



PLAN DE IGUALDAD

ASOCIACIÓN AMO

Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres



620 56 04 81
actividadesamo@gmail.com

PLAN DE IGUALDAD

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN
2. INTRODUCCIÓN
3. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN
4. OBJETIVOS
5. VIGENCIA
6. CARACTERÍSTICAS
7. ÁMBITO DE APLICACIÓN
8. PERSONAS DESTINATARIAS
9. PLAN DE ACCIÓN
10. CRONOGRAMA
11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

PRESENTACIÓN

La Asociación AMO, Autismo y otras condiciones de la zona oriental de Huesca, nace con el objetivo de responder a las diversas necesidades de usuarios, además de a su entorno familiar y afectivo, que presenten Trastorno del Espectro Autista (TEA) u otras condiciones.

Las características de estas personas, requieren de la intervención de un equipo especializado que ayudará y proporcionará diferentes recursos para solventar sus necesidades específicas, ya que pueden verse afectadas diferentes áreas y capacidades.

Somos una asociación con ocho años de experiencia en la atención a afectados de TEA y otras condiciones. Además de trabajar directamente con los usuarios y sus familias, cada año tratamos de desarrollar diferentes proyectos, programas, formaciones y eventos que acercan una mayor sensibilización y divulgación a toda la población, dirigiéndonos a la mejora de la calidad de vida tanto de los afectados como de sus familias.

Desde nuestra asociación no sólo atendemos a personas con Trastorno del Espectro Autista, a pesar de que el mayor porcentaje de usuarios presente esta condición. Debido a la falta de recursos en la zona, tratamos de cubrir las necesidades de otras patologías como síndrome de Angelman, parálisis cerebral...

“ES MÁS LO QUE NOS UNE QUE LO QUE NOS SEPARA”

INTRODUCCIÓN

Según la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El plan incluye un conjunto de medidas encaminadas a corregir las desigualdades detectadas en la empresa y a evitar su posible reproducción en el futuro.

Una de las principales prioridades de la Asociación AMO es alcanzar esta igualdad en el trato y en las oportunidades entre hombres y mujeres, por ello, hemos elaborado nuestro primer Plan de Igualdad, que pretende abordar diferentes objetivos, así como estrategias y prácticas para llegar a su correcta consecución, sin olvidarnos de realizar un correcto seguimiento y evaluación del plan para su mejora.

Por ello, desde la Asociación AMO hemos comenzado un proceso de reflexión y análisis para poder poner en marcha diferentes medidas que permitan alcanzar los diferentes objetivos con el fin de obtener una repercusión positiva.

A continuación, se presentan los aspectos más importantes de nuestro Plan de Igualdad para conseguir un ambiente igualitario.

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

La Asociación AMO es una entidad sensibilizada con la igualdad de oportunidades en todas sus formas.

Desde la Asociación siempre se han valorado las aptitudes de todas las personas independientemente de sus circunstancias vitales o de su sexo u orientación sexual. Cuenta con una plantilla de trabajadores de ambos sexos, concretamente tres mujeres y un hombre. En cuanto a la junta directiva, está compuesta por cinco mujeres y tres hombres.

Además, siempre se ha tratado de adaptar la situación profesional en caso de motivos personales, como podría ser la enfermedad de un familiar, las visitas médicas, la compatibilidad con otros trabajos, la asistencia a clases de preparación al parto...

También se realizan formaciones gratuitas destinadas a los trabajadores y trabajadoras con el fin de adquirir una mayor capacitación y habilidades que lleven a una mejora de la eficacia a la hora de desempeñar sus funciones. Del mismo modo, el voluntariado tiene acceso a estas formaciones como parte del ciclo de gestión.

En cuanto a la comunicación, en este momento se está utilizando un lenguaje no sexista tanto en acciones comunicativas como en documentos, a pesar de no estar generalizado en la totalidad de sus documentos anteriores, que utilizaban el masculino neutro.

En la actualidad, estamos elaborando este Plan de Igualdad para dejar plasmados todos estos aspectos y las medidas a abordar.

OBJETIVOS

El objetivo general que la Asociación AMO pretende alcanzar mediante este Plan de Igualdad es la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en todos los grupos de interés, que incluyen: los usuarios y usuarias de las actividades terapéuticas, sus familias (socios y socias), los socios y socias colaboradoras (personas que relación una aportación financiera anual para sostener nuestro trabajo), el equipo técnico (personal contratado a tiempo completo), la red de centros y profesionales colaboradores (terapeutas que trabajan con los usuarios y usuarias), el voluntariado, y la comunidad local en su conjunto.

A través de este plan, queremos conseguir:

- Garantizar la formación del equipo en igualdad para fomentar un mejor desarrollo profesional.
- Facilitar el equilibrio entre la vida profesional, personal y familiar.
- Garantizar la promoción profesional de las personas de la asociación, así como la eliminación de barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo.
- Tener un entorno laboral libre de acoso sexual, laboral, o acoso por razón de sexo, evitando la discriminación y garantizando soluciones para abordar dicho problema.
- Poner en marcha el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo en toda la entidad, teniendo en cuenta el lenguaje verbal, no verbal y redactado.
- Comunicar de forma interna y externa el compromiso de la Asociación con la igualdad de oportunidades por razón de sexo.
- Garantizar la igualdad retributiva entre las trabajadoras y trabajadores.

VIGENCIA

Por parte de la Asociación AMO, existe un fiel compromiso del cumplimiento del plan. La vigencia de los objetivos definidos en este Plan de Igualdad es de cuatro años, aunque será revisado de forma anual por parte de la junta directiva y el equipo interno, en un proceso abierto a las familias asociadas, para garantizar que los objetivos e indicadores responden a las necesidades en materia de igualdad de género por parte de la asociación.

CARACTERÍSTICAS

Las características que rigen nuestro Plan de Igualdad son las siguientes:

- Parte de un compromiso por parte de la Asociación AMO, que garantiza los recursos necesarios para su correcta implantación, seguimiento y evaluación.
- Es flexible y adaptable a los posibles cambios y necesidades que puedan surgir en cada momento.
- Es preventivo, evitando la posibilidad de una futura discriminación por razón de género.
- Es colectivo, pues se dirige a la totalidad de la plantilla, no solo para las mujeres.
- Proporciona la transversalidad de género en la gestión de la entidad.
- Es evaluable, pues dicho plan incorpora diferentes indicadores de medida que permitirán evaluar el grado de consecución de los objetivos planteados.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Desde la Asociación AMO queremos implantar el Plan de Igualdad en los siguientes ámbitos de actuación:

Ámbito corporativo

Contemplaríamos aquí la definición de los fines de la asociación, las relaciones institucionales, sus órganos decisorios, los estatutos y las políticas de comunicación.

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.

Ámbito de programas 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 que se ofrecen, al servicio de las personas beneficiarias para las que han sido creados.

PERSONAS DESTINATARIAS

Este Plan de Igualdad está destinado a toda la plantilla de la Asociación AMO, en calidad de trabajadoras y trabajadores, así como a su junta directiva.

También está destinado a los demás grupos de interés: los usuarios y usuarias de las actividades terapéuticas, sus familias, los socios y socias colaboradoras, la red de centros y profesionales colaboradores, y el voluntariado.

PLAN DE ACCIÓN

Por cada objetivo se han priorizado una serie de acciones, en función de su temática, para su correcto abordaje y evaluación.

FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo	Garantizar la formación del equipo en igualdad para fomentar un mejor desarrollo profesional
Medidas	<ul style="list-style-type: none">- Impartir formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.- Difundir la formación relacionada con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
Personas Destinatarias	Equipo interno y voluntariado
Responsable	La junta directiva
Temporalización	A partir del segundo año de vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">- Número de acciones formativas realizadas, tanto de manera interna como externa.- Encuestas de valoración sobre estas formaciones.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

Objetivo	Favorecer el equilibrio entre la vida profesional, personal y familiar
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> - Flexibilidad horaria: acordar y establecer medidas que favorezcan la conciliación laboral y familiar, siempre que no perjudiquen a otras personas del equipo interno, al trabajo terapéutico hacia los usuarios y usuarias o a la atención ofrecida a las familias. - Facilitar el teletrabajo en tareas de gestión y administración. - Llevar a cabo medidas de apoyo a la maternidad y paternidad. - Garantizar un reparto equilibrado de las tareas entre el personal de ambos géneros.
Personas Destinatarias	Equipo interno, red de centros y profesionales, y voluntariado
Responsable	La junta directiva
Temporalización	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad (septiembre 2023)
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Actas de reuniones. - Horarios acordados y modificaciones realizadas para facilitar la conciliación. - Cuestionarios de satisfacción.

PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Objetivo	Garantizar la promoción profesional de las personas que trabajan en la asociación y la eliminación de barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo
Medidas	<ul style="list-style-type: none">- Comunicar en los procesos de promoción, si los hubiera, las características del puesto: concretando las funciones, los requisitos de acceso y los beneficios salariales.- Mantener el acceso y participación de mujeres en los órganos directivos de la entidad en una proporción que sea igual o superior al 50%.
Personas Destinatarias	Junta directiva, equipo interno, red de centros y profesionales, y voluntariado
Responsable	La junta directiva
Temporalización	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad (septiembre 2023)
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">- Número de personas beneficiarias de estas medidas (acceso al cargo), desagregadas por género.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y/O MORAL

Objetivo	Tener un entorno laboral libre de acoso sexual, laboral, o acoso por razón de sexo, evitando la discriminación y garantizando soluciones para abordar dicho problema.
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar un protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual y/o agresión por motivos de género. - Hacer llegar dicho protocolo a todos los grupos de interés. - Realizar formaciones y talleres sobre acoso sexual y por motivos de género. - Favorecer un clima que favorezca la detección de conductas de acoso moral, sexual y acoso por motivos de género.
Personas Destinatarias	Familias asociadas, socios y socias colaboradoras, equipo interno, red de centros y profesionales, voluntariado, y comunidad local
Responsable	La junta directiva
Temporalización	A partir del primer año de vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación del protocolo de actuación contra el acoso sexual o por motivos de género. - Documentación relacionada con los talleres y formaciones impartidas.

LENGUAJE NO SEXISTA

Objetivo	Poner en marcha el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo en toda la entidad, teniendo en cuenta el lenguaje verbal, no verbal y redactado
Medidas	<ul style="list-style-type: none">- Evitar el uso de lenguaje sexista en cualquiera de sus manifestaciones.- Elaborar un manual de lenguaje no sexista.
Personas Destinatarias	Todos los grupos de interés de la asociación
Responsable	La junta directiva
Temporalización	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad (septiembre 2023)
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">- Verificación de que en todos los documentos y elementos de comunicación de la asociación se utiliza un lenguaje inclusivo no sexista ni estereotipado por género.

COMUNICACIÓN

Objetivo	Comunicar de forma interna y externa el compromiso de la asociación con la igualdad de oportunidades por razón de sexo
Medidas	<ul style="list-style-type: none">- Informar a los trabajadores y trabajadoras del Plan de Igualdad, así como de las medidas planteadas.- Elaborar un método de sugerencias, recogida de información, y elaboración de propuestas en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.- Divulgar el compromiso de la asociación con el principio de igualdad.
Personas Destinatarias	Familias asociadas, socios y socias colaboradoras, equipo interno, red de centros y profesionales, voluntariado, y comunidad local
Responsable	La junta directiva
Temporalización	A partir del primer año de vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">- Publicación del presente plan en la página web de la entidad- Conocimiento de los fundamentos del presente plan por parte del equipo interno, el voluntariado y las familias asociadas.

RETRIBUCIÓN

Objetivo	Garantizar la igualdad retributiva entre las trabajadoras y trabajadores.
Medidas	<ul style="list-style-type: none">- Establecimiento de una política retributiva transparente e igualitaria.- Todas las personas del equipo interno tienen el mismo salario, siendo las únicas fuentes de diferencia el tipo de jornada y la antigüedad en la entidad.
Personas Destinatarias	Equipo interno
Responsable	La junta directiva
Temporalización	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad (septiembre 2023)
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">- Análisis de la tabla de retribución salarial desgregada por género.

CRONOGRAMA

Las acciones mencionadas anteriormente, enfocadas a las diferentes áreas de actuación, se pondrán en marcha desde septiembre de 2023. Durante cada año que esté vigente el plan, se realizarán las modificaciones que se consideren necesarias. Las fechas indicadas tienen carácter orientativo.

Septiembre de 2023

- Publicación del Plan de Igualdad en la página web y envío de una comunicación por correo electrónico a todos los grupos de interés.
- Publicación y registro de la tabla de retribución salarial.
- Publicación de la guía de lenguaje no sexista.
- Primeras medidas para facilitar la conciliación.
- Primera evaluación de indicadores (cuestionarios de satisfacción, listado de trabajadores y trabajadoras, tablas salariales).

Enero de 2024

- Creación de un procedimiento para registrar sugerencias y propuestas en relación con el Plan de Igualdad.
- Publicación del protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual y/o agresión por motivos de género.

Julio de 2024

- Segunda evaluación de indicadores (cuestionarios de satisfacción, listado de trabajadores y trabajadoras, tablas salariales).

Septiembre de 2024

- Preparación de las acciones formativas relacionadas con la igualdad de oportunidades y el principio de no discriminación.

Enero de 2025

- Todas las acciones formativas previstas se han impartido o programado.

Julio de 2025

- Tercera evaluación de indicadores (cuestionarios de satisfacción, listado de trabajadores y trabajadoras, tablas salariales).

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

A través de la evaluación se pone a prueba la validez del Plan de Igualdad y se adoptan las medidas necesarias para su mejora.

Se realizarán tres tipos de evaluación durante la vigencia del plan:

- Primera evaluación previa a la publicación del Plan de Igualdad.
- Evaluaciones intermedias al cierre de cada curso escolar.
- Una evaluación final que desembocará en un informe con propuestas de mejora. Esta evaluación tendrá lugar en cualquier momento que se considere necesaria y, en todo caso, siempre antes de que expire el período de vigencia del plan.

El objetivo de dicha evaluación será valorar y verificar la coherencia y consecución de los objetivos propuestos, midiendo los resultados, el proceso y el impacto.