

Asociación Asperger Ibiza y Formentera

G57890097

C/ Marià Llobet Roman 5. 07800 Eivissa

Teléfono 971 102 758 / 678874186

junta@aif.org.es



PLAN DE IGUALDAD

Asociación Asperger Ibiza y Formentera

1. Presentación y Contexto Institucional

La Asociación Asperger Ibiza y Formentera (AIF), con NIF G57890097 y domicilio en C/ Marià Llobet Román 5, local 3, 07800 Eivissa, es una entidad sin ánimo de lucro constituida en el año 2014. Nace de la necesidad de familias con personas afectadas por el Síndrome de Asperger / Trastorno del Espectro Autista (TEA) de alto funcionamiento con el propósito de proporcionar apoyo, visibilidad, e intervención en los ámbitos educativo, social y laboral en las islas de Eivissa y Formentera.

En la actualidad, la entidad atiende a un tejido social de 180 familias asociadas, que se traducen en 220 usuarios directos y 450 usuarios indirectos. El objetivo final de la asociación es promover la autonomía personal y la mejora de la calidad de vida desde el reconocimiento de la diferencia y la diversidad.

2. Compromiso con la Igualdad y Perspectiva de Género en el TEA

AIF asume de forma transversal el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, incorporando la perspectiva de género en todas sus áreas de actuación. Este compromiso se fundamenta en el marco normativo de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva, el Real Decreto-ley 6/2019, la Ley General de derechos de las personas con discapacidad (RD 1/2013) y la Estrategia Española de Trastornos del Espectro del Autismo.

Especialmente en el ámbito del TEA, los modelos tradicionales estimaban una ratio de prevalencia de cinco hombres por cada mujer. No obstante, la experiencia clínica y el movimiento asociativo demuestran que las mujeres y niñas con TEA sufren un grave infra diagnóstico. Con frecuencia, sus manifestaciones conductuales se enmascaran bajo diagnósticos de trastornos de la conducta alimentaria u otras comorbilidades debido al desconocimiento

Asociación Asperger Ibiza y Formentera

G57890097

C/ Marià Llobet Roman 5. 07800 Eivissa

Teléfono 971 102 758 / 678874186

junta@aif.org.es



histórico de los criterios diagnósticos sesgados por género. Esto deriva en situaciones de doble discriminación y exclusión social.

Por consiguiente, AIF aplica de forma proactiva indicadores clave de visibilidad de género, análisis transversal y tasas de participación diferenciadas, priorizando actuaciones que aporten luz al ámbito científico sobre el autismo en clave femenina.

3. Diagnóstico de Situación y Áreas Laborales

Con el objetivo de adecuar las intenciones de la entidad a los requerimientos técnicos vigentes (RD 901/2020 y RD 902/2020), se establece el presente marco estructural enfocado en las relaciones laborales de la plantilla y el funcionamiento institucional:

A. Acceso, Selección y Clasificación Profesional

Se promueve la paridad efectiva en la contratación de personal laboral y técnico. La entidad garantiza que la descripción de los puestos de trabajo y las ofertas de empleo empleen un lenguaje neutro e inclusivo, basándose exclusivamente en competencias y titulaciones para evitar cualquier sesgo de género.

B. Política Retributiva y Transparencia

En cumplimiento estricto del RD 902/2020, la asociación dispone de un Registro Retributivo anual que detalla las medias y medianas salariales de la plantilla desglosadas por sexo y categoría profesional. Se aplica el principio de 'trabajo de igual valor', imposibilitando cualquier tipo de brecha salarial discriminatoria.

C. Órganos de Gobierno y Voluntariado

- Junta Directiva: La entidad promueve la paridad en su órgano de gobierno, el cual cuenta con un máximo de ocho miembros.
- Voluntariado: Se incentiva y registra la participación equitativa de hombres y mujeres de las familias asociadas en las actividades de soporte desarrolladas por la organización.

4. Matriz de Medidas y Plan de Acción

A continuación, se presenta la matriz técnica de acciones concretas, objetivos, plazos e indicadores de seguimiento destinados a consolidar la igualdad efectiva en la entidad:

Área Temática	Medida Concreta	Objetivo	Plazo	Indicador de Seguimiento
Acceso al empleo	Implantación de criterios de revisión de CV garantizando el anonimato o neutralidad de género.	Evitar sesgos inconscientes en los procesos de selección de personal técnico.	6 meses	% de ofertas con criterios de revisión neutros.
Comunicación e Imagen	Desarrollo y aplicación de la 'Guía de Lenguaje Inclusivo y No Sexista de AIF' en redes, manifiestos y web.	Institucionalizar los hábitos lingüísticos respetuosos y dar visibilidad a mujeres con TEA.	3 meses	Guía aprobada y difundida internamente.
Prevención del Acoso	Aprobación, firma y difusión del Protocolo específico contra el acoso sexual y por razón de sexo.	Garantizar un entorno de trabajo 100% seguro y dar cumplimiento normativo estricto.	Inmediato	Protocolo implantado y comunicado a la plantilla.
Salud y Diagnóstico	Priorización y registro estadístico segregado por sexo en programas de atención y diagnóstico de TEA.	Visibilizar el infradiagnóstico femenino y aportar datos al ámbito científico.	Anual	Informe estadístico desglosado por sexo publicado.

5. Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo

AIF declara de forma inequívoca su rechazo absoluto ante cualquier manifestación de acoso en el entorno laboral. A tal efecto, se adopta formalmente el compromiso de aplicar un Protocolo de actuación rápida que incluye:

1. Canales de denuncia confidenciales y ágiles para el personal contratado y colaboradores.
2. Designación de una persona de referencia neutral encargada de instruir de forma preliminar las incidencias.
3. Régimen sancionador de acuerdo al convenio colectivo aplicable y garantía de indemnidad para las víctimas.

6. Comisión, Seguimiento y Evaluación de la Transparencia

Para velar por el cumplimiento del presente Plan, se designa una Comisión Interna de Seguimiento de la Igualdad. Esta comisión se reunirá con carácter anual para auditar los indicadores de la matriz de medidas, actualizar los datos del Registro Retributivo y emitir una memoria de evaluación que será publicada periódicamente en este portal de transparencia, asegurando el control social y el compromiso público de la entidad.

Actualización 22/05/2026