



Asociación Onubense de
Síndrome de Asperger y
Trastornos de Espectro
Autista Leve y Moderado.



PLAN DE IGUALDAD

AOSA - TEA



Centro reconocido de Utilidad Pública



Centro Sanitario Autorizado
por la Consejería de Salud
N.I.C.A. 56378



CONTENIDO

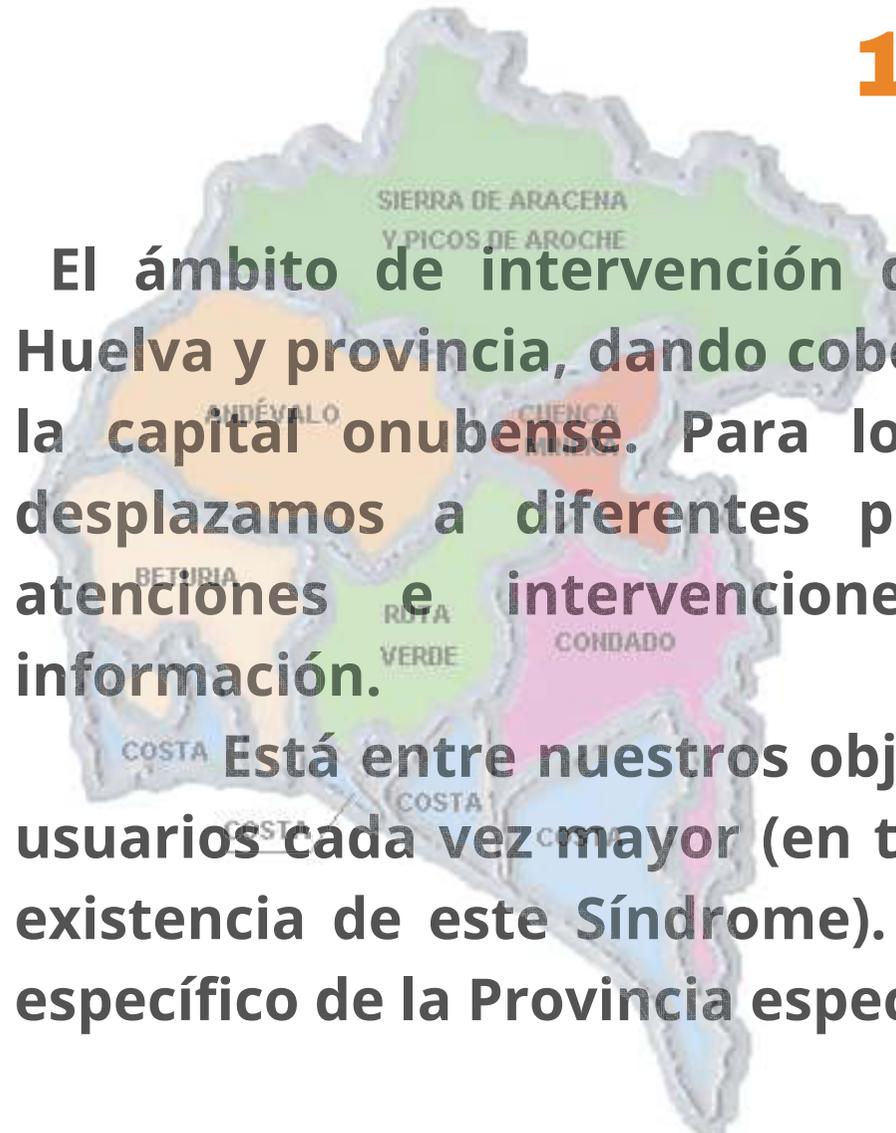
- 1. ¿Quiénes somos?**
- 2. Marco legal**
- 3. Objetivos AOSA-TEA**
- 4. Nuestra IGUALDAD**
- 5. Aplicación**
- 6. Vigencia**

1. ¿Quiénes somos?

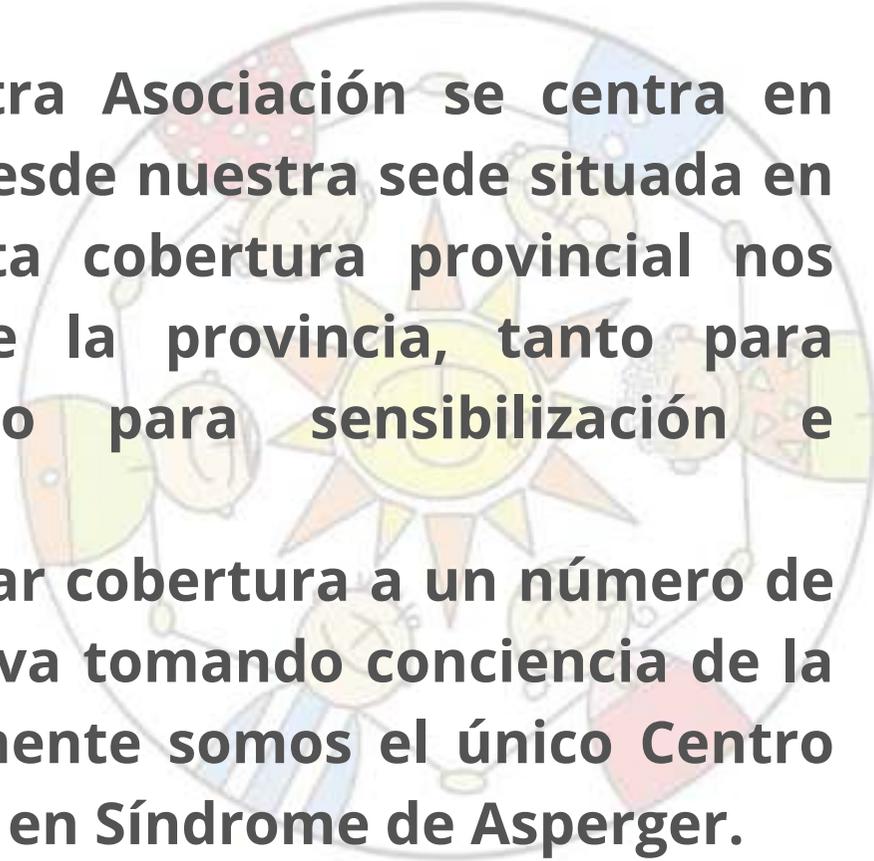
A.O.S.A. - T.E.A. (Asociación Onubense de Síndrome de Asperger y Trastornos de Espectro Autista leve y moderado), nace en 2012 de la inquietud de un grupo de personas que apostaron por crear un espacio de encuentro y una plataforma de atención a sus familiares.

La Asociación está presente en la sociedad onubense y su provincia para defender los derechos de las personas con Síndrome de Asperger y Trastorno del Espectro Autista (T.E.A.), y para promover su tratamiento, educación, desarrollo y plena integración social.

1. ¿Quiénes somos?



El ámbito de intervención de nuestra Asociación se centra en Huelva y provincia, dando cobertura desde nuestra sede situada en la capital onubense. Para lograr esta cobertura provincial nos desplazamos a diferentes partes de la provincia, tanto para atenciones e intervenciones, como para sensibilización e información.



Está entre nuestros objetivos dar cobertura a un número de usuarios cada vez mayor (en tanto se va tomando conciencia de la existencia de este Síndrome). Actualmente somos el único Centro específico de la Provincia especializado en Síndrome de Asperger.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

1. ¿Quiénes somos?

El Síndrome de Asperger, está dentro del Espectro Autista, y es considerado Autismo de grado 1 y 2. Las asociaciones federadas atienden al colectivo que se clasifica en los niveles leve y moderado dentro del espectro de autismo.

Existen diversos términos diagnósticos empleados para referirse al Trastorno del Espectro del Autismo nivel 1 y 2. A efectos del Plan de Igualdad AOSA - TEA, se empleará el término Síndrome de Asperger.

Nuestros proyectos, se integran en un sistema de tres ÁREAS DE INTERVENCIÓN: personal, familiar y social, que funcionan engranándose unas con otras consiguiendo el desarrollo real de los usuarios.

"Las personas están por encima de las etiquetas"

- Asesoramiento
- Escuela de Familias
- Clubes de Usuarios
- Intervención en Centros
- Círculos de amistad

- Integración Socio-laboral
- Difusión y formación
- Atención Social

ÁREAS

1. ¿Quiénes somos?

"Las personas están por encima de las etiquetas"

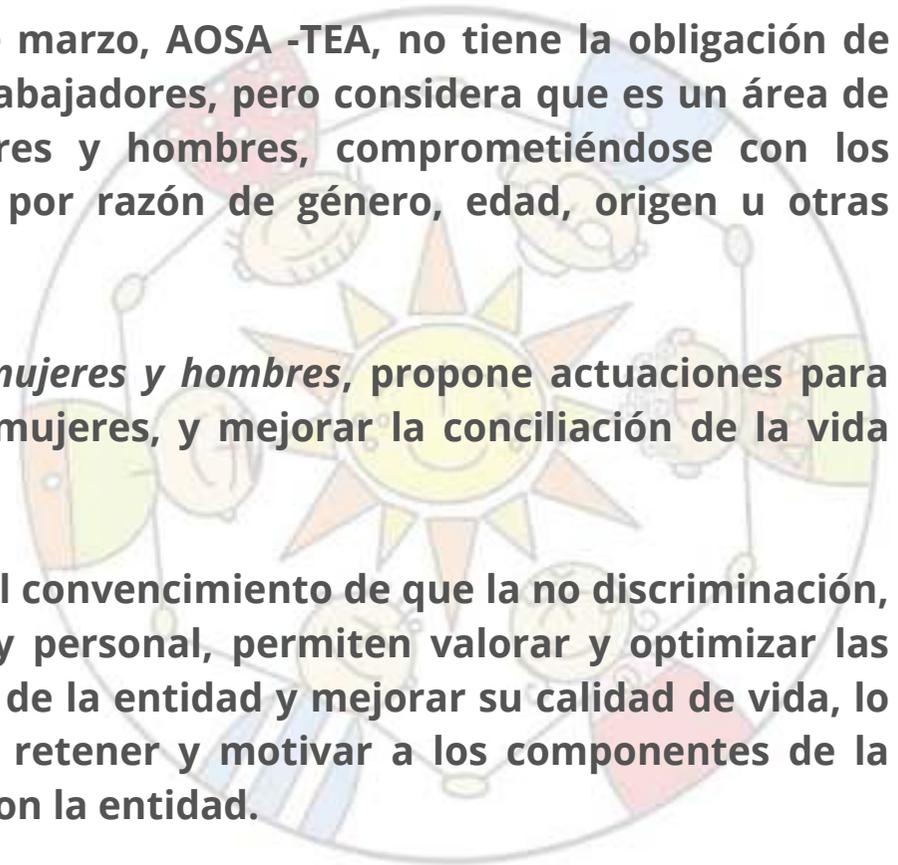
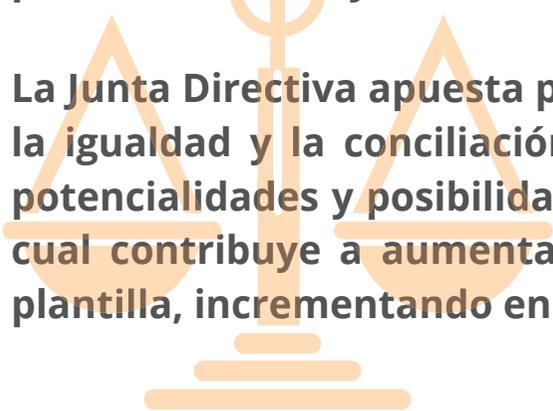


2. Marco Legal

En el marco de la Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, AOSA -TEA, no tiene la obligación de elaborar un Plan de Igualdad, debido a no supera los 50 trabajadores, pero considera que es un área de mejora ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, comprometiéndose con los principios de la Igualdad Efectiva y No Discriminación por razón de género, edad, origen u otras circunstancias personales.

El *derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres*, propone actuaciones para favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres, y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

La Junta Directiva apuesta por un Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la entidad y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla, incrementando en consecuencia su satisfacción con la entidad.



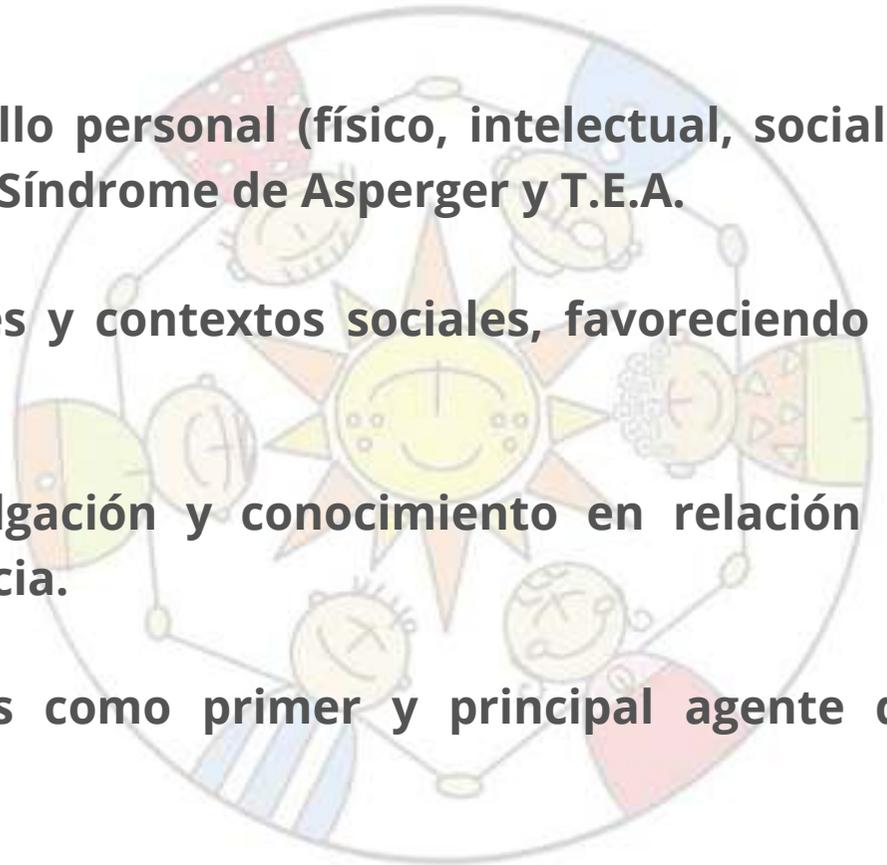
2. Marco Legal

AOSA adopta el compromiso de:

- Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.
- Incluir este principio en los objetivos de la política de la entidad y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
- Incluir la igualdad de oportunidades entre los integrantes de la Asociación, favoreciendo la inclusión social, sin importar el género.
- Apostar por profesionales cualificados en igualdad de condiciones salariales.
- Igualdad como eje de los procedimientos de gestión, tanto para sus trabajadores, para nuestros socios y para los usuarios de nuestros servicios.

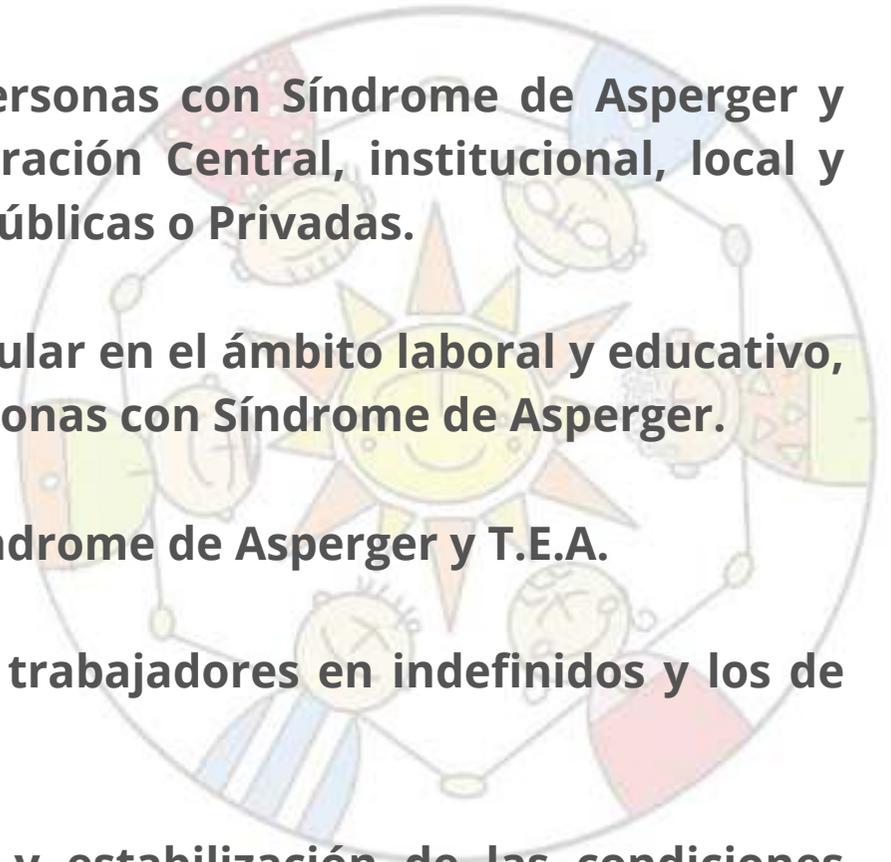
3. Objetivos AOSA-TEA

- Promover y desarrollar la autonomía, desarrollo personal (físico, intelectual, social y emocional) y calidad de vida de las personas con Síndrome de Asperger y T.E.A.
- Promover y desarrollar mejoras en situaciones y contextos sociales, favoreciendo la participación y relaciones interpersonales.
- Potenciar la investigación científica, la divulgación y conocimiento en relación al Síndrome de Asperger y T.E.A. en nuestra provincia.
- Apoyar, asesorar e informar a las familias como primer y principal agente de promoción personal y socialización.



3. Objetivos AOSA-TEA

- Representar y defender los intereses de las personas con Síndrome de Asperger y T.E.A., ante toda clase de organismos, Administración Central, institucional, local y autonómica, persona física o jurídica, Entidades Públicas o Privadas.
- Sensibilizar a la población en general y en particular en el ámbito laboral y educativo, sobre las características y necesidades de las personas con Síndrome de Asperger.
- Fomentar la formación de profesionales en el Síndrome de Asperger y T.E.A.
- Aumentar la conversión de los contratos de las trabajadoras en indefinidos y los de tiempo parcial, en tiempo completo.
- Poner en marcha una política de conciliación y estabilización de las condiciones laborales de los trabajadores.



3.1. Principios AOSA-TEA

Inclusión

Incluimos a todos los usuarios de AOSA - TEA, trabajadores y voluntarios, sin diferenciar sexo, condición social o discapacidad

Todas las Áreas de AOSA - TEA, tienen representación en este Plan

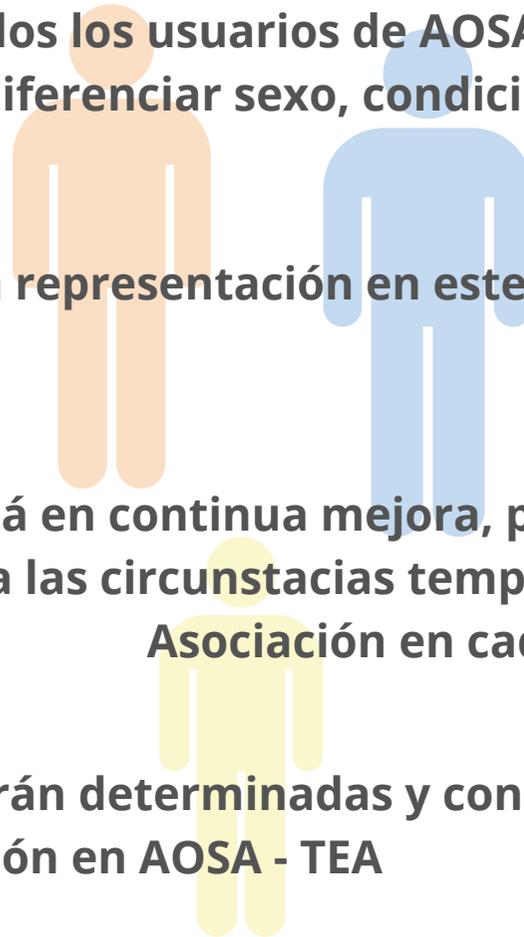
Transversalidad

Dinamismo

AOSA - TEA está en continua mejora, por lo que el Plan es dinámico e irá adaptándose a las circunstancias temporales, laborales y que necesite la Asociación en cada momento.

Las acciones recogidas en el Plan serán determinadas y concisas para facilitar su adaptación en AOSA - TEA

Determinación



4. Nuestra IGUALDAD



4.1. DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA

AOSA - TEA, pretende asegurar la ausencia de políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y retribución, tal y como consta en el art. 3 de la L.O. 3/2007, pero si bien es cierto que, diversos estudios revelan los estereotipos sociales de género en puestos de trabajo y formación.

Hay carreras feminizadas, con un alto porcentaje de alumnas en las clases, que responden a parámetros muy concretos que han perpetuado estereotipos a lo largo de los años. Dada esta circunstancia, justificamos la existencia de un mayor número de mujeres trabajadoras en nuestra Asociación.

II.1.3 Número de estudiantes matriculados y egresados en Grado por universidad, ámbito de estudio y sexo.

Unidades: Matriculados y egresados de Grado

	Hombres	Mujeres
	Matriculados	Matriculados
Total		
Psicología	17.727	48.433
Otras Ciencias sociales y del comportamiento	16.550	18.920
Total Salud y servicios sociales	50.092	124.183
Trabajo social y orientación	4.214	19.034

Fuente: S.G. de Coordinación y Seguimiento Universitario, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

4. Nuestra IGUALDAD

4.1. DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA

Equipo Técnico y Social

GERENTE. Jornada completa. Funciones:

- Organización interna (horarios, distribución de servicios, contrataciones, etc.).
- Supervisión del proceso terapéutico de los asociados.
- Asesoramiento técnico a la junta directiva y a la asamblea general.
- Preparación de documentación e informes generales de la asociación.
- Detección de necesidades de recursos y materiales.
- Contabilidad y fiscalidad de la entidad.
- Relaciones institucionales

TRABAJADOR SOCIAL. Funciones:

- Gestión y asesoramiento a los socios sobre ayudas, becas y subvenciones.
- Gestión de los Servicios de Orientación laboral de la Asociación.
- Formulación de proyectos para convocatoria de subvenciones públicas y privadas.
- Implantación de nuevos proyectos.
- Captación de fondos privados para acciones puntuales.
- Gestión y organización de proyecto de ayuda mutua.
- Asesoramiento y atención a familias.
- Preparación de informes de los proyectos de la entidad.
- Primera entrevista de nuevos socios y derivación al profesional terapéutico.

Equipo Terapéutico

PSICÓLOGOS

- 1 coordinadoras de Equipos
- 8 psicólogas
- 4 monitores/ educadores
- 1 Psicopedagogo

VOLUNTARIOS: 12



4. Nuestra IGUALDAD



4.1. DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
1 Incrementar el porcentaje de trabajadores a tiempo completo	Número de contratos a tiempo completos realizados	Gerente y Junta Directiva. 2021-2025
2 Establecer el principio general en los procesos de selección que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado.	Número de hombres contratados	Gerente y Junta Directiva. 2021-2025
3 Equiparar condiciones laborales entre trabajadoras y trabajadores	Número de acuerdos sobre conciliaciones ejecutados	Gerente y Junta Directiva. 2 años

4. Nuestra IGUALDAD



4.2. ACCESO A LA ORGANIZACIÓN Y SELECCIÓN DE PERSONAL

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
1 Oportunidades igualitarias para acceder a AOSA - TEA.	Número de contratos realizados durante la vigencia del Plan.	Gerente y Junta Directiva. 1 año
2 Garantizar la ausencia de sesgos en la valoración de las candidaturas recibidas debido al sexo	Número de contratos paritarios	Gerente y Junta Directiva. 2021-2025

4.3. PROMOCIÓN INTERNA

No se realiza promoción interna en AOSA -TEA, pero sí se asumen ciertas competencias debido a la experiencia y profesionalidad del terapeuta, ya sea hombre o mujer.

4. Nuestra IGUALDAD



4.4. RETRIBUCIONES

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
1 Comprobación de la inexistencia de brechas salariales	Porcentaje brecha salarial entre trabajadores y trabajadoras.	Gerente y Junta Directiva. 2 años

4.5. FORMACIÓN CONTINUA

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
1 Módulo de formación transversal para toda la plantilla en igualdad de género	Número de trabajadores y trabajadoras que reciben la formación en materia de género	Gerente y Junta Directiva. 2021-2025

4. Nuestra IGUALDAD



4.6. CONCILIACIÓN LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

	MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
1	Garantizar el derecho a la conciliación del personal	Entrevistas a los trabajadores sobre conciliación y clima laboral	Gerente y Junta Directiva. 2021-2025
2	Política para suprimir las horas extras	No existencia de horas extras	Gerente y Junta Directiva. 2021-2025
3	Optimizar los tiempos de trabajo para conseguir la conciliación efectiva	Horas recuperadas y tele-trabajadas	Gerente y Junta Directiva. 2021-2025

4. Nuestra IGUALDAD



4.7. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO

	MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
1	Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual	Número de hombres y mujeres participantes	Gerente y Junta Directiva. 2 años
2	Fomentar el uso del lenguaje inclusivo en todas las publicaciones	Inexistencia de lenguaje exclusivo o sexista	Gerente y Junta Directiva. 2021-2025
3	Incorporar los riesgos psicosociales en	Evaluación de riesgos realizada por los	Gerente y Junta Directiva.
		riesgos laborales	
4	Proteger la salud reproductiva	Número puestos adaptados	Gerente y Junta Directiva. 2021-2025

4. Nuestra IGUALDAD



4.8. CULTURA Y VALORES DE AOSA-TEA

MEDIDAS/ACCIONES		INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
1	Garantizar la información actualizada sobre igualdad entre hombres y mujeres.	Objetivos conseguidos	Gerente y Junta Directiva. 2021-2025

Uno de los VALORES por los que apostamos en AOSA - TEA, es por la profesionalidad vocacional de nuestros trabajadores, sin importar su género. Nuestros Terapeutas y Voluntarios, aman su profesión, y su dedicación en la Asociación no se puede cuantificar,.

Es donde radica nuestra cultura de éxito y amor por ayudar a las familias que lo necesitan.

5. APLICACIÓN

Este documento se aplicará desde el momento en el que se difunda a los trabajadores y usuarios de AOSA-TEA. El mismo será registrado en el Órgano competente para tal fin.

El control, adaptación y revisión del mismo se materializará en informes y evaluaciones semestrales de los Coordinadores y Responsables, así como de la Junta Directiva si interviene en algún ámbito para el desarrollo del Plan.

Una vez al año, se llevará a cabo una evaluación general donde se reúnan la Junta Directiva, los trabajadores y voluntarios, si fuese necesario.

El PLAN DE IGUALDAD, será público, por lo que todo el personal laboral y los propios usuarios de la Asociación, tendrán derecho a conocerlo y a recibir información sobre éste.

Evaluación de Proceso.

- Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones incorporadas.
- Modificaciones introducidas en el desarrollo del plan.

Evaluación de Impacto.

Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades.

- Reducción de desequilibrios entre mujeres y hombres.
- Cambios producidos en la gestión de AOSA - TEA.

Evaluación de Resultados

- Corrección de desviaciones del Plan
- cumplimiento de objetivos
- Propuestas finales

5. APLICACIÓN

5.1. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO



6. VIGENCIA

El Plan de Igualdad estará en vigor durante un plazo de 4 años. Finalizado el plazo de adaptación de todas las medidas, se llevará a cabo un Informe final.

Todas las modificaciones y revisiones realizadas durante su vigencia serán recogidas como Anexos y registradas en el organismo competente.

Negociado y aprobado por la Junta Directiva y trabajadores de AOSA - TEA

En Huelva, a 26 de julio de 2021

Presidenta AOSA -TEA

29054985M

JUSTA DE
LA CINTA
SUAREZ (R:
G21518253)

Firmado digitalmente por 29054985M
JUSTA DE LA CINTA SUAREZ (R:
G21518253)
DN: cn=29054985M JUSTA DE LA
CINTA SUAREZ (R: G21518253)
gn=JUSTA DE LA CINTA c=ES
o=ASOC ONUBENSE DEL
SINDROME DE ASPERGER Y
TRASTORNOS DE ESPECTRO
AUTISTA LEVE Y MODERADO
Motivo: Soy el autor de este
documento
Ubicación:
Fecha: 2021-07-05 11:43+02:00

Gerente AOSA-TEA

MESA
MESA
MARIA
TERESA -
75545115M

Firmado digitalmente
por MESA MESA MARIA
TERESA - 75545115M
DN: cn=MESA MESA MARIA
TERESA - 75545115M
gn=MARIA TERESA c=ES
Motivo: Soy el autor de este
documento
Ubicación:
Fecha: 2021-07-05
11:53+02:00



Asociación Onubense de
Síndrome de Asperger y
Trastornos de Espectro
Autista Leve y Moderado.