

# PLAN DE IGUALDAD DE ASOCIACIÓN HORIZONTE ASPERGER JAÉN 2023-2027



## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD .....	4
3. OBJETIVOS.....	6
4. ÁREAS DE ACTUACIÓN .....	7
5. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO .....	8
6. ESTRATEGIAS Y ACCIONES POR AMBITOS DE INTERVENCION .....	11
7. CRONOGRAMA.....	15
8. SEGUIMIENTO Y SISTEMAS DE EVALUACION.....	16
9. RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN .....	17
10. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD .....	17

## 1. INTRODUCCIÓN

En el año 2023, la Dirección, en acuerdo con la Junta Directiva de la ASOCIACIÓN HORIZONTE ASPERGER JAÉN, asumen que uno de sus principios fundamentales, es el de igualdad de oportunidades, y es algo que vienen aplicando, sin tenerlo formalmente recogido, por lo que firman un compromiso interno, para comenzar el Plan de Igualdad de Horizonte Asperger Jaén.

Además de ésta, se realizan cuestionarios para la recogida de datos de la entidad, tanto cuantitativos como cualitativos con el fin de realizar un Diagnóstico de Género que permita mostrar la situación de mujeres y hombres en la empresa desde el punto de vista de la Igualdad de Oportunidades.

Este Diagnóstico es la base sobre la que se asienta el Primer Plan de Igualdad, es decir, aporta información precisa para establecer los objetivos necesarios para promover la igualdad de género en la plantilla y evitar posibles discriminaciones por razón de género.

Con el objetivo de que las medidas sean consensuadas, se acuerda la creación de un Equipo Responsable, formado por 1 miembro de la Junta Directiva y 2 trabajadores. Este Equipo de Igualdad actuará como órgano de diseño, elaboración, seguimiento y vigilancia del plan.

Este Plan es de aplicación a toda la plantilla de la ASOCIACIÓN HORIZONTE ASPERGER JAÉN, contando con unas medidas concretas y objetivos definidos como resultado del Diagnóstico realizado para evitar posibles discriminaciones así como el plazo de ejecución previsto para cada una de las acciones, además la Asociación, pondrá a disposición del Plan todos los medios económicos, materiales y humanos necesarios para llevar a cabo la acciones del Plan.

## 2. CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD

La ASOCIACIÓN HORIZONTE ASPERGER JAÉN es una entidad sin ánimo de lucro que se ha creado con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas con Síndrome de Asperger y otros Trastornos del Espectro Autista (TEA).

La Asociación está constituida por familias con personas neurodiversas y su principal objetivo es trabajar en los diversos ámbitos que afectan a su día a día, favoreciendo su integración social desde la infancia hasta la edad adulta, y acompañando su desarrollo hacia la autonomía y su bienestar emocional.

Además, la asociación representa los intereses comunes de las familias y supone una estructura sólida de cara a defender los derechos de las personas con Síndrome de Asperger y TEA en cualquier foro y con el respaldo de organismos oficiales del tercer sector en este ámbito.

HORIZONTE ASPERGER JAÉN tiene como objetivos la defensa de los derechos educativos y de inclusión social de los afectados, y su bienestar a lo largo de todo el ciclo vital. Dada la dificultad de encontrar en la Administración, la respuesta especializada que estas personas requieren, la asociación, que hoy engloba a más de 35 familias y que viene siendo gestionada siempre por las mismas, se dotó de sus propios profesionales para organizar la atención a los niños.

Fue constituida en Asamblea celebrada en Jaén el 14 de junio de 2022 y está inscrita en el registro general de Asociaciones con el número 6810 de la Sección 1 de la Unidad Registral de Jaén, con CIF G-72423601 y domicilio social en C/ Iberia nº 33. CP. 23200 - La Carolina (Jaén).

La ASOCIACIÓN HORIZONTE ASPERGER JAÉN pertenece a la Federación Andaluza de Síndrome de Asperger (FASA) desde Septiembre de 2.022 y a la Confederación Asperger España (CONFAE).

Destacar, que está formada por una plantilla de profesionales mayoritariamente mujeres, aunque sí mencionar, que el sector o actividad de la entidad está ampliamente representado por hombres, lo que no implica que no se puedan realizar actuaciones o medidas que promuevan la igualdad de género.

Nuestro equipo de profesionales, cuenta con años de amplia experiencia y especialización en el diagnóstico e intervención en los trastornos del espectro autista, especialmente en los de alto nivel de funcionamiento y síndrome de Asperger. Intervienen como especialistas en jornadas y congresos. Desarrollan técnicas de intervención novedosa y muy ajustada a las necesidades del colectivo. Investigan, adaptan programas y desarrollan nuevos diseños de abordaje. Imparten formación especializada a otros profesionales.

### 3. OBJETIVOS

Los Objetivos fijados, de este I Plan de Igualdad, se recogen a continuación.

El principal será: Promover que el principio de Igualdad entre mujeres y hombres sea un valor fundamental tanto en el funcionamiento interno de la Asociación como en la consecución de sus fines estatutarios.

Mientras que a largo plazo, se fijan los siguientes:

- ✓ Fomentar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres trabajadores de la Entidad en cualquiera de sus facetas: acceso al empleo, formación, condiciones laborales y medidas de conciliación personal, familiar y laboral, salarios, oportunidades de promoción, responsabilidad, salud laboral y prevención de riesgos, etc.
- ✓ Detectar las barreras y situación de discriminación que pueda haber en la Entidad en materia de igualdad para establecer acciones de mejora que subsanen las deficiencias encontradas.
- ✓ Incrementar la satisfacción y motivación de las personas que forman parte de HORIZONTE ASPERGER JAÉN, mejorando, en consecuencia, la calidad y los resultados finales del trabajo desarrollado y los beneficios para nuestros usuarios y usuarias.
- ✓ Contribuir, en la medida de lo posible, a la concienciación social de nuestro entorno y asociaciones asociadas, respecto al principio de igualdad por razón de sexo, en particular, en materias tales como la lucha contra la discriminación por razón de sexo, la erradicación de comportamientos sexistas y machistas y la lucha contra el acoso sexual y la violencia de género.

#### 4. ÁREAS DE ACTUACIÓN

El Equipo de Responsabilidad del I Plan de Igualdad de HORIZONTE ASPERGER JAÉN, se plantea, de acuerdo al Objetivo general expuesto, desarrollar el Plan de Igualdad en los siguientes ámbitos de actuación:

##### 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.

##### Ámbito de los Recursos Humanos

Referido a la estructura de recursos humanos que ponen en práctica los fines y servicios para los que ha sido creada la entidad. Es en este ámbito en el que nos centraremos fundamentalmente en el presente Plan, concretando diferentes áreas de actuación.

##### Ámbito de Programas y Servicios

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.

## 5. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

La ASOCIACIÓN HORIZONTE ASPERGER JAÉN, es una entidad sin ánimo de lucro, legalmente constituida entre cuyos objetivos está promover y desarrollar el bien común de las personas con Síndrome de Asperger y sus familias a través de actividades asistenciales, formativas y divulgativas, entre otras.

Para poder comenzar con el diseño del Plan, se realizó un breve diagnóstico, del que se han extraído las siguientes conclusiones:

1. En Horizonte Asperger se ha cumplido siempre con la legislación vigente.
2. No se ha observado ningún tipo de discriminación por razón de género.
3. Se promoverá buscar un mayor equilibrio entre la distribución porcentual de mujeres y hombres, teniendo presente el sector en el que se trabaja es mayoritariamente masculino.

8

### ✓ CONCLUSIONES DE LOS CUESTIONARIOS:

#### 1. Área Directiva (ÁMBITO CORPORATIVO)

La Junta Directiva no está formada de manera equitativa entre hombres y mujeres, presentando un 20% el género femenino y el 80% el género masculino en el equipo directivo.

PRESIDENTE:	PATRICIO JULIÁN LLOPIS MARTÍNEZ
VICEPRESIDENTE:	MANUEL TORRES QUESADA
SECRETARIO:	OMAR PEINADO DE LA TORRE
TESORERA:	MARÍA ELENA ALMODOVAR ÁLVAREZ
VOCAL:	JOSÉ MARIA MARTINEZ GARCIA

#### 2. Área de comunicación y lenguaje no sexista. (ÁMBITO CORPORATIVO)

No observamos en nuestra página web ni en nuestras comunicaciones internas y externas un lenguaje sexista, pero se va a analizar en profundidad. Entre los principios de la asociación está el compromiso por la no discriminación por motivos de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Hasta la fecha no se ha difundido el Plan, porque no existía.

### 3. Área de acceso al empleo. (ÁMBITO DE LOS RECURSOS HUMANOS)

La plantilla de Asociación Horizonte Asperger Jaén está formada mayoritariamente por mujeres, representando las mujeres un 70 % del total de la plantilla y los hombres un 30 %. Cuando se realiza algún proceso de selección en Horizonte Asperger Jaén, las ofertas de empleo únicamente hacen referencia al perfil profesional requerido, sin usar un lenguaje sexista y con un proceso exactamente igual para mujeres que hombres. La Junta Directiva es la encargada directamente de las ofertas de empleo hasta la fecha y no es equitativo el número de personas que lo componen de diferente sexo.

### 4. Área de conciliación. (ÁMBITO DE LOS RECURSOS HUMANOS)

En la actualidad no existen solicitudes de reducción de jornada por guarda legal. No realizamos campañas de información sobre los permisos existentes en el convenio colectivo de aplicación. No se han realizado campañas de sensibilización entre la plantilla de la importancia de la corresponsabilidad familiar en el ámbito doméstico y su influencia en el ámbito laboral.

La asociación HORIZONTE ASPERGER JAÉN está adherida desde el 10 de julio de 2023 a la Red Andaluza de Entidades Conciliadoras.

### 5. Área de clasificación profesional, promoción y formación. (ÁMBITO DE LOS RECURSOS HUMANOS)

Horizonte Asperger Jaén realiza formación anualmente a su plantilla indistintamente del género que sea. Algunas formaciones se realizan fuera del horario laboral para dar posibilidades a toda la plantilla de poder acudir a las formaciones pues en la mayoría de casos el personal realiza atención directa de usuarios y no podemos cerrar los centros para recibir formaciones por lo que se acordó que se ofrecerían fuera del horario laboral, aunque gestionamos con la plantilla

la modalidad de formación que más interese (PRESENCIAL / TELEFORMACIÓN). No obstante, se ve necesario analizar diferentes posibilidades de formación para atender las demandas de personas que precisamente por la conciliación familiar les es imposible la formación fuera del horario laboral. No se ha realizado un análisis en cuanto a la promoción de mujeres y hombres.

#### 6. Área de retribuciones. (ÁMBITO DE LOS RECURSOS HUMANOS)

Horizonte Asperger Jaén se acoge al convenio del sector y establece las tablas salariales para las distintas categorías profesionales, así como los complementos salariales establecidos en el convenio dependiendo de la categoría profesional. No hay retribuciones pactadas. Se puede realizar un análisis anualmente sobre la política retributiva a fin de asegurar el principio de igualdad retributiva.

#### 7. Área de actuación y beneficiarios. (ÁMBITO DE PROGRAMAS Y SERVICIOS)

Horizonte Asperger Jaén presenta programas a disposición de manera igualitaria entre hombre y mujeres, aunque es cierto que el perfil de nuestros beneficiarios y socios son mayoritariamente mujeres.

## 6. ESTRATEGIAS Y ACCIONES POR AMBITOS DE INTERVENCION

### ✓ ÁMBITO CORPORATIVO

#### Objetivos:

- Garantizar la Igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia y fines de la entidad.
- Favorecer la participación e implicación de la plantilla en los diferentes pasos del desarrollo del Plan de Igualdad
- Difundir una imagen no sexista e igualitaria de Horizonte Asperger, promoviendo un papel activo en este sentido en la sociedad y su entorno más cercano
- Expandir el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en todos los campos donde la Asociación desarrolla sus acciones.

#### Acciones:

1. Formación y sensibilización en materia de Igualdad dirigida tanto a los miembros de la Junta Directiva de Horizonte Asperger Jaén como a los miembros de la Plantilla.
2. Facilitar el trabajo del Equipo Responsable del Plan de Igualdad como representantes e interlocutores de la Plantilla y la entidad.
3. Revisión de los Estatutos para incluir especificaciones relativas a la Igualdad de género, tanto en la forma como en el contenido.
4. Revisión de las publicaciones generadas por la organización: Memoria Anual, Informes de evaluación, diseño de proyectos, pagina 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.
5. Participar en campañas y eventos relacionados con la promoción de la Igualdad que se realicen en la zona.

**Implicados:** Miembros y Junta Directiva de la Asociación y el Equipo de Responsabilidad del Plan de Igualdad.

✓ **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, que favorezcan la motivación y buen ambiente entre los trabajadores/as, sin perjudicar el adecuado desarrollo de los programas, la atención a los/as socios/as y el logro de los objetivos de trabajo propuestos.
- 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 acoso y/o abuso en la Organización
- Favorecer una buena vía comunicación entre la plantilla y Horizonte Asperger Jaén que posibilite la prevención y/o denuncia si fuera necesario, de los casos o situaciones de acoso o abuso por razón de sexo que pudieran producirse.

**Acciones concretas por áreas de actuación:****Área de selección de personal:**

En este aspecto se ha mencionado que parece resultar más accesible este trabajo para las mujeres que para los hombres, debido a que es mayor el número de mujeres que de hombres trabajando. Cuando se abre un proceso de selección, llegan más candidaturas de mujeres que de hombres, por lo que existe dificultad de equilibrar los equipos de trabajo, y presentemos una plantilla donde hay más mujeres que hombres.

**Área de promoción:**

Se ha señalado en el diagnóstico que no existe un sistema de promoción interna, ocupándose los cargos directivos de forma alternada y no constituyendo ningún tipo de incentivo para las personas que lo tienen. Por ello creemos necesario tenerlo en cuenta y adoptar la siguiente medida:

1. Garantizar en la medida de lo posible el reparto equilibrado de puestos de dirección y responsabilidad en los equipos, entre hombres y mujeres.

#### Área de ordenación del tiempo de trabajo y conciliación:

1. Realizar un estudio específico para identificar las necesidades de todos los/las trabajadores/as en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
2. Acordar y establecer medidas (flexibilidad en el horario, jornadas intensivas, etc.) que favorezcan la conciliación laboral y familiar pero no perjudiquen a otros/as trabajadores/as ni al trabajo desarrollado con los usuarios/as de los recursos de atención.
3. Garantizar que no exista ningún tipo de perjuicio en la situación profesional de las personas que se reincorporen al trabajo tras una reducción de jornada o baja temporal por cualquier causa.
4. Informar y promocionar sobre las posibilidades que tienen los hombres trabajadores de la plantilla para disfrutar de permisos relacionados con la paternidad.
5. Incluir por escrito las medidas adoptadas como criterios estables de funcionamiento en el Documento interno de regulación de las condiciones laborales y darles su adecuada difusión entre todos los/as trabajadores/as.

13

#### Área de condiciones de trabajo y política salarial:

1. Vigilar que se mantiene la política de igualdad entre hombres y mujeres en las retribuciones recibidas, así como en el mantenimiento de los incentivos por antigüedad, actividad y/o experiencia que ya existen en la organización.

#### Área de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:

1. Realizar un estudio para detectar posibles situaciones de acoso en la Organización.
2. Elaborar y dar difusión de un código de buenas prácticas y realización de acciones de formación y sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al acoso sexual.

3. 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 entidad y se tomen las medidas pertinentes.

✓ **ÁMBITO DE PROGRAMAS Y SERVICIOS**

**Objetivos:**

- Garantizar el trato igualitario para todos los hombres y mujeres que demanden ayuda a los distintos servicios ofrecidos por Horizonte Asperger Jaén, en cualquiera de los procesos de información, atención y tratamiento.
- 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.

**Acciones:**

1. Hacer un estudio diagnóstico de la situación de nuestros beneficiarios/as con relación a la Igualdad entre hombres y mujeres.
2. Tomar medidas que favorezcan el acceso y permanencia en los recursos tanto a hombres como a mujeres.
3. Revisar el trabajo específico que se realiza en el plan de inserción socio-laboral 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.

## 6. CRONOGRAMA

En los siguientes años en los que esté vigente el Plan se realizarán revisiones e informes anuales del mismo, con las modificaciones que se vayan considerando oportunas.

	2023	2024	2025	2026
Revisiones e informes				

## 7. SEGUIMIENTO Y SISTEMAS DE EVALUACION.

Los objetivos y acciones recogidos en el Plan de Igualdad de Horizonte Asperger Jaén, requieren de un proceso de evaluación que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto en la plantilla de la entidad.

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones.

En este sentido, la evaluación es el instrumento necesario para detectar obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las acciones.

El seguimiento y evaluación del Plan serán realizados por el EQUIPO DE IGUALDAD que decidirán con qué periodicidad se reunirán para trabajar en la consecución de las acciones previstas.

La evaluación se efectuara en diferentes fases:

1. Evaluación previa de la situación, que se corresponde con el diagnóstico.
2. Evaluación intermedia al finalizar cada año de vigencia del Plan sobre los logros y las dificultades durante la ejecución.
3. Evaluación final al implementar cada medida que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de cada acción.
4. Durante el último año de vigencia del Plan, se realizará el Informe Final con el objetivo de:
  - Conocer el modo de ejecución de cada acción y su consecución o no con respecto a los objetivos establecidos inicialmente.
  - Informar del grado de cumplimiento del Plan.
  - Conocer el impacto del Plan en la plantilla de Horizonte Asperger Jaén
  - Obtener datos e información suficiente a través de los informes y análisis realizados durante la vigencia del Plan de Igualdad.

## 8. RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN

El departamento de Trabajo Social de Horizonte Asperger Jaén será el encargado de movilizar los recursos para poner en práctica las acciones definidas en el Plan de Igualdad, asignando al Equipo Responsable la misión de coordinar dichas acciones, velar por el cumplimiento de las mismas y establecer cauces de comunicación entre la Plantilla y la Junta Directiva.

### COMPOSICIÓN DEL EQUIPO RESPONSABLE

Formado por:

Patricio Julián Llopis Martínez. PRESIDENTE DE HORIZONTE ASPERGER JAÉN

María Elena Almodóvar Álvarez. TESORERA DE HORIZONTE ASPERGER JAÉN

Aurora Cobo Hidalgo. PSICÓLOGA DE HORIZONTE ASPERGER JAÉN

David Ruiz Ortega. TRABAJADOR SOCIAL DE HORIZONTE ASPERGER JAÉN

Se designa como representante de la plantilla a DAVID RUIZ ORTEGA dentro del equipo responsable.

17

## 9. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de Oportunidades de HORIZONTE ASPERGER JAÉN, estará vigente desde el 01/09/2023, coincidiendo con el comienzo del curso académico y retomando la actividad en la asociación después del periodo de vacaciones. El Actual Plan de Igualdad, tendrá una vigencia de 4 años, hasta el 31/08/2027.