

Plan de Igualdad de ASICAS 2021-2025



INDICE

1. Presentación ASICAS
2. Introducción
3. Objetivos
4. Actuaciones y áreas de actuación
 - a. Formación
 - b. Conciliación laboral y familiar
 - c. Organización y clima laboral
 - d. Accesibilidad
 - e. Prevención del acoso sexual
 - f. Comunicación y sensibilización
5. Duración y vigencia
6. Evaluación y seguimiento



ASICAS
Asociación Ictus Asturias
y otras lesiones cerebrales

1. Presentación ASICAS

La Asociación ictus de Asturias y otras lesiones cerebrales adquiridas (ASICAS) es una entidad nacida en Piloña en el año 2017 que agrupa a las personas con daño cerebral (DCA) por ictus de Asturias, sus familiares y quienes se sienten comprometidos con su situación.

Fines

1. Representar a las personas que han sufrido daño cerebral adquirido por ictus y conseguir su plena inclusión y participación social por medio de la defensa y reivindicación de sus derechos, así como el de sus familias.
2. Promover una atención socio-sanitaria a las personas afectadas de daño cerebral adquirido y sus familias humanizada, integral, integrada, accesible, equitativa (sin discriminación por el lugar de residencia) y de calidad.
3. Apoyar, orientar y asesorar a las familias sobre aspectos relacionados con la enfermedad, cuidados, recursos y autocuidados.
4. Sensibilizar e informar a la ciudadanía sobre la prevención del ictus, detección y actuación para reducir su impacto personal, familiar y social.
5. Promover y apoyar la investigación sobre el ictus y el daño cerebral por esta causa dirigida a paliar sus consecuencias y mejorar la calidad de vida de las personas afectadas y sus familias.

Los valores y principios que inspiran y orientan nuestra misión y visión son:

La transparencia, esto es, la rendición de cuentas a las personas asociadas, organizaciones, entidades e instituciones con las que trabajamos, además de hacia la sociedad en general.

La cooperación con personas y asociaciones que tienen objetivos comunes, formando redes y estableciendo alianzas para que la asociación sea más efectiva y eficiente.

La promoción de la participación tanto dentro como fuera de la asociación, para así transformar el rol del ciudadano de usuario receptor en sujeto activo.

La equidad, de manera que los recursos se asignen según las necesidades de las personas.

La independencia respecto a los grupos políticos, económicos, administraciones públicas y sociedades científicas.

Calidad y rigor en el trabajo.

Enfoque de género, derechos humanos e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

2. Introducción

El artículo 14 de la Constitución Española, que proclama el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, junto con La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres nos dan el marco jurídico necesario para llevar a cabo una reflexión y análisis de las actuaciones llevadas a cabo por la entidad en lo que se refiere a la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres dando lugar al I Plan de Igualdad de ASICAS.

Aunque la igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal, siguen existiendo espacios de discriminación para las mujeres a la hora de compatibilizar y articular las diferentes dimensiones de su vida personal, familiar, laboral, social, etc. A las dificultades para la conciliación se suman la brecha salarial y el techo de cristal en los puestos de responsabilidad entre otras.

El enfoque de género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres está recogido como uno de los principios básicos de nuestra entidad en su Plan Estratégico 2021-2025 y es el primer valor elegido en su Código Ético.

La elaboración de este Plan ha supuesto la oportunidad de llevar a cabo un diagnóstico sobre la situación de la igualdad de mujeres y hombres en la entidad y de poner en marcha las medidas y actuaciones necesarias que nos permitan alcanzar los beneficios que se derivan de la igualdad.

A través de nuestro Plan de Igualdad se hace de nuevo manifiesto nuestro compromiso con la no discriminación e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, manifestada en la ausencia de toda barrera que, basada en el sexo de la persona, impida su participación económica, política y social y en la igualdad de trato entre mujeres y hombres, en lo que respecta a la ausencia de discriminación directa o indirecta por razones de sexo. Su aplicación es la oportunidad perfecta para analizar las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades que se desarrollan en ASICAS y poner en marcha las medidas y actuaciones necesarias que nos permitan alcanzar nuestros objetivos, generando una repercusión muy positiva en todos los ámbitos de nuestra entidad.

En la elaboración del I Plan de Igualdad de La Asociación de Ictus de Asturias y otras lesiones cerebrales adquiridas se da cumplimiento al artículo 46 de La Ley Orgánica 3/2007 que dice así:

Artículo 46.- Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Por lo tanto, con este I Plan de Igualdad se asientan las bases de una promoción sistemática y planificada de la igualdad de mujeres y hombres, es a su vez, la oportunidad de visibilizar y sistematizar aquello que ya se estaba haciendo en nuestra asociación y es también una nueva vía de introducción de nuevas medidas que conduzcan al cumplimiento de unos objetivos más amplios.

3. Objetivos

Objetivo general: Conseguir la plena igualdad de oportunidad y trato entre mujeres y hombres a través de las medidas que corrigen los desequilibrios que puedan existir y previenen potenciales desequilibrios futuros.

Objetivos específicos:

- Garantizar que las decisiones que conlleven determinaciones de contratar, no se encuentren basadas en estereotipos o suposiciones acerca de aptitudes, características de las personas de determinado sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual y adhesión o no a sindicatos.
- Formalizar el uso de una comunicación no sexista en la Asociación.
- Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.
- Elaborar unos principios básicos de actuación en materia de igualdad.

- Aplicar el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres a través de la revisión y adaptación de todos los procedimientos y políticas de la entidad.

4. Acciones y áreas de actuación

Las acciones establecidas se encuadran en las siguientes áreas de actuación:

- a. Formación
- b. Conciliación laboral y familiar
- c. Organización y clima laboral
- d. Accesibilidad
- e. Prevención del acoso sexual
- f. Comunicación y sensibilización

Las acciones establecidas son:

- Fomentar el principio de igualdad.
- Erradicar y prevenir situaciones de discriminación
- Introducir la perspectiva de género en todas las áreas de gestión y organización de la Entidad: coordinación, toma de decisiones, relaciones laborales y gestión de los recursos humanos.
- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades
- Fomentar medidas que permitan la conciliación laboral y familiar tanto en hombres como en mujeres.
- Fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, y eliminar estereotipos habituales de sociedades masculinizadas.
- Revisión de todas las publicaciones (internas y externas) de la entidad con el objetivo de incluir perspectiva y contenidos de género.

5. Duración y vigencia

La duración del Plan de Igualdad de ASICAS será de cuatro años tras su aprobación por La Junta Directiva

6. Evaluación y seguimiento

Tras el diagnóstico de situación inicial se llevarán a cabo evaluaciones intermedias y anuales a partir de los indicadores de medición seleccionados. Una vez finalizado el periodo de vigencia se llevará a cabo una evaluación final que reflejará los cambios realizados.

Para la evaluación final, se podrán utilizar herramientas complementarias de consulta de personal y a la junta directiva para obtener información cualitativa sobre el impacto real y el grado de satisfacción.

El seguimiento y la evaluación de las acciones corresponderán a las personas que se les haya encomendado la coordinación de las mismas, incluida la elaboración y soportes necesarios.