

Diagnóstico e Plan de Igualdade

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
DIAGNÓSTICO.....	5
Que é o diagnóstico da situación?	5
Contidos dun diagnóstico:.....	6
Metodoloxía	8
Ámbitos:	8
1.1. Ámbito estratéxico	8
3.2. Ámbto das comunicacións e cultura organizativa.....	13
3.3. Ámbito estrutural: Presenza das mulleres na organización.....	22
3.4. O entorno: As empresas que prestan servizos a Albores.....	28
3.5. Acoso, actitudes sexistas e percepción da discriminación	30
3.6. Conciliación da vida persoal, familiar e laboral.....	33
3.7. Condicións sociosanitarias, físicas e do entorno de traballo	34
Conclusións.....	36
PLAN DE IGUALDADE.....	40
Que é?	40
Características:	40
Obxectivos do Plan de Igualdade	40
Ámbitos e accións:.....	41

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 diferenzas 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 asociación, 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 ademáis é ambicioso. Os diagnósticos a miúdo analizan só a situación de igualdade/desigualdade do persoal ao servizo da Entidade. Este estudo, ademáis 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 asemblea 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 miúdo incorporan a dimensión de xénero na planificación, execución e avaliación.

Ademáis, 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. Ademais 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 IMAXES 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 atraínte.	Cada ano a temática faise coincidir coa que tome a OMS para adicar o Día Mundial da Saúde Mental.
Recital Lírico “Doce, Poemas de Outono”	Si	A composición do grupo é estereotipada: o instrumento a cargo dun home (pianista) e a voz a	As pezas eran arias antigas e populares dentro da lírica, polo que non integran a perspectiva de

		cargo dunha muller (soprano).	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 a propia publicación).	Cada ano a temática faise coincidir coa que tome a OMS para adicar o Día Mundial da Saúde Mental

		Neste caso non é sexista.	
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 expresións como “persoas con enfermidade mental” e similares inclusivas. Ocasionalmente intercálanse expresións como “os demais” ou “outros”. “Los demás” poderían ser substituídos por “o resto da xente” ou por “quen a rodean” e “outros” por “outras persoas”, por exemplo.	Non se acompañan de imaxes	Non se introduciu no contido a perspectiva 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
Percentaxe(%)	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 percentaxes de persoas asociadas apenas varían nos dous últimos anos. Non se puideron obter datos anteriores a 2017.

Nos dous anos de referencia, a percentaxe 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 percentaxe 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 meticolosas 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 González José	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, extraíense 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 reflicta 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 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. Ademáis 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	Recoller 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	ANO 3

		máis equilibrada en canto á presenza de ambos sexos.	
	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 benvida ao persoal, a existencia dos permisos de maternidade e paternidade e as excedencias por coidao 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