



PLAN DE IGUALDAD

ASOCIACIÓN GRANADINA DE SÍNDROME
DE ASPERGER-TEA

INDICE:

- 1. Presentación**
- 2. Objetivos**
- 3. Ámbito de Actuación**
- 4. Estrategias y Acciones por Ámbito de Intervención**
- 5. Sistema de Evaluación**
- 6. Cronograma**
- 7. Recursos para la Implantación de Recursos Humanos**
- 8. Vigencia del Plan de Igualdad**

1. PRESENTACIÓN

La Asociación Granadina de Síndrome de Asperger-TEA (AGSA-TEA) es una entidad sin ánimo de lucro que se constituye en 2005 para promover el bienestar y la calidad de vida de las personas con Síndrome de Asperger y otros Trastornos del Espectro del Autismo (SA-TEA) y sus familias y dar respuestas a las necesidades de este colectivo en la provincia.

AGSA-TEA supone una pieza clave en la rehabilitación psicosocial de las personas con Síndrome de Asperger y de sus familias, dentro de su proceso de recuperación, y tiene la misión de generar una red de familias y personas con Síndrome de Asperger con el objetivo de luchar por un futuro de inclusión de este colectivo, así como de mejorar la calidad de vida de los afectados y de sus familias, favoreciendo su capacidad de decisión sobre su vida y promoviendo la sensibilización y concienciación social de nuestro entorno.

Ofrece una estrategia asistencial que trasciende el ámbito de los síntomas, ofreciendo a sus socios y socias supervisión y ayuda en tratamiento psicosocial, entrenamiento en habilidades sociales y vocacionales, estimulación cognitiva, grupos de ayuda mutua, promoción de la autonomía personal y ocio, promoción de vida independiente, así como informando sobre el síndrome a los usuarios y usuarias, susfamilias y a la propia comunidad. Asimismo, trata de influir sobre aspectos legislativos y la educación de la población, para modificar su percepción sobre el Síndrome de Asperger-TEA, y reducir la discriminación y el estigma.

Por otro lado, siguiendo la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Junta Directiva de AGSA-TEA realiza una reflexión sobre la necesidad de analizar más profundamente la situación de igualdad que se vive en la organización. A pesar de la noobligatoriedad de la implantación del Plan debido al menor número de trabajadores en plantilla, decide ponerlo en marcha como medida de garantía del espíritu y valores de la Asociación, en consonancia con los principios de la Ley.

El Órgano de Gobierno de la entidad está formado por 3 mujeres y 3 hombres, dato que refleja que las mujeres tienen una representación y poder en la toma de decisiones igualitaria con respecto a los hombres.

2. OBJETIVOS

Objetivo General:

- Promover el principio de Igualdad entre mujeres y hombres como un valor fundamental en el funcionamiento interno de la Asociación.

Objetivos Específicos:

- Fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de la asociación.
- Incrementar la satisfacción y motivación de profesionales y voluntariado que forman parte de AGSA-TEA, mejorando, en consecuencia, la calidad y los resultados finales del trabajo desarrollado y los beneficios para nuestros usuarios y usuarias.
- Participación y toma de decisiones equilibrada en todos los espacios.
- Comunicación interna y externa orientada a la inclusión, con lenguaje verbal y visual igualitario y orientado a combatir los estereotipos de género.
- Acciones de sensibilización y formación para capacitar a las personas que componen la Asociación en la necesidad de llevar a cabo una gestión con perspectiva de género y saber desarrollarla.
- Asignar a personas y/o grupos de trabajo la responsabilidad de liderar, desarrollar y velar por la inclusión de la perspectiva de género.
- Detectar las barreras y situación de discriminación que puede haber en la Asociación en materia de igualdad para establecer acciones de mejora que subsanen las deficiencias encontradas.
- Concienciar sobre la igualdad presente en nuestra sociedad hoy en día a su desaparición total.

3. ÁMBITO DE ACTUACIÓN

Desde la Asociación Granadina de Síndrome de Asperger-TEA nos planteamos, de acuerdo con el Objetivo general expuesto, desarrollar el Plan de Igualdad en los siguientes ámbitos de actuación:

3.1. Ámbito corporativo

Contemplaríamos aquí la definición de los fines de la asociación, relaciones institucionales, sus órganos de gobierno, las disposiciones estatutarias y las políticas de comunicación.

3.2. Ámbito de relaciones laborales

Referido a la estructura de recursos humanos que ponen en práctica los fines y servicios para los que ha sido creada la asociación.

Es en este ámbito en el que nos centraremos fundamentalmente en el presente Plan, concretando diferentes áreas de actuación.

3.3 Ámbito de Programa y Servicios que ofrece la Asociación

Se trata de la aplicación del Principio de Igualdad en el diseño, ejecución y evaluación de los diferentes Programas y proyectos que se ofrecen, al servicio de las personas beneficiarias para las que han sido creado.

4. ESTRATEGIAS Y ACCIONES POR ÁMBITO DE INTERVENCIÓN

4.1. *Ámbito Corporativo*

Objetivos:

- Garantizar la Igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia y fines de la asociación.
- Favorecer la participación e implicación de los trabajadores en los diferentes pasos del desarrollo del Plan de Igualdad.
- Difundir una imagen no sexista e igualitaria de la asociación, promoviendo un papel activo en este sentido en la sociedad y entorno más cercano.

Acciones:

4.1.1. Formación y sensibilización en materia de Igualdad dirigida tanto a los y las trabajadores/as como al órgano directivo.

4.1.2. Revisión de los Estatutos de la asociación para incluir especificaciones relativas a la Igualdad de género, tanto en la forma como en el contenido.

4.1.3. Revisión de las publicaciones generadas por la organización: Memoria Anual, Informes de evaluación, diseño de proyectos, página web, etc., para incluir en ellas la perspectiva de género, reflejando y proyectando una imagen de la entidad coherente con el principio de Igualdad, que persigue en sus acciones.

4.1.4. Incluir transversalmente la Igualdad de género en el Plan estratégico de la asociación.

4.1.5. Participar en campañas y eventos relacionados con la promoción de la Igualdad que se realicen en la zona.

4.2. *Ámbito de Relaciones Laborales*

Objetivos:

- Promover acuerdos entre la plantilla y la asociación para que se lleven a cabo todas las medidas de conciliación laboral y familiar posibles.
- Garantizar que se mantienen las situaciones de Igualdad entre hombres y mujeres de la organización en cuanto a contrataciones, retribuciones salariales, formación, selección de personal o la ocupación de distintas categorías profesionales.
- Tomar medidas concretas para la prevención de situaciones de acosos y/o abuso en la Organización.
- Favorecer una buena vía de comunicación entre todos y todas los/as miembros partícipes de la organización.

4.3. *Ámbito de Programas y Servicios que ofrece la Asociación*

Objetivos:

- Garantizar el trato igualitario para todos los hombres y mujeres que demanden ayuda a los distintos servicios ofrecidos por la asociación.
- Sensibilizar y promover entre la población destinataria de nuestros servicios el concepto de Igualdad de Oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, así como su aplicación práctica en la vida cotidiana.

Acción:

4.3.1 Revisar el trabajo específico que se realiza en el plan de inserción sociolaboral para usuarios/as de los distintos recursos, relacionado con la Igualdad entre hombres y mujeres, de cara a su preparación para la integración familiar, social y laboral.

5. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Se trata de una evaluación interna ya que la llevarán a cabo las personas pertenecientes a la propia Organización. Por otra parte, será una evaluación participativa, en la que se tendrá en cuenta la opinión de hombres y mujeres, tanto de los y las usuarios/as como de los trabajadores y trabajadoras de la asociación.

La evaluación mantendrá un papel formativo, con el fin de ofrecer una información continua que sea útil para la modificación y reajuste del Plan. Se prevén evaluaciones del Plan y sus resultados de forma anual y cada vez que se renueve este Plan.

6. CRONOGRAMA

En principio las acciones previstas correspondientes a los diferentes ámbitos de actuación se pretenden poner en práctica durante el próximo año; desde enero a diciembre de 2022.

ACCIONES PREVISTAS	E	F	M	AB	MY	JN	JL	AG	S	O	N	D
Formación y sensibilización en materia de Igualdad	X	X										
Revisión Documentación corporativa (Estatutos, Plan estratégico, Publicaciones)	X	X	X	X								
Garantizar el reparto equilibrado de puestos de dirección entre hombres y mujeres	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Acordar y establecer medidas (flexibilidad en el horario, jornadas intensivas, etc.) que favorezcan la conciliación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Incluir por escrito las medidas adoptadas. Documento interno de regulación de las condiciones laborales y darles su adecuada difusión entre todos los trabajadores/as.									X	X	X	X
Vigilar que se mantiene la política de igualdad entre hombres y mujeres en las retribuciones recibidas	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Realizar un estudio para detectar posibles situaciones de acoso en la Organización		X	X	X	X							
Sensibilización frente al acoso en la organización						X	X					
Establecer un cauce adecuado y explícito entre los/as trabajadores/as para que la información sobre posibles casos de abuso se pueda poner adecuadamente en conocimiento de la asociación y se tomen las medidas pertinentes	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Hacer un estudio diagnóstico de la situación de nuestros usuarios y usuarias con relación a la igualdad entre hombres y mujeres									X	X	X	X
Tomar medidas que favorezcan el acceso y permanencia en los recursos de tratamiento tanto a hombres como a mujeres	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

7. RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La Dirección General de la Asociación Granadina de Síndrome de Asperger será la encargada de movilizar los recursos para poner en práctica las acciones definidas en el Plan de Igualdad, asignado a la Comisión de Igualdad la misión de coordinar dichas acciones, velar por el cumplimiento de estas y establecer cauces de comunicación entre todos los miembros de la asociación.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD:

- Alicia Mesa Madero: Presidenta de la Asociación Granadina de Síndrome de Asperger-TEA
- Eva M.^a Fernández Ruiz: Tesorera de la Asociación Granadina de Síndrome de Asperger-TEA
- José Martínez Martínez: Secretario de la Asociación Granadina de Síndrome de Asperger-TEA

8. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El plazo previsto de vigencia será el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022.

En Granada, a 15 de noviembre de 2021



Asociación
Granadina
de Síndrome
de Asperger-TEA
CIF: G-1872841

Fdo. Alicia Mesa Madero