

PLAN DE IGUALDAD

14 de mayo de 2021

Asociación IGUAL A TI
C/LUIS DE ULLOA, Nº 6
26004 LOGROÑO

CENTROS Y SERVICIOS

Los apoyos que presta la Asociación IGUAL A TI a **personas con discapacidad intelectual o del desarrollo (pcdi)** se canalizan a través de centros y servicios:

- ✓ **Centro Privado Concertado de Educación Especial "Los Angeles"**, en Logroño.
- ✓ **Servicios de Vivienda**
 - Residencia concertada "Los Valles", en Logroño.
 - Residencia concertada "Valle del Cidacos", en Calahorra.
- ✓ **Centros de Atención Diurna** (engloba Centro de Día y Centro Ocupacional)
 - CAD concertado "Domingo Ochoa", en Logroño.
 - CAD concertado "Ancora", en Calahorra.
- ✓ **Centro Especial de Empleo**, en Logroño y Calahorra.
- ✓ **Servicio de Promoción de Autonomía Personal**, en Logroño y Calahorra.
- ✓ **Servicios Generales**.

Todos los centros y servicios cuentan con el **Certificado de Calidad ISO 9001**, otorgado por la empresa SGS. Fue renovado el 29 de octubre de 2019 con validez hasta el 21 de septiembre de 2022. Además, la asociación tiene como referencia el **modelo EFQM** de excelencia en su funcionamiento.

573

**personas
atendidas**

474

**entidades
colaboradoras**

188

**empleados
en plantilla**

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES



Misión: promover los derechos y la calidad de vida de las pcdi y sus familias en La Rioja a través de la prestación de apoyos individualizados que contribuyan a su inclusión como ciudadanos.



Visión: ser una entidad consolidada y comprometida orientada a las personas y referente en La Rioja en:

- ✓ **Garantizar la calidad de vida de cada pcdi y su familia** a lo largo de su vida mediante la prestación de apoyos orientados a la inclusión.
- ✓ **Promover la mejora continua** implicando a todos sus miembros para contribuir al crecimiento de las personas y de la organización.
- ✓ **Impulsar y velar por los derechos de las pcdi** y su reconocimiento como ciudadanos.
- ✓ **Contribuir al cambio social** y establecer alianzas para conseguir un entorno más justo y solidario.



Valores:

- ✓ **Orientación a la persona.** La persona es el eje de la planificación y sujeto de desarrollo continuo. Orientar la prestación de apoyos para que las pcdi puedan decidir sobre su vida.
- ✓ **Mejora continua.** Calidad y ética como ejes transversales. Apuesta por la innovación y la gestión del conocimiento para lograr apoyos personalizados. Organización flexible y creativa.
- ✓ **Participación.** Implicación activa, responsable y constructiva a través del trabajo en equipo y del trabajo en red.
- ✓ **Comunicación:** externa, como proyección y agente de cambio social; e interna, como elemento de cohesión del proyecto común.
- ✓ **Solidaridad:** externa (cooperación con otras instituciones y el entorno) e interna (cooperación entre servicios y entidades afines).
- ✓ **Eficiencia.** Equilibrio en el uso de los medios y compromiso en el cumplimiento de los fines. Gestión eficaz y transparente.
- ✓ **Coherencia:** alinear objetivos y recursos para conseguir la misión.

MARCO DE ACTUACIÓN

El marco de actuación refleja el **enfoque conceptual** de la Asociación IGUAL A TI e identifica los acuerdos que lo apoyan, basados en las decisiones y compromisos adquiridos por sus órganos de gobierno. El marco de actuación es parte de un proceso evolutivo y, por tanto, es revisable para responder adecuadamente a las necesidades que vayan surgiendo.

¿Qué es la discapacidad intelectual (DI)?

La DI implica **limitaciones significativas** en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, la cual se manifiesta en **habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas**; según AAIDD (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities). Se expresa en relación con el entorno. Si logramos un entorno más accesible, las personas con DI tendrán menos dificultades.



¿Cómo se contribuye para que los entornos sean inclusivos??

La entidad presta apoyos a personas con discapacidad intelectual para que puedan decidir sobre su vida y participar en la sociedad como ciudadanos de pleno derecho. Se favorece la creación de espacios de convivencia en diversidad, donde todos pueden participar independientemente de sus necesidades de apoyo.

¿Cómo se favorece que las pcdi avancen en su proyecto vital?

Se prestan apoyos en función de las necesidades y deseos de las personas para que desarrollen sus aptitudes y capacidades. El objetivo es que, en función de sus capacidades y autonomía, tomen sus propias decisiones sobre su vida o futuro inmediato. Se evita la sobreprotección y el aislamiento potenciando la autoconfianza.

¿Cómo se toman las decisiones?

La acción de la Asociación IGUAL A TI se basa en su misión, visión y valores. Para guiar su toma de decisiones y garantizar que estas cumplen el objetivo de la entidad, **se asumen los principios ajustados al concepto Calidad Plena Inclusión:**

- Concepción de la discapacidad intelectual que afirma el valor de la persona por encima de su perfil de capacidad y limitación.
- Cualquier persona puede progresar permanentemente con apoyos adecuados.
- El papel del entorno es esencial.
- La familia es la base de la inclusión social.
- La persona debe ser agente esencial en la construcción de su destino y en la planificación de su futuro.

Calidad Plena Inclusión es el resultado de la interacción de tres componentes: esenciales: **calidad de vida, calidad en la gestión y ética.**

La **calidad de vida** comprende, a nivel individual, las dimensiones de “bienestar emocional, desarrollo personal, relaciones interpersonales, bienestar físico, bienestar material, autodeterminación, inclusión y derechos”; según Schalok y Verdugo. Y a nivel familiar, “interacción, vida familiar diaria, papel de los padres, y bienestar económico”, según el modelo de calidad de vida familiar de Poston y colaboradores.



La **calidad en la gestión** consiste en construir contextos alineados con la calidad de vida. Es fruto de los principios fundamentales de la calidad total: **liderazgo y constancia de objetivos, orientación al cliente, orientación a los resultados, desarrollo e implicación de las personas, aprendizaje e innovación, mejora continua, desarrollo de alianzas, gestión por procesos y hechos y responsabilidad social.**



La **ética** de la Asociación IGUAL A TI se explicita en el código ético de Plena Inclusión, aprobado por Asamblea General. En él se enuncia valores, principios y normas que sirven de guía a la conducta de los distintos actores y estamentos del movimiento asociativo. **Se aplica a todas las personas que tienen cualquier tipo de responsabilidad en la entidad, independientemente de su papel y lugar de desempeño.**



MODELO DE ACCIÓN

Para la Asociación IGUAL A TI la calidad no es una cuestión de elección organizacional, es fruto irremediable del derecho de las personas a una vida digna, una vida de calidad y plena ciudadanía. La calidad es un compromiso basado en la ética. Este modelo de acción se concreta en la aplicación de varios factores:

- ✓ **Metodología enfocada hacia los planes de vida** de cada una de las personas con discapacidad intelectual a las que se prestan apoyos.
- ✓ **Capacitación permanentemente de los profesionales** que intervienen en la prestación de apoyos a las personas con discapacidad intelectual.
- ✓ **Apoyo a las familias como prestadores de apoyos** a las personas con discapacidad intelectual y como sujetos activos de cambio y promoción de un entorno más justo y solidario.
- ✓ **Orientación de la toma de decisiones desde una visión ética**, basada en los derechos de las personas con discapacidad intelectual.
- ✓ **Establecimiento de redes colaborativas** con otras asociaciones del sector, con la Administración y con las entidades del entorno.
- ✓ **Mejora de los sistemas de comunicación** interna y externa.
- ✓ **Uso de las nuevas tecnologías.**



1. INTRODUCCIÓN

La Asociación IGUAL A TI declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un valor de nuestras políticas y estrategias, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El presente plan contiene un conjunto ordenado de medidas que se adoptan una vez realizado un diagnóstico de situación, para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y evitar la discriminación por razón de sexo en la Asociación IGUAL A TI.

2. PARTES QUE LO SUSCRIBEN

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad está constituida por las siguientes personas:

en representación de la empresa

- Roberto Rodríguez Muro, Gerente.
- Diego López-Urizarna Gutiérrez, Responsable de Admón.
- Elena Pérez García, Responsable de RRHH.

en representación de las trabajadoras y los trabajadores

- María Ángeles Matute García, UGT
- Eugenio Santana Sáenz, USO
- Elisabet Ubera Lizarriturri, CCOO

Esta comisión constituida el 11 de marzo de 2021 (según acta), ha sido la responsable de la elaboración del diagnóstico y Plan de Igualdad.

3. AMBITO PERSONAL Y TEMPORAL

Este Plan de Igualdad es de aplicación a todos los centros y servicios de la Asociación IGUAL A TI y a todas las personas que trabajan en ellos.

Quedarán incluidas también todas las personas que se incorporen a la entidad durante el periodo de vigencia del plan.

El plan tiene vigencia de cuatro años, no obstante es un documento vivo que puede y debe modificarse en función de los datos obtenidos en los informes anuales de seguimiento.

El plan entra en vigor al día siguiente de su aprobación.

4. INFORME DEL DIAGNÓSTICO

Se incluye como anexo 1 el informe de diagnóstico realizado entre los meses de marzo y mayo de 2021.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Garantizar que la igualdad entre hombres y mujeres forme parte de la estrategia y de la cultura de la entidad.

Transmitir el compromiso de la alta dirección con el principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres en todos los centros y servicios de la Asociación IGUAL A TI.

Establecer una política de recursos humanos que garantice la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en los procesos de:

- selección,
- contratación,
- promoción interna,
- formación,
- retribución
- ejercicio corresponsable de medidas de conciliación.

Promover y garantizar la utilización de un lenguaje incluyente y no sexista en todos los ámbitos de la entidad.

Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

Establecer medidas concretas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias y reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

6. ACCIONES, PRIORIZACIÓN, RESPONSABLES, PLAZO DE EJECUCIÓN (*).

(*) Todas las acciones que contiene el plan serán objeto de desarrollo tras su aprobación y registro.

CULTURA/ESTRATEGIA

OBJETIVO: Promover una cultura organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios.

	ACCIÓN	RESPONSABLE	INDICADOR	FECHA
1.	Generar el compromiso de la dirección para ejercer el liderazgo necesario para implantar, impulsar y desarrollar y mantener el presente plan de igualdad.	Junta Directiva	Documento de compromiso	2021
2.	Revisar los valores de la entidad para incluir como valor la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Junta Directiva	Documento MVV	2021
3.	Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la filosofía de los documentos estratégicos y políticos.	Junta Directiva	Políticas, estrategia	2022

RECURSOS HUMANOS

OBJETIVO: Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los procesos de recursos humanos: desde el acceso a la entidad a través de la selección, la promoción en condiciones de igualdad, la formación y retribución, salida

	ACCIÓN	RESPONSABLE	INDICADOR	FECHA
4.	Revisar y actualizar la documentación de los procesos de recursos humanos para garantizar la integración de la perspectiva de género, en concreto: • garantizar el uso de un lenguaje no sexista, • garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.	Resp. RRHH	Nº de documentos actualizados	2022
5.	Selección y contratación: • Garantizar el reclutamiento y el acceso en condiciones de igualdad a profesionales hombres y mujeres tanto en procesos de selección externa como en los de promoción interna, eliminando en los documentos de apoyo cualquier referencia sexista. • Equilibrar la presencia masculina en todos los puestos de la entidad, garantizando el acceso en iguales condiciones de mérito y capacidad.	Comité de selección	Nº de procesos de selección/Nº de hombres y mujeres seleccionados/as	2021
6.	Acogida de profesionales: incluir en la acogida de profesionales información sobre el plan de igualdad, las medidas de conciliación y permisos vigentes en cada momento	Resp. RRHH	Documento actualizado	2022
7.	Sistema retributivo: • Realizar un registro anual de salarios con retribuciones medias por categorías, distinguiendo entre hombres y mujeres • Realizar una auditoría de salarios en los términos establecidos por la legislación aplicable. *En la fecha de realización del plan de igualdad, el RD 902/2020 de 13 de octubre no ha tenido desarrollo reglamentario, por lo que este punto queda pendiente	Resp. de Admón y Gerencia	Nº de registros salariales Informe de Auditoría retributiva	Anual
8.	Formación: • Integrar la perspectiva de género en los planes de formación • Diseñar planes formativos para mejorar las competencias y cualificación de todas las personas trabajadoras de la entidad, mujeres y hombres	Resp. RRHH	Nº de mujeres y hombres formados	Anual

9.	Formación: diseñar acciones de formación/sensibilización que incluyan a Junta Directiva y a todas las personas trabajadoras de la entidad, sobre: • La igualdad de oportunidades/género • El uso del lenguaje no sexista • Violencia de género • Género y discapacidad intelectual	Resp. RRHH	Grado de satisfacción con las acciones formativas	2021-2023
10.	Elaborar un documento que recoja las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral vigentes en cada momento y promueva su ejercicio corresponsable y ponerlo a disposición de las personas trabajadoras	Resp. RRHH	Documento difundido	2021

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

OBJETIVO: Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos y promocionar la salud laboral desde una perspectiva de género

	ACCIÓN	RESPONSABLE	INDICADOR	FECHA
12.	Revisar y modificar la documentación del plan de prevención de riesgos laborales para promover el lenguaje incluyente o no sexista e incluir la variable de género: protocolos, fichas de evaluación de riesgos,...	Coordinador de prevención de riesgos	Nº documentos revisados	2024
13.	Realizar una nueva campaña de difusión del protocolo frente al acoso psicológico en el trabajo	Coordinador de prevención de riesgos	Nº de acciones de difusión	2022
14.	Retomar la evaluación de riesgos psicosociales realizada en el año 2019 (paralizada por la pandemia) y elaborar el plan de acción	Coordinador de prevención de riesgos	Plan de acción	2021
15.	Elaborar una medición de aplicación del protocolo frente al acoso psicológico en el trabajo	Coordinador de prevención de riesgos	Nº de veces que se aplica el protocolo	Anual

COMUNICACIÓN

OBJETIVO: Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades

	ACCIÓN	RESPONSABLE	INDICADOR	FECHA
16.	Elaborar una guía de lenguaje incluyente y no sexista, difundirla y ponerla a disposición permanente de la Junta Directiva y las personas trabajadoras de la entidad y otros grupos de interés (usuarios/as, familias, otras entidades, ...)	Resp. de comunicación/Resp RRHH/comisión de igualdad	Documento guía	2022
17.	Revisar la documentación del sistema de gestión de calidad para promover el lenguaje incluyente o no sexista e incluir la variable de género	Resp. de procesos/Resp calidad	Nº de procesos revisados	2023
18.	Inclusión de la perspectiva de género en toda la documentación/comunicación interna: intranet, correos electrónicos, tableros de anuncios...	Resp. de la información	Documentos	2023
19.	Inclusión de la perspectiva de género en toda la documentación de la entidad con salida al exterior: memorias, contratos, subvenciones, proyectos, comunicaciones a las familias, informes a servicios sociales, informes de salud, manuales, información en redes sociales, protocolos, página web...	Responsables de la información y todas las personas trabajadoras de la entidad	Documentos	2021
20.	Realizar campañas de sensibilización con motivo de días oficiales relativos a la igualdad (25 de noviembre, 8 de marzo,...)	Resp. de comunicación	Nº de difusiones	2021-2024

VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO: Difundir y aplicar los derechos establecidos en la legislación aplicable para las víctimas de violencia de género.

	ACCIÓN	RESPONSABLE	INDICADOR	FECHA
21.	Elaborar un documento que recoja los derechos de las personas víctimas de violencia de género, difundirlo y ponerlo a disposición de las personas trabajadoras	A determinar		

DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVO: Difundir el Plan de igualdad para generar una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades

	ACCIÓN	RESPONSABLE	INDICADOR	FECHA
22.	Realizar una difusión externa del plan de igualdad a través de los canales habituales: redes sociales, pág web, nota de prensa, ...	Resp. de comunicación	Nº de acciones de difusión	Al aprobar el plan
23.	Realizar una difusión interna del plan de igualdad a través de los canales habituales: intranet, correo electrónico, ccyss, tablonos de anuncios, ...	Comisión de igualdad	Nº de acciones/canales de difusión	Al aprobar el plan
24.	Realizar una difusión anual interna y externa del informe de seguimiento del Plan de igualdad.	Comisión de igualdad/Resp de comunicación	Nº de acciones de difusión	Anual

7. MEDIOS Y RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN

La dirección de la entidad pone a disposición del desarrollo de plan y de la puesta en marcha de las acciones previstas los recursos técnicos, materiales y humanos necesarios para el despliegue de las acciones previstas en el Plan.

8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN (CALENDARIO)

Se realizará un informe anual que incluya:

- Resultado de los indicadores que se establecen en el plan.
- Análisis y evaluación de los mismos.
- Modificaciones del plan si las hubiera.
- Cronograma de las mismas.

9. COMITÉ DE SEGUIMIENTO

El comité de seguimiento estará formado por las siguientes personas:

En representación de la entidad:

- Roberto Rodríguez Muro, Gerente.
- Diego López-Urizarna Gutiérrez, Responsable de Admón.
- Elena Pérez García, Responsable de RRHH.

En representación de las trabajadoras y los trabajadores

- María Ángeles Matute García, UGT
- Eugenio Santana Sáenz, USO
- Elisabet Ubera Lizarriturri, CCOO

El comité de seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Elaboración de informe anual con los resultados ...
- Elaboración de informes parciales cuando se completen alguna de las acciones previstas en el plan
- Establecer posibles ajustes, modificaciones o correcciones a la vista de los resultados.
- Realizar la difusión de los informes del plan de igualdad.

Se reunirá, al menos, una vez cada seis meses y siempre que lo soliciten alguna de las personas que lo integran.

Aprobado en Logroño a 14 de mayo de 2021.

Representación de la empresa

- Roberto Rodríguez Muro, Gerente.
- Diego López-Urizarna Gutiérrez, Responsable de Admón.
- Elena Pérez García, Responsable de RRHH.

Representación de las trabajadoras y los trabajadores

- Comité de Empresa:
 - María Francisca García Hernández, UGT
 - María Ángeles Matute García, UGT
 - Eugenio Santana Sáenz, USO
 - Vanesa López Lalinde USO
 - Elisabet Ubera Lizarriturri, CCOO