



ANDAR

ASOCIACIÓN NAVARRA
DE APOYO A PERSONAS
CON TDAH DE LA RIBERA

POLÍTICA INTERNA DE LA ASOCIACIÓN ANDAR EN RELACIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO

La Asociación ANDAR somos una asociación integrada por familiares y personas con TDAH de la Ribera de Navarra.

Los objetivos de nuestra Asociación son:

- Mejorar la calidad de vida de las personas con TDAH y de sus familias
- Ser lugar de encuentro, apoyo mutuo, reflexión y formación para las familias que tengan hijos con TDAH
- Promover todo tipo de actividades de sensibilización y formación, encaminadas a dar a conocer y aceptar por la sociedad el TDAH, tanto a nivel social como educativo, sanitario, familiar, laboral, etc.
- Implicar a las diversas instituciones Gubernamentales, locales, educativas, sanitarias, laborales, judiciales, etc. en la necesidad de recursos para conseguir una atención adecuada y coordinación en los diferentes ámbitos tanto a nivel personal como familiar.
- Queremos desarrollar estos objetivos dentro de nuestra zona, con el fin de facilitar a las familias el acceso a los diversos servicios y actividades necesarias para mejorar la vida de las personas con TDAH, consiguiendo de este modo una red de apoyo y protección.

La Asociación acogerá, sin distinción de sexo, religión o ideas políticas a cuantos busquen su ayuda, siempre que acepten las normas de carácter pedagógico, terapéutico o de convivencia establecidas por la misma.

A pesar de la no obligatoriedad de la implantación del Plan debido al número de trabajadores en plantilla (4 profesionales) se decide establecer una serie de protocolos de actuación basándonos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Para ello, la junta de la Asociación realiza una reflexión sobre la necesidad de establecer unos criterios básicos en cuanto a la manera de tratar los aspectos relacionados con la igualdad de género.

Por otra parte, en la Asociación ANDAR, se es muy consciente de la importancia que tiene para la buena marcha de la misma y el logro de sus objetivos la coherencia entre los principios teóricos que sustentan la Asociación y su aplicación en la práctica, no sólo con relación a las personas que desde la organización se atienden como beneficiarios/as de la misma, sino en las propias relaciones internas que se establecen entre los trabajadores.

Es deseo de la ANDAR mantener un cuidado permanente de todos los miembros que la componen, favoreciendo un trato igualitario para todos, hombres y mujeres, sin que exista ningún tipo de discriminación por cualquier causa y preservando un clima de confianza y profesional.

En algunas de las áreas estudiadas no se han detectado necesidades actualmente que requieran la adopción de medidas especiales, por lo que se concretarán las acciones de aquellas en las que sí se han señalado:

Área de selección de personal:

La junta directiva no hará diferenciación de sexo a la hora de contratar a los trabajadores de la Asociación o de seleccionar a los voluntarios. Se intentará mantener la misma proporción de mujeres que de hombres trabajando en la Asociación.

En este aspecto, 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 en este sector. Debemos tener en cuenta que es mucho mayor el porcentaje de mujeres que muestran interés y de hecho se forman en Ciencias Sociales y de la Salud en general, que el de hombres. Hasta la organización llegan más candidaturas de mujeres y de hecho existen algunas dificultades a la hora de encontrar hombres preparados y motivados para la realización de esta tarea, y poder equilibrar los equipos de trabajo. A pesar de esto, nuestra plantilla la forman actualmente dos hombres y dos mujeres.

Área de ordenación del tiempo de trabajo y conciliación:

- Acordar y establecer medidas (flexibilidad en el horario, jornadas intensivas, etc.) que favorezcan la conciliación laboral y familiar pero que no perjudiquen a otros trabajadores ni al trabajo desarrollado con los usuarios/as de los recursos de atención.
- 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.
- Informar y promocionar sobre las posibilidades que tienen los hombres trabajadores de la plantilla para disfrutar de permisos relacionados con la paternidad.

Área de condiciones de trabajo y política salarial:

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

Área de riesgos laborales y salud:

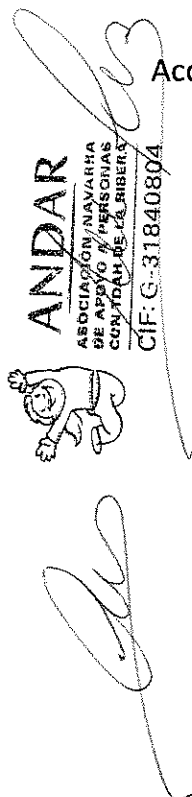
- Mantener la relación con la empresa actual o cualquier otra en un futuro que garantice el cumplimiento de todas las medidas necesarias y estipuladas por ley en relación con la prevención de riesgos laborales en la organización.

ÁMBITO DE PROGRAMAS Y SERVICIOS QUE OFRECE LA ASOCIACIÓN ANDAR.

Objetivos:

- Garantizar el trato igualitario para todos los usuarios, hombres y mujeres, niños y niñas que demanden ayuda a los distintos servicios ofrecidos por la Asociación ANDAR en los procesos de información, atención y tratamiento.

Acciones:



- Hacer un estudio diagnóstico de la situación de nuestros beneficiarios/as con relación a la Igualdad entre hombres y mujeres en nuestros dispositivos en cualquiera de sus fases de tratamiento.
- Tomar medidas que favorezcan el acceso y permanencia en los recursos de tratamiento tanto a hombres como a mujeres, paliando en la medida de lo posible las dificultades específicas que puedan aparecer relacionadas con asuntos de género (cuidado de hijos, embarazo, masculinización de los recursos, estereotipos de tratamiento, etc.).
- Ofrecer actividades que estén exentas de sesgos de género (por ejemplo, actividades deportivas en las que se anima a que participen tanto los chicos como las chicas).



ANDAR

ASOCIACIÓN NAVARRA
DE APOYO A PERSONAS
CON TDAH DE LA RIBERA

- Promover que asistan a la intervención familiar tanto los padres como las madres, ya que hemos detectado que las responsabilidades de crianza siguen recayendo sobre las madres en un 70%.
- Tanto en las actividades como en las circulares internas, en los medios de comunicación y en redes sociales, utilizar un lenguaje libre de sesgos de género.