

PLAN DE IGUALDAD DE ASOCIACIÓN ASPERGER- TEA SEVILLA 2020-2024



ÍNDICE

1. **Introducción.**
2. **Características de la entidad.**
3. **Objetivos**
4. **Ámbitos de Actuación**
5. **Conclusiones del diagnóstico.**
6. **Estrategias y acciones por ámbito de actuación.**
7. **Cronograma.**
8. **Seguimiento y evaluación.**
9. **Recursos para la Implantación**
10. **Vigencia del Plan de Igualdad**

1. INTRODUCCION

En el año 2015, la Dirección, en acuerdo con la Junta Directiva de la ASOCIACIÓN ASPERGER- TEA SEVILLA (ASSA), 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 ASSA.

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, la Gerencia de ASSA y 2 trabajadoras. 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 ASPERGER- TEA SEVILLA, 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. CARACTERISTICAS DE LA ENTIDAD

La ASOCIACIÓN ASPERGER- TEA SEVILLA es una entidad sin ánimo de lucro, constituida ante el desconocimiento general de las características del síndrome de Asperger, de manos de un grupo de padres y madres con la misión de:

- Difundir el conocimiento del Síndrome entre la población general y especialmente a los colectivos que puedan participar en cualquier modo en la integración social de las personas con síndrome de Asperger.
- Representar a las personas y familias que forman parte de ella ante la administración pública, foros o instituciones de ámbito provincial o local en la defensa de sus derechos y reivindicaciones en lo relativo al síndrome de Asperger.
- Desarrollar acciones para la intervención terapéutica, psicoeducativa, formativa y social para mejorar la calidad de vida y la integración social de las personas con síndrome de Asperger y sus familias.

ASSA 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 350 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 Sevilla el 22 de octubre de 2004 y está inscrita en el registro general de Asociaciones con el nº 41-1-10530, con CIF G-91444281 y domicilio social en C/ Luis Montoto nº 130-A, Entreplanta 2. CP. 41005- Sevilla. Además, obtuvo la declaración de utilidad pública por Orden Ministerial de INT/1892/2012 de 10 de julio.

Así mismos, nuestra entidad cumple los requisitos establecidos en el Título II de la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, y está acogida al régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo.

La ASOCIACIÓN ASPERGER- TEA SEVILLA asociada con la Federación Andaluza de Síndrome de Asperger y ubicada en la actualidad en el Centro Hans Asperger, el único centro de España dedicado íntegramente a la atención de personas con este síndrome y el primero en Europa gestionado por los propios padres de los afectados.

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.

NOMBRE DE LA ENTIDAD	ASOCIACIÓN ASPERGER- TEA SEVILLA
DOMICILIO SOCIAL ENTIDAD	C/ Luis Montoto nº 130-A, Entreplanta 2. CP. 41005- Sevilla.
CIF ENTIDAD	G-91444281
AMBITO ACTUACION ESTATUTOS	PROVINCIAL
EQUIPO RESPONSABLE	<p>RAFAEL JORRETO LLOVES --- PRESIDENTE DE ASSA LUNA BAUTISTA CORDONCILLO --- RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN DE ASSA VANESSA ESTEPA VALENCIA --- TRABAJADORA DE ASSA ANA BELÉN VICO MARTÍN --- TRABAJADORA DE ASSA</p>
ACTIVIDAD/SECTOR	ENTIDAD SIN ÁNIMO DE LUCRO, LEGALMENTE CONSTITUIDA ENTRE CUYOS OBJETIVOS ESTÁ DIFUNDIR EL CONOCIMIENTO DEL SÍNDROME DE ASPERGER Y LA DEFENSA DE LOS DERECHOS EDUCATIVOS Y DE INCLUSIÓN SOCIAL DE LOS AFECTADOS, Y SU BIENESTAR A LO LARGO DE TODO EL CICLO VITAL.
PERIODO VIGENCIA PLAN IGUALDAD	4 AÑOS, DEL 01/06/2020 AL 01/05/2025
COSTE DE LOS MEDIOS IMPLANTAR EL PLAN	5.000,00 €
EVALUACIONES	SE REALIZARÁ UNA OBSERVACIÓN ANUAL, Y AL FINALIZAR EL PERIODO DE VIGENCIA DEL PLAN
OBSERVACIONES:	

3. OBJETIVOS

Los Objetivos fijados, de este III 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 ASSA, 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 II Plan de Igualdad de ASSA, 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 ASPERGER- TEA SEVILLA (ASSA), 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 ASSA 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.

✓ CONCLUSIONES DE LOS CUESTIONARIOS:

1. Área Directiva (ÁMBITO CORPORATIVO)

La Junta Directiva está formada de manera equitativa entre hombres y mujeres, presentando un 50% de ambos géneros en el equipo directivo.

PRESIDENTE:	RAFAEL JORRETO LLOVES.
VICEPRESIDENTA:	GERTUDIS GALA SANCHEZ
SECRETARIA:	PAOLA INMACULADA CODON ALGABA
TESORERO:	SONIA MOLINA RESA

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 ASSA está formada mayoritariamente por mujeres, representando las mujeres un 81,25 % del total de la plantilla y los hombres un 18,75 %. Cuando se realiza algún proceso de selección en ASSA, 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.

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

ASSA 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)

ASSA 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 Salud laboral. (ÁMBITO DE LOS RECURSOS HUMANOS)

La Asociación tiene concertado un Servicio de Prevención Ajeno con ATENEA PREVENCIÓN, S.L. para garantizar la salud de la plantilla, además realiza estudio de puestos sensibles y garantiza el estado de las mujeres en estado de gestación facilitando su cambio de puesto de trabajo en el caso de ser posible o la tramitación de baja por Riesgo en el Embarazo cuando por el puesto de trabajo no cabe la posibilidad de cambiar de puesto de trabajo. La Asociación no tiene elaborado un Protocolo de Acoso moral, sexual y por razón de sexo. Anualmente se le ofrecen a los/as trabajadores/as la realización de un Reconocimiento Médico, indistintamente su género, siendo decisión propia de la plantilla el hacerlo o no.

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

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

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 ASSA, 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 ASSA 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. Incluir transversalmente la Igualdad de género en el Plan estratégico.
6. 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 ASSA 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.

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 riesgos laborales y salud:

1. Mantener la relación con la empresa actual o cualquier otra en un futuro que garantice el cumplimiento de todas las medidas necesarias y estipuladas por ley en relación con la prevención de riesgos laborales 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 ASSA, 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.

7. 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.

	2021	2022	2023	2024
REVISIONES E INFORMES	X	X	X	

8. SEGUIMIENTO Y SISTEMAS DE EVALUACION.

Los objetivos y acciones recogidos en el Plan de Igualdad de ASSA, 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 ASSA
 - ✓ Obtener datos e información suficiente a través de los informes y análisis realizados durante la vigencia del Plan de Igualdad.

9. RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN

La Gerencia de ASSA será la encargada 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:

1. Rafael Jorroto Lloves. PRESIDENTE DE ASSA
2. Luna Bautista Cordoncillo. RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN DE ASSA
3. Vanessa Estepa Valencia. TRABAJADORA DE ASSA. PSICÓLOGA DE ASSA.
4. Ana Belén Vico Martín. TRABAJADORA ASSA. TRABAJADORA SOCIAL DE ASSA.

Se designa como representante de la plantilla a ANA BELÉN VICO MARTÍN dentro del equipo responsable.

10. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de Oportunidades de ASSA, estará vigente desde el 01/06/2020, ya que debido al COVID-19 y la situación de estado de alarma no se pudo aprobar antes del 30/03/2020 como se indicaba en el I Plan de Igualdad. El Actual Plan de Igualdad, tendrá una vigencia de 4 años, hasta el 31/05/2024.

ANEXO I:
COMPROMISO CONTINUIDAD II PLAN DE IGUALDAD ASSA
(2020 – 2024)

En 2016, tras aprobación por parte de los miembros de ASSA, se pone en marcha el proceso de Diagnóstico, diseño e Implantación del I Plan de Igualdad de Asperger TEA Sevilla, con el que la ASOCIACIÓN se compromete a:

1. 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.

Adicionalmente, perseguirá a largo plazo los siguientes objetivos,

- ✓ 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 ASSA, mejorando, en consecuencia, la calidad y los resultados finales del trabajo desarrollado y los beneficios para nuestros/as usuarios y usuarias.
- ✓ Contribuir, en la medida de lo posible, a la concienciación social de nuestro entorno, 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.

2. Crear un Equipo Responsable para el diagnóstico, diseño e implantación del mismo, estando compuesto tal y como se recoge a continuación:

Rafael Jorroto Lloves -- PRESIDENTE DE LA JUNTA DIRECTIVA
Luna Bautista Cordoncillo – RESPONSABLE DE RRHH y ADMINISTRACIÓN
Vanessa Estepa Valencia – TRABAJADORA DE ASSA
Ana Belén Vico Martín – TRABAJADORA DE ASSA

3. Diseñar una Plan de Igualdad en los ámbitos Corporativos, de los Recursos Humanos y de Programas y Servicios.

3. Poner a disposición los recursos necesarios para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad.

4. Establecer el periodo comprendido de Abril de 2016 a Diciembre de 2016 para la implementación del I Plan de Igualdad de ASSA.

5. Mantener la vigencia del Plan de Igualdad, entre el 2016 y el 2020.

6. Poner en conocimiento de toda la Plantilla de dicho Plan.

Fdo. Rafael Jorroto Lloves
Presidente de ASSA

Luna Bautista Cordoncillo
Responsable de RRHH

Fdo. Ana Belén Vico Martín.
RLT en Equipo Responsable de Igualdad