1
	10	Desglosar todos os datos incluídos nas memorias por sexo.	ANO 3
Ámbito estrutural	11	Promover o liderazgo das mulleres no seo da Xunta Directiva. Desenvolver campañas de captación de mulleres usuarias.	ANO 2
	12	Promover a contratación de homes para que a plantilla sexa máis equilibrada en canto á presenza de ambos sexos.	ANO 3
	13	Desenvolver campañas de captación de mulleres usuarias.	ANO 3

Acoso, actitudes sexistas e percepción da discriminación	14	Crear un procedemento para previr, detectar e canalizar as situacións de acoso	ANO3
	15	Desenvolver medidas de sensibilización para evitar o acosos, actitudes sexistas e trato discriminatorio	ANO 1
	16	Establecer sancións específicas para os casos de acoso, actitudes sexistas e trato discriminatorio	ANO 1
Conciliación da vida persoal, familiar e laboral	17	Dar carácter estable ao programa de respiro e ao servizo de comedor	ANO 2
	18	Incluir na información de benvinda ao persoal, a existencia dos permisos de maternidade e paternidade e as excedencias por coidado de crianzas e persoas dependentes	ANO 3
Condicións sociosanitarias e do entorno de traballo	19	Solicitar documentación informativa e preventiva, sensible ás diferenzas laborais entre mulleres e homes, relativas a saúde e prevención da enfermidade	ANO 3
	20	Solicitar á empresa de PRL a Introducción da perspectiva de xénero nos plans PRL e deseño de medidas de diminución dos riscos	ANO 2