

**ME
MO
RIA**

2021

**EL AÑO DE LA
RESILIENCIA**

04

CARTA DEL PRESIDENTE

Santiago Urizarna narra cómo se ha vivido en la Asociación el 2021, el año de la resiliencia.

06 PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

Misión, visión y valores. Organigrama y composición de la Junta Directiva.

10 APOYOS PRESTADOS

Cifras y estadísticas sobre las personas apoyadas en cada centro y servicio.

14 COLEGIO LOS ÁNGELES

Funcionamiento y actividades realizadas en el centro de Educación Especial.

18 CAD DOMINGO OCHOA

Funcionamiento y actividades realizadas en el Centro de Atención Diurna (CAD) de Logroño.

22 CAD ÁNCORA

Funcionamiento y actividades realizadas en el Centro de Atención Diurna (CAD) de Calahorra.

26

RESIDENCIA LOS VALLES

Funcionamiento y actividades realizadas en la residencia de Logroño.

28 RESIDENCIA VALLE DEL CIDACOS

Funcionamiento y actividades realizadas en la residencia de Calahorra.

32 SERVICIO DE PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA

Funcionamiento del servicio y acciones realizadas para prestar apoyos demandados por las personas usuarias.

36

ENTORNO COMUNITARIO

Funcionamiento del servicio y acciones realizadas para favorecer el uso de los recursos de la comunidad por parte de usuarios/as.

38 APOYO A FAMILIAS

Funcionamiento del servicio y actividades organizadas para familiares de usuarios/as.

40 RECURSOS HUMANOS

Organización y gestión de la plantilla.

42

COMUNICACIÓN

Acciones desarrolladas para dar a conocer la Asociación e informar sobre la discapacidad intelectual.

43 TRANSPARENCIA

Balance de gastos, fuentes de ingresos y planes estratégicos desarrollados.

ASOCIACIÓN IGUAL A TI

La Asociación IGUAL A TI es una ONG que presta apoyos a personas con discapacidad intelectual y a sus familias. Está inscrita en el Registro de Asociaciones de La Rioja con el nº 14 y en el Registro Nacional con el nº 1304. Fue declarada de Utilidad Pública Nacional en 1970 y de Utilidad Pública Municipal en 2006.

Se constituyó el 31 de enero del año 1964 por la inquietud de un grupo de padres y madres con hijos e hijas con discapacidad intelectual para, a través de la figura asociativa, responder de forma solidaria a las necesidades de este colectivo e implicarse en una labor de concienciación en defensa de sus derechos.

CARTA DEL PRESIDENTE

EL AÑO DE LA RESILIENCIA

El año 2021 ha estado marcado por una situación todavía compleja debido a la pandemia del covid-19.

Gracias al proceso de vacunación de toda la población, y en especial a nuestro colectivo, el de las personas con discapacidad intelectual, la situación sanitaria fue mejorando. Pero a lo largo del año hemos vivido momentos complicados en los que las restricciones han condicionado nuestra actividad ante la imperiosa necesidad de protegernos del virus. Así, fuimos adaptando los apoyos que dábamos a las

personas con discapacidad intelectual al contexto y las normas establecidas.

Desde la Asociación hemos continuado aplicando los protocolos más rigurosos con el fin de proteger tanto a los alumnos y alumnas de nuestro colegio Los Ángeles como a las personas adultas que acuden a nuestros centros de atención diurna Domingo Ochoa y Áncora y a las personas que viven en nuestras residencias Los Valles y Valle del Cidacos.

La mejor forma de hacer un balance de lo vivido a lo largo del año 2021 es haciendo

un repaso de lo que hemos sido, somos y seremos; la esencia de IGUAL A TI y del trabajo realizado por un gran equipo humano apoyando a las personas con discapacidad intelectual en La Rioja desde los años 60.

La Asociación IGUAL A TI es una asociación sin ánimo de lucro que nació en el año 1964 y que tiene el firme compromiso de dar respuesta a las necesidades de las personas con discapacidad intelectual.

Las personas que trabajan en la Asociación están comprometidas con su trabajo y han dado el apoyo necesario en los momentos de pandemia vividos. Han dado respuestas claras, poniendo todos los medios posibles ante las situaciones graves que se han sucedido en el contexto mundial con el compromiso de que nunca nadie se sienta solo o esté en una situación vulnerable.

En la Asociación IGUAL A TI nos caracterizamos por ser una entidad austera en la gestión y en la aplicación de los medios que disponemos, siendo prudentes en las in-

versiones, actuando con los principios de buena fe y apostando siempre por el trabajo bien hecho y por la calidad en los apoyos.

Tratamos de informar y formar a las personas con discapacidad intelectual ante los retos del siglo XXI, tanto respecto a la pandemia del covid-19 como a otros grandes cambios que nos afectan a todas las personas, pues tienen derecho a participar en la sociedad.

Además, en la Asociación nos hemos comprometido con la situación de crisis global y esto ha hecho que afiancemos nuestro compromiso con el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Desde la Junta Directiva de la Asociación trabajamos con un código de conducta responsable asegurando que la entidad cumple con los fines de transparencia y eficiencia, compartiendo las mejores prácticas de gestión.

Y es por todo ello por lo que, como miembros de nuestra Asociación, sentimos el orgullo de pertenecer a la Asociación IGUAL A TI por su compromiso solidario.



Santiago Urizarna

MISIÓN

La misión de la Asociación IGUAL A TI es promover los derechos y la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo (di/dd) y sus familias mediante la prestación de apoyos individualizados que contribuyan a su inclusión social como ciudadanos y ciudadanas de pleno derecho.

VISIÓN

Somos una entidad referente en La Rioja que garantiza la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo y sus familias a lo largo de su vida mediante la prestación de apoyos orientados a la inclusión; la promoción de la mejora continua para contribuir al crecimiento de las personas y de la propia organización; la defensa de los derechos de las personas con discapacidad intelectual y su reconocimiento de plena ciudadanía; la contribución al cambio social y la creación de alianzas para conseguir un entorno más justo y solidario.



VALORES

Nuestros valores se asientan en la orientación a la persona, la mejora continua, la participación, la comunicación (externa e interna), la solidaridad (externa e interna), la eficiencia, la coherencia y la igualdad.



ESTRUCTURA

El máximo nivel jerárquico de la Asociación IGUAL A TI es la Asamblea General, que está constituida por todos los socios y socias de la entidad. El siguiente nivel jerárquico es la Junta Directiva y, tras ella, la Gerencia, de la que dependen tanto los servicios generales de la entidad (Administración, Calidad, Recursos Humanos, Proyectos y Programas, Comunicación e Informática), como los centros y servicios (Colegio Los Ángeles, Centros de Atención Diurna Domingo Ochoa y Áncora, Residencias Los Valles y Valle del Cidacos, Servicio de Promoción de la Autonomía Personal y Apoyo a Familias).

JUNTA DIRECTIVA

La Junta Directiva se renueva por mitades cada cuatro años y se reúne trimestralmente para resolver y decidir los asuntos relacionados con el ámbito asociativo. Está compuesta por el presidente, Santiago Urizarna García; el vicepresidente, Jorge Ortega González; la secretaria, Rosa Hernando Miranda;

el vicesecretario, Práxedes Toledo Sobrón; el tesorero, Jesús Marín Jiménez; la vicesecretaria, María Ángeles García Reinares; la interventora, Flora Montoya Madariaga; el viceinterventor, Antonio Garrido Gurrea; y las vocales Concepción González Sola, Marta Madorrán Castresana y María Luisa Subero Pérez.

PERSONAS APOYADAS

En la Asociación IGUAL A TI, a lo largo del año 2021, hemos prestado apoyos a un total de 591 personas con discapacidad intelectual a través del equipo profesional que trabaja en nuestros centros y servicios, ubicados en Logroño

y Calahorra. Esta cifra incluye 13 estancias temporales y 38 apoyos externos. La mayor parte de las personas con discapacidad intelectual a las que apoyamos son hombres. Los varones representan un 59,5%, mientras que

las mujeres son el 40,5% restante. La mayoría de estas personas reciben apoyos en el Centro de Atención Diurna Domingo Ochoa, ya que es el que más plazas tiene. Le siguen el Centro de Atención Diurna Áncora, el Colegio

de Educación Especial Los Ángeles, las residencias Los Valles y Valle del Cidacos y el Centro Especial de Empleo, que da trabajo a seis personas en Logroño y a cinco en Calahorra. En cuanto el Servicio de Promoción de la Autonomía, este ha gestionado 154 apoyos en el año 2021.

Por edad, más del 80% de las personas apoyadas tiene más de 45 años y un 20% supera los 61.

En cuanto a la población escolar, hay tres personas en la franja de tres a cinco años; 34 en la de seis a 15 y 44 en la de 16 a 21 años.

CENTROS Y SERVICIOS

Los apoyos que presta la Asociación a personas con discapacidad intelectual (pcdi) se canalizan a través de centros y servicios ubicados y prestados en Logroño y Calahorra:

- C.P.C de Educación Especial Los Ángeles (Logroño).
- Servicios de Vivienda (residencias concertadas):
 - Los Valles (Logroño).
 - Valle del Cidacos (Calahorra).
- Centros de Atención Diurna (Centro de Día y Ocupacional):
 - CAD concertado "Domingo Ochoa" (Logroño).
 - CAD concertado "Áncora" (Calahorra).
- Centro Especial de Empleo (Logroño y Calahorra).
- Servicio de Promoción de la Autonomía Personal.
- Servicios Generales.



COLEGIO LOS ÁNGELES

El Centro Privado Concertado de Educación Especial (C.P.C.E.E) Los Ángeles cuenta con una unidad de Educación Infantil (de tres a seis años), seis de Educación Básica (de seis a 16 años) y cuatro de Transición a la Vida Adulta (de 16 a 21 años).

El objetivo del centro es la preparación de las personas con discapacidad intelectual para vivir y participar en la sociedad. Para ello, se pone al alcance del alumnado recursos útiles que les permitan desarrollar su vida con la máxima autonomía.

A través de los diferentes programas educativos, se realiza una aproximación a las necesidades del alumnado desde el ámbito educativo, pero también desde el plano social, laboral y de ocio. Esto permite establecer sistemas de apoyos para que su inserción en el mundo adulto sea lo más satisfactoria posible.

Además del currículo educativo definido por el

Gobierno de La Rioja, durante el 2021 se han realizado programas de nuevas tecnologías, educación física, inteligencia emocional, vida en el hogar, espacios personales y sexualidad.

ADAPTACIÓN. La situación de la pandemia y el mantenimiento del Plan de contingencia ha hecho que este año, al igual que el pasado, algunas actividades hayan quedado limitadas. Sin embargo, la experiencia del curso pasado ya nos enseñó que con ganas e ilusión se pueden seguir aprendiendo muchas cosas y realizando actividades de otra manera.

Así, a lo largo del curso se ha participado en los proyectos "Acércate a mi cole virtual", "San Barrietín", "Arte español en el Würth" y "Patios inclusivos", entre otros muchos. Además, se han podido realizar algunas excursiones, como la del Jardín Botánico de La Rioja y la de la granja escuela de El Encinar.



APRENDER DENTRO Y FUERA DE LAS AULAS



No todo se aprende dentro de las aulas. El mundo es muy grande y en el Colegio Los Ángeles nos gusta explorarlo. Por eso, el currículo escolar se completa con la participación en actividades y programas que persiguen la interacción con la comunidad y la utilización de los recursos que existen tanto en la ciudad de Logroño como en La Rioja.



EN PRIMERA PERSONA | ENTREVISTA

“Tener un trabajo es importante para poder ser independiente”

Emanuela Radulesco es alumna de “Los Ángeles” y está haciendo prácticas con SERAL en un comedor escolar.

¿Cómo fue el proceso hasta conseguir las prácticas? Las solicité antes de la pandemia, pero se suspendieron con el covid. Ahora he conseguido empezalas en un colegio de Logroño. Tenía muchas ganas de tener esta oportunidad.

¿Qué apoyo te están prestando desde el colegio?

Me buscaron las prácticas y me han apoyado en todo el proceso. Además tengo a una tutora de prácticas de la empresa que me ayuda mucho. Ella me ha enseñado todo lo que tengo que hacer durante mi trabajo.

¿Qué ha supuesto para ti conseguir estas prácticas?

Ha sido muy importante porque me encantan los niños y niñas y poder hacer prácticas en un comedor escolar es genial. Estoy

muy feliz de aprender y de sumar experiencia.

¿En qué consiste exactamente tu trabajo diario?

Sirvo las comidas, preparo las bandejas con los platos, los cubiertos, la fruta, el yogur... Luego limpio las bandejas y pongo los lavavajillas. También limpio y recojo el comedor después de los turnos de comidas. Cada día servimos unas 90 comidas a estudiantes.

¿Qué es lo que te resulta más fácil de tu trabajo?

Preparar las bandejas. Es sencillo ir poniendo todo, además después de comer los niños me traen sus bandejas y lo llevo a lavar.

¿Y lo más complicado? Lo más complicado es medir el cloro del agua. Lo medimos siempre. También la tem-

peratura de la comida para que no esté ni muy caliente ni muy fría. Y cogemos muestras de la comida para analizarla.

¿Estás contenta allí? Sí, mucho. Se me pasa el tiempo volando y disfruto mucho con mi tutora, los monitores y los niños.

¿Qué consejo le darías a alguien que esté pensando en hacer prácticas?

Que es una experiencia que merece la pena, que hacer prácticas te permite aprender y que es bueno para conseguir un buen trabajo.

¿Cuál es tu objetivo cuando acabes las prácticas?

Me gustaría poder trabajar allí. Me gusta el lugar y el ambiente. Conseguir un empleo es importante para mi independencia.

CAD DOMINGO OCHOA

El Centro de Atención Diurna (CAD) Domingo Ochoa se encuentra en Logroño y engloba los servicios de centro de día y centro ocupacional. Todas las plazas están concertadas con el Gobierno de La Rioja y son públicas.

Durante el año 2021, una de las acciones más importantes ha sido potenciar el programa de vida en el centro, que se enfoca en la realización de asambleas mensuales con todas las

personas usuarias con el objetivo de implicarlas en la organización del servicio, recoger y gestionar las sugerencias, las quejas e inquietudes que puedan existir, favorecer su participación como parte activa de la entidad, e informar acerca de los aspectos organizativos del servicio y la Asociación.

También ha sido muy importante la puesta en marcha del programa de vida comunitaria, social y cívica



en el que se aborda la generalización del uso de las nuevas tecnologías como forma de coordinación habitual con los diferentes servicios de la comunidad.

Así mismo, otro de los hitos del 2021 fue retomar las actividades lúdicas del verano tras las fases más duras de la pandemia. Durante los meses de julio y agosto se pudieron realizar varias salidas en pequeños grupos, como jornadas en

las piscinas, paseos por el Parque de La Grajera, visitas guiadas a la Casa de las Ciencias; excursiones al Jardín Botánico de La Rioja; y la organización de talleres de cocina y eventos como los cafés-tertulia.

Aún así, a lo largo de todo el año se continuaron aplicando los protocolos de prevención del covid-19 establecidos dentro del Plan de Contingencias del Centro con entrada escalona-

da, toma de temperatura, higiene de manos, y organización en grupos estables.

NOVEDADES. En 2021 se produjo la incorporación de una segunda fisioterapeuta, lo que permitió ampliar estos tratamientos tanto en número de sesiones semanales como en número de personas que los reciben.

Por otra parte, una de las personas usuarias del CAD comenzó a trabajar en la entidad con un contrato temporal a media jornada en el mantenimiento y limpieza de jardines tras conseguir la titulación acreditada en este sector.





PROGRAMAS PERSONALIZADOS

En los CAD de la Asociación IGUAL A TI, cada persona cuenta con un horario individual, en el que se reflejan las actividades y programas a trabajar para desarrollar sus capacidades. Además, se ofrecen apoyos especializados como terapia ocupacional, fisioterapia, programas en la sala multisensorial, gerontogimnasia o sistemas aumentativos y alternativos de comunicación, entre otros.

EN PRIMERA PERSONA | ENTREVISTA

“En el año 2021 he logrado superar muchos obstáculos”

Raquel Pérez es usuaria del CAD Domingo Ochoa y trabaja en el Grupo Osga. Participa activamente en numerosas actividades relacionadas con los derechos de la mujer.

¿Cómo compaginas tu trabajo con las diferentes actividades que realizas? Intento organizarme como puedo. Busco apoyo para poder hacerlo. Por las mañanas vengo al centro ocupacional y por las tardes trabajo a media jornada en el Palacio de los Deportes en OSGA. Trabajo en mantenimiento y limpieza. La semana es muy ajetreada y el fin de semana intento descansar.

¿Qué significa para ti tener trabajo? Ha sido muy importante porque soy consciente de lo difícil que es encontrar un empleo ahora. Estoy enormemente agradecida. Trabajando se me pasa el tiempo volando y me gusta lo que hago. Me siento bien trabajando.

También participas en actividades relacionadas con la mujer, ¿en qué consisten? Participo en el grupo Líderes de Plena Inclusión

La Rioja y también en los grupos de mujeres. Hacemos actividades, talleres y acciones relacionadas con los derechos de la mujer.

¿Cuál es tu proyecto de futuro? Me gustaría conseguir un trabajo a jornada completa y poder irme a vivir a Santander, donde vive mi pareja.

¿Qué estás haciendo para lograrlo? Estoy buscando trabajo activamente y

me estoy preparando unas oposiciones. Sé que es difícil, pero voy a intentarlo.

¿Qué dificultades has tenido este año? El 2021 ha sido un año en el que he superado muchos obstáculos, pero he seguido adelante con fuerza e ilusión. Cada día intento disfrutar de la vida y de las cosas buenas que tengo, ¡qué son muchas! Para mí lo más especial de 2021 ha sido volver a encontrar el amor.



CAD ÁNCORA

El Centro de Atención Diurna (CAD) Áncora se encuentra en Calahorra y engloba los servicios de centro de día y centro ocupacional. Todas las plazas están concertadas con el Gobierno de La Rioja y son públicas.

Durante el año 2021, algunos de los programas más relevantes que se han realizado en el centro han sido el de inserción laboral y el de nuevas tecnologías. Así mismo, también ha sido especialmente relevante la

participación en un taller online, organizado por el Ayuntamiento de Calahorra, sobre atención a colectivos y personas en situación de vulnerabilidad en el ámbito de la discapacidad; y el proyecto “Siempre activos”, coordinado por Plena Inclusión La Rioja.

Debido al covid-19, a lo largo del 2021 se suspendieron las salidas fuera del centro, se limitaron las visitas y se continuó con el uso de mascarilla e hidrogel, las tomas de tempera-



tura y la distancia social, entre otras muchas medidas de prevención. Fue a partir de septiembre cuando pudieron retomarse las salidas y se recuperaron las reuniones presenciales y algunos programas como el de piscina y el de cocina.

A pesar de las limitaciones de la pandemia, en el 2021 se realizaron importantes acciones como la campaña anual de sensibilización en La Rioja Baja, que se llevó a cabo de forma online llegando a casi 700 escolares de la zona. También se organizó un ciclo de gestión emocional destinado a familiares sobre la culpa y el modo de superarla y la importancia del compromiso y la disciplina en

el autocuidado. Del mismo modo, también merece ser destacada la participación en el concurso de dibujos y microrelatos del Día Internacional de la Mujer, organizado por el Ayuntamiento de Calahorra, en el que dos mujeres del CAD Áncora resultaron ganadoras.

NOVEDADES. Entre las novedades más destacables del 2021 en el CAD Áncora se encuentra la incorporación de una responsable del Centro Ocupacional y la formalización de seis contratos laborales firmados por personas usuarias del servicio: tres de ellas en el sector de la limpieza y otras tres como operarias en empresas de la zona.



APOYOS ESPECIALIZADOS

En los CAD de la Asociación IGUAL A TI se ofrecen programas personalizados que incluyen sesiones de diversa índole como la orientación a la realidad, la estimulación cognitiva, los talleres laborales, de manualidades y sensoriales, el voluntariado, el apoyo al envejecimiento, la vida en el hogar, los paseos saludables o la vida en la comunidad; así como apoyos especializados en distintos ámbitos como la fisioterapia o la terapia ocupacional.



EN PRIMERA PERSONA | ENTREVISTA

“La Asociación me ayudó a tener un empleo”

Marcos García comenzó a trabajar en Calzados Victoria en el mes de julio. Todo un “sueño hecho realidad”.

¿Cómo lograste firmar un contrato de trabajo con Calzados Victoria? La oportunidad surgió en junio. En ese momento actualicé mi CV con mis últimos estudios y preparé bien la entrevista con la preparadora laboral. Tras hacerla, fue el propio jefe quien quiso llamarme para darme la noticia.

¿Qué apoyo has tenido de la Asociación? Me han ayudado en todo el proceso. Desde buscar ofertas de trabajo, actualizar mi CV con las nuevas formaciones, preparar la entrevista... Y en la empresa también me apoyan mucho.

¿Qué supone tener trabajo? Es un sueño hecho realidad. Estoy muy contento. Poder trabajar, tener responsabilidad y que confíen en mí es importante.

¿En qué consiste tu trabajo? Desarrollo la tarea de “rechazo de entradas”. Me encargo de comprobar las cajas con zapatos que dan error cuando pasan por un escáner. Cuando hay error, compruebo que el código y el producto estén bien.

¿Qué es lo que te resulta más fácil de tu trabajo? Lo más fácil es ajustar los cambios de las cajas, si hay pares que sobran o diferentes modelos para ir completando las cajas.

¿Y lo más complicado? Comprobar bien las cajas que dan error. Hay que tener cuidado para corregir bien el error y que no haya problemas con las cajas para que los pedidos salgan bien. Debo estar atento.

¿Estás contento allí? Sí y, aunque madrugó mucho

porque trabajo de seis de la mañana a dos de la tarde y vivo en otro pueblo, no me importa porque por las tardes puedo aprovechar para estudiar. Estoy sacándome el carnet de conducir.

¿Qué les dirías a quienes están buscando trabajo en este momento? Les animo a que sigan intentándolo. Se puede conseguir, así que que sigan luchando por su sueño porque sí merece la pena.

¿Qué es para ti importante para conseguir un trabajo? Tener ganas de trabajar, tener suerte y que tu familia y tu entorno te apoyen.

¿Cual es tu próximo objetivo? Me gustaría mucho poder sacarme el carnet de conducir. Eso me daría mucha más autonomía para ir a trabajar.

RESIDENCIA LOS VALLES

La Residencia Los Valles se encuentra en Logroño y todas las plazas están concertadas con el Gobierno de La Rioja y son públicas. Es un hogar para un grupo de personas con discapacidad intelectual que se construye en un marco de privacidad y seguridad afectiva. Bajo esta premisa, a lo largo del 2021 se han realizado diferentes programas especialmente relevantes, como el de vida en el centro, cocina, limpieza, administración y mantenimiento del hogar, autocuidado, salud y apoyo y atención a los familiares de las personas residentes en Los Valles. Respecto al área habilitadora, se han de-

sarrollado los programas de comunicación, habilidades personales y sociales, manejo del dinero, manejo del teléfono y sexualidad. Y, en cuanto al área de inclusión social, los principales programas ejecutados han sido el de vida comunitaria, social y cívica y el de recursos comunitarios.

Además, este año se han puesto en marcha otras actividades relevantes como la plantación, mantenimiento y recogida de productos de la huerta; actividades deportivas y de ocio dentro de la residencia mientras no se ha podido salir al exterior; y la participación en acciones de voluntariado con el Ban-

co de Alimentos, Aspace y la Protectora de Animales de La Rioja.

NOVEDADES. Entre las novedades del centro, merece destacar la colaboración con el Servicio de Promoción de la Autonomía para la realización de sesiones de pensamiento centradas en las personas, la puesta en marcha del Club de Lectura Fácil "Ave Fénix", la construcción de un huerto con riego ecológico y caseta de aperos, y la instalación de mobiliario nuevo, así como nuevas ayudas técnicas: camas articuladas, sillas de ducha, complementos, grúas...

AVANCES

A lo largo de 2021 se han producido avances destacables en la Residencia Los Valles para mejorar el servicio. Además, se ha abordado la jubilación de un residente y se le ha apoyado en su inmersión en la etapa de envejecimiento activo. Así mismo, se ha procedido a la incorporación y adaptación a la vida en comunidad de un nuevo residente.

COVID

En 2021 también ha sido necesario realizar cambios con motivo de la pandemia para sortear las dificultades causadas por el covid-19. Entre ellas, se ha hecho frente al incremento de citas y urgencias médicas. Sin embargo, a medida que mejoró la situación epidemiológica, se pudo recuperar las formaciones presenciales y las salidas al exterior de las personas residentes, tanto para ir a sus domicilios familiares como para realizar actividades de ocio.



RESIDENCIA VALLE DEL CIDACOS

La Residencia Valle del Cidacos se encuentra en Calahorra. Todas sus plazas están concertadas con el Gobierno de La Rioja y son públicas. Es un hogar para un grupo de 12 personas con discapacidad intelectual que se ubica en un edificio de la ciudad calagurritana.

A lo largo de 2021 se han llevado a cabo diferentes programas en función de los objetivos individuales a trabajar con cada persona residente. Para ello, se utiliza, sobre todo, la vida cotidiana en la residencia,

la asamblea de las personas residentes, los recursos que la comunidad ofrece y las salidas terapéuticas individuales. Un plan que, este año, se ha adaptado a la situación epidemiológica existente en cada momento.

Debido a la pandemia, el programa de Vida en el Hogar ha adquirido especial relevancia por las restricciones de las salidas al exterior. Este programa, además, se ha desplegado junto a un acompañamiento de apoyo emocional realizado por parte del equi-

po profesional. A pesar de las limitaciones, a medida que la situación mejoró se recuperaron algunas actividades. Así, en 2021 ha sido posible realizar diversas excursiones como la del Museo de La Rioja y el parque de La Grajera, y visitar varios pueblos: Arnedo, Arnedillo, Azagra, San Adrián, Calahorra, Autol, Pradejón...

AVANCES. Entre las novedades del centro a lo largo del 2021 cabe destacar la colaboración con el Servicio de Promoción de la Autonomía



Personal para la realización de apoyos personales, así como la organización de la jornada de familias con presencia de la Junta Directiva. Del mismo modo, es importante destacar que este 2021, representantes y responsables de la Residencia Valle del Cidacos han participado activamente en el Consejo Local de Servicios

Sociales del Ayuntamiento de Calahorra. Por otra parte, este año se ha constatado la gran capacidad de adaptación de las personas residentes a los diferentes cambios establecidos de acuerdo a los protocolos vigentes en relación al covid-19, manifestando una gran flexibilidad cognitiva y emocional.

EN PRIMERA PERSONA | ENTREVISTA



“La petanca ha sido mi nuevo descubrimiento tras jubilarme”

Francisco Calvo vive en Los Valles y se ha jubilado tras 30 años en el Centro Especial de Empleo de Asprodema

¿Qué tal te ha sentado jubilarte? Estupendamente, me siento más libre y cada día hago algo: cursos, deporte, actividades, paseos... Estar jubilado no es dejar pasar el tiempo, eso sería muy aburrido. ¡Hay que vivir! Y, como dice el refrán, el tiempo es oro y quien no lo aprovecha es bobo.

¿Cómo es tu día a día? No madrugo, me levanto y me preparo para la actividad que tenga ese día. Los lunes y los miércoles voy a gimnasia. Y los martes y jueves voy a un curso de tecnología y móvil. Me gusta el deporte y aprender nuevas cosas. Los viernes y los fines de semana aprovecho para pasear y estar con los compañeros/as de residencia. ¡No paro!

¿Has descubierto nuevas aficiones? Juego a la petan-

ca, estoy federado y me encanta participar en torneos. Antes hacía atletismo y competía, pero con la edad y la rodilla tuve que dejar este deporte. La petanca ha sido mi nuevo descubrimiento y me encanta.

¿Estás disfrutando de esta nueva etapa? Sí, mucho. Al principio fue un cambio muy grande. Me preguntaba ¿y ahora qué voy a hacer sin ir a trabajar? Pero poco a poco fui disfrutando de poder hacer cosas nuevas. Mis compañeros/as, cuando me jubilé, me hicieron un homenaje y fue muy especial. Me regalaron un reloj, una tarjeta escrita por todos ellos/as y fue muy bonito como despedida. Ahora disfruto de cada momento.

¿Qué más te gustaría hacer? Ahora viajar es complica-

do por el covid-19, pero me encantaría ir al Mediterráneo, disfrutar viendo alguna de sus ciudades y de la gastronomía. Lo haré cuando mejore la situación.

¿Qué hacías antes de jubilarte? Trabajaba en el Centro Especial de Empleo de Asprodema. He sido muy feliz en mi trabajo. Ahora no madrugo tanto, no tengo tantas obligaciones. Es diferente, pero estoy contento. Sigo siendo feliz.

¿Tenías un plan para tu jubilación? ¿Se está cumpliendo? Sí, los y las profesionales de la Asociación me ayudaron a buscar actividades que me gustasen y he ido probando algunas de ellas. También por las tardes sigo disfrutando de las actividades que se organizan en la residencia o doy paseos.



EN PRIMERA PERSONA | ENTREVISTA

“La noticia más especial fue la que escribí tras el confinamiento”

Marco Rozadilla es uno de los reporteros de Valle del Cidacos y redacta noticias sobre las actividades que realizan

¿Te gusta escribir las noticias de la Residencia Valle del Cidacos? Sí, me gusta mucho escribir las noticias cada semana porque en ellas cuento las actividades y excursiones que hacemos mis compañeros/as de la residencia y yo.

¿Cómo las escribes, cuál es el proceso que sigues para redactarlas? Cada semana me siento delante del ordenador y con la ayuda de mi monitora voy escribiendo lo que hemos hecho durante la salida del fin de semana o alguna actividad especial o diferente que hemos hecho en la residencia.

¿Qué es lo último que has escrito? La última noticia que he escrito ha sido sobre la salida que hemos hecho hace poco a Pradejón. Estuvimos en Fungitur, que es

la feria del champiñón. Disfrutamos un montón y nos gustó mucho. También hicimos fotografías. Las noticias siempre las hacemos con fotos para explicar mejor la actividad.

¿Cuál ha sido una noticia especial para ti? Para mí fue especial la primera noticia que escribí después de un tiempo de restricciones por la pandemia. Pudimos empezar a salir a ver cosas y fuimos al Museo de la Romanización de Calahorra. Nos gustó mucho y expliqué qué vimos allí.

¿Tus compañeros/as también escriben noticias? Sí. A mis compañeros/as también les gusta escribir noticias. Nos solemos turnar para escribir las noticias. Una semana lo hace una persona y, a la siguiente, otra. Así podemos

escribir todos sobre lo que hacemos para que la gente pueda leerlo en la web y en las redes sociales de la Asociación.

¿Sobre qué te gusta escribir? Me gusta escribir sobre el verano. Todas las cosas que hacemos, salidas, excursiones y los días de piscina.

REPORTEROS VALLE DEL CIDACOS.

Las personas que viven en la Residencia Valle del Cidacos participan en el programa “Reporteros”. Cada semana escriben noticias sobre las actividades que han realizado y estas se difunden en la página web de la Asociación y en las redes sociales.

PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL

El Servicio de Promoción de la Autonomía Personal (SPAP) desarrolla dos tipos de programas. Así, ofrece un servicio de promoción, mantenimiento y recuperación de la autonomía funcional cuyas intervenciones están orientadas a mantener y/o mejorar la capacidad para realizar las actividades de la vida diaria, evitar la aparición de limitaciones en la actividad y potenciar el desarrollo personal y la inclusión social. Todo ello para alcanzar el mayor nivel de autonomía personal y calidad de vida

Del mismo modo, ofrece un servicio de habilitación psicosocial para personas con enfermedad mental o discapacidad intelectual cuyas actuaciones están encaminadas a prestar apoyos a personas con discapacidad intelectual o con enfermedad mental con el objetivo de mejorar sus relaciones en el entorno familiar y social y la toma de decisiones en las condiciones más normalizadas

e independientes que en cada caso sean posibles.

Las actividades llevadas a cabo en ambos programas tienen impacto directo en las competencias y oportunidades de cada persona para llevar a cabo un proyecto personal elegido. Estas actividades se enmarcan en las áreas de facilitación y apoyo de proyectos personales, vivienda, empleo elegido, ocio elegido, competencias y apoyo familiar.

ATENCIÓN. El ámbito de actuación del SPAP es la comunidad de La Rioja y más concretamente aquellos lugares en los que la Asociación tiene presencia directa a través de sus centros y servicios. Tiene dos espacios acreditados por el Gobierno de La Rioja: uno en Logroño y otro en Calahorra. Su horario es de 9.00 a 17.00 horas, pero el equipo profesional lo adapta a las necesidades de las personas a las que presta los diferentes apoyos.



APOYAR LA TOMA DE DECISIONES

El apoyo en el ocio elegido es el más demandado y entre las actividades apoyadas cobran especial importancia aquellas que implican la organización de viajes.

En este 2021 se pueden destacar varios viajes en grupos utilizando el servicio de Playabus, así como un viaje de tres días a Madrid para ver el Musical de "El Rey León". La experiencia ha permitido que la persona identifique un interés desconocido hasta ese momento: su gusto

por los musicales. También es reseñable en este año la organización de un viaje a Salou que, según la propia persona protagonista del mismo, hizo que se sintiese "libre por primera vez". En todos los casos, los viajes han sido apoyados por profesionales del servicio.

Del mismo modo, se han acompañado actividades de ocio en contextos más habituales como la biblioteca municipal, el cine, bares, cafeterías y restaurantes, la bolera, karting, exposi-

ciones... Es significativo, además, que las personas a las que se apoya también demandan ayuda en otras áreas de su vida diaria como la realización de gestiones bancarias y administrativas con empresas telefónicas, talleres de vehículos o compañías de seguros; así como apoyo para la organización diaria y presupuestaria, acompañamiento en desplazamientos y tiempo para hablar sobre sus preocupaciones e intereses personales.



EN PRIMERA PERSONA | ENTREVISTA

“Nunca antes me había sentido tan libre”

Yolanda Gómez ha viajado a Salou este año con el apoyo del Servicio de Promoción de la Autonomía

porte público. Recuerdo malas experiencias en la organización pero, aunque parezca mentira, también disfruté con la preparación.

¿Cómo te han apoyado desde el SPAP? Si no fuese por el SPAP no hubiese tenido vacaciones. Nos reunimos varias veces para saber qué es lo que yo quería y buscamos por internet el alojamiento, el transporte, cosas para hacer... He necesitado apoyo para todo: comprar los billetes de autobús, realizar los ingresos, hacer las compras necesarias... Y en Salou, también, para desplazarme y orientarme, higiene, alimentación, medicación... Estoy muy agradecida.

¿Por qué era importante este viaje para ti? Llevo mucho tiempo queriendo saber qué se sentía cuando haces un viaje para ti misma. Durante mi vida, todos

mis viajes han sido por causas médicas. Solo recuerdo unas vacaciones hace muchos años en Jaca, pero era un viaje grupal ya organizado. Esta vez era diferente, estaba en una nube. Nunca antes me he sentido tan libre como esos cinco días en Salou.

¿Qué hiciste? Muchas cosas: me monté en un tren turístico, paseé por los puestos de tiendas y el embarcadero, fui a Port Aventura y cumplí mi sueño de dar un paseo en barco. Fue todo increíble. Ya estoy pensando en mi próximo viaje que quiero que sea a Valencia.

¿Qué le dirías a otros compañeros/as que están pensando en hacer un viaje? Que lo hagan. A mí la gente me decía que estaba loca. Ahora pienso que es verdad: que estaba loca por no haberlo hecho antes.

¿Cómo surgió la idea de este viaje? Llevo mucho tiempo con la idea en la cabeza y después de un largo confinamiento por la pandemia aumentaron mis ganas de salir. Quería ir a Cuba, que es mi sueño, pero no tenía tanto dinero. Me puse en contacto con el SPAP y enseguida nos pusimos a trabajar.

¿Cómo lo organizaste? Fue largo y duro porque empezamos a hacerlo con cuatro meses de antelación y porque soy una persona con grandes necesidades de apoyo. Nunca me había enfrentado a estas situaciones. Fue bastante complicado encontrar un apartamento adaptado y disponer de una grúa. También fue muy duro ver las pocas opciones que tenía para poder viajar en trans-



ENTORNO COMUNITARIO

El entorno comunitario es un espacio de colaboración mutua, aprendizaje y contribución en el territorio donde la persona vive y/o desarrolla su actividad diaria. Además, este es el nombre de uno de nuestros servicios de Logroño, cuyo objetivo es facilitar la participación de las personas con discapacidad intelectual en estos espacios.

Así, en el año 2021, a pesar del covid-19, se pudo retomar la organización y participación en algunas actividades para seguir contribuyendo a mantener vivo un espacio de convivencia en la diversidad, así como las redes comunitarias, profesionales y personales que se han ido tejiendo a lo largo de los años. Algo que ha sido posible gracias a la implicación de la Asociación en diferentes proyectos, como

el proceso comunitario de los barrios Madre de Dios y San José de Logroño. Entre otras acciones, en 2021 se retomaron los Paseos Saludables, que promueve la Comisión de Salud Comunitaria; y Un Barrio de Historias, un espacio donde se cuentan experiencias de vida de convivencia y superación personal.

Además de este proceso comunitario, durante el año también se colaboró con la Red Antirumores participando en una formación para aprender a desmontar prejuicios y estereotipos, así como estrategias para desmentir rumores sobre la diversidad cultural que pueden existir en la ciudad y en los medios de comunicación.

El 2021 también fue el año en el que se pudo retomar el voluntariado con personas

mayores a través del programa Siempre Acompañados de Cruz Roja La Rioja y Fundación La Caixa.

Del mismo modo, el grupo de Scouts Sierra de Cameros pudo volver a reunirse en un campamento de verano en el municipio riojano de Zarzosa. En el ámbito del voluntariado, además, se participó por primera vez en el programa Ayúdale a volar, del Gobierno de La Rioja, que fomenta que la ciudadanía cuide a las crías de aves huérfanas que han caído de sus nidos.

NOVEDAD. La entidad ha participado en el proyecto piloto Mi comunidad, impulsado por Plena Inclusión. Su objetivo es generar soluciones innovadoras y comunitarias para que las personas tengan una 'buena vida' en 'buenas comunidades'.



SERVICIO DE APOYO A FAMILIAS

Las familias son un pilar fundamental de la Asociación IGUAL A TI. Por eso se trabaja para contribuir a la mejora de su calidad de vida y a su empoderamiento como agentes de cambio. Para ello, en el año 2021 se ha trabajado en varios conceptos, como en la definición de acompañamiento social y en el protocolo de fallecimiento. También se ha revisado todo el proceso de acogida y se está avanzando en el proyecto Familias Acogedoras y en un estudio sobre recursos de conciliación.

Debido al covid-19 y las medidas aplicadas para contenerlo, en 2021 no se ha podido desarrollar en su totalidad la planificación en formación destinada a las familias, pero se reanudó parte de la misma y algunas actividades en el último trimestre tras la mejora de la situación epidemiológica. Así, se retomó el grupo Tejiendo Apoyo Mutuo, que se reúne cada dos semanas para realizar actividades conjuntas. Del mismo modo, se han retomado las formaciones a través del Ciclo de Bienestar Emocional, en el que se ha trabajado la culpa, la forma de superarla y la importancia del compromiso y la disciplina en el autocuidado emocional.



EN PRIMERA PERSONA | TESTIMONIOS

Familia de Inma Pascual, usuaria del CAD Áncora



“El 2021 ha sido un buen año. Es verdad que seguíamos con muchas limitaciones debido al covid-19, pero nosotros hemos seguido cuidándonos mucho y haciendo vida familiar en Arnedo. Las actividades del centro se han seguido realizando e Inma ha ido, pero las reuniones no eran presenciales y ha habido menos actividades abiertas a las familias. Aún así, hemos estado bien porque Inma es una persona que se adapta a todo, que nos ayuda y que comparte con nosotros el día a día: vamos a la compra, a la huerta, salimos a pasear... Cuando tienes una hija con discapacidad intelectual, con el paso del tiempo van llegando los retos. Sobre todo a medida que va necesitando un apoyo

u otro. En nuestro caso, a Inma ya le han operado dos veces de la espalda y no tiene mucha estabilidad al caminar y moverse. Nos vamos adaptando según sus necesidades, aunque el futuro nos preocupa porque Inma siempre ha estado con nosotros. Nos necesita para llevar a cabo su día a día. Pero bueno, iremos poco a poco”.

Familia de Alberto Calvo usuario del CAD Domingo Ochoa

“Alberto era usuario del CAPDP Santa Lucía de Fuenmayor. El centro cerró durante la pandemia y no volvió a abrir. Así, se incorporó al CAD Domingo Ochoa. Ese día fue muy importante porque llevaba en casa siete meses. Ha sido muy positivo para él tener otras rutinas, relacionarse con otros compañeros y compañeras y hacer actividades diferentes a las que hacía en casa. Aunque los cambios son complicados, todo ha sido muy positivo. Alberto llevaba 10 años en Fuenmayor, pero se ha adaptado muy bien y todo ha sido muy positivo. De hecho, siempre sale cantando o bailando del centro. Lo más difícil, sin duda, ha sido la incertidumbre: estar en casa y no saber si podría o no volver a Fuenmayor y si tendría plaza en otro lugar. Pero al final las cosas han salido bien y lo mejor es ver a Alberto tan feliz. Los fines de semana se le hacen largos en casa y está deseando volver. Al resto de la familia también nos gusta participar en las actividades que hace la Asociación y sentir que formamos parte de la entidad. Aunque pensar en el futuro es inevitable, la pandemia nos ha enseñado a vivir día a día. Es importante vivir el ahora de la mejor manera posible pero tenemos claro que estaremos apoyando a Alberto hasta que podamos”.



RECURSOS HUMANOS

El área de Recursos Humanos en la Asociación IGUAL A TI tiene como objetivo gestionar al equipo profesional para que desarrolle su labor del modo más eficaz y eficiente posible.

En la entidad, las personas son el principal activo para conseguir las metas de la organización y, por ello, el III Plan Estratégico plantea dos objetivos estratégicos en la perspectiva de aprendizaje y crecimiento: tener líderes capacitados/as y profesionales polivalentes. Así, las acciones del área de Recursos Humanos están enfocadas a alcanzar esta meta.

En lo que respecta a 2021, se han producido varios hechos relevantes. Por un lado, se ha continuado con la gestión del covid-19. Des-

de el inicio de la pandemia, la entidad ha actuado para adaptarse a la normativa en vigor con el objetivo de evitar la propagación del virus. Así, a lo largo del año se han mantenido las medidas y protocolos diseñados en el año anterior para la contención del virus.

FORMACIÓN. También se han realizado numerosas sustituciones de profesionales a causa de la pandemia. Razón por la que, a lo largo del año, se han publicado hasta 58 ofertas de empleo: 37 para puestos temporales y 21 para indefinidos. A lo largo del año se han suscrito 141 contratos: 132 con mujeres y nueve con hombres.

Por otra parte, en 2021 se han retomado las acciones

formativas presenciales, tanto internas como externas, extremando las precauciones establecidas en los protocolos anticovid.

El número de acciones formativas realizadas han sido 64, con un total de 807 participantes en el conjunto de todas ellas. Además, en 2021 se han firmado convenios para la realización de prácticas con tres entidades formativas y, a través de ellos, se ha contado con tres estudiantes en prácticas.

En esta línea, en 2021 también se ha trabajado por la mejora continua con un plan de formación anual integrado por acciones formativas periódicas para toda la plantilla con el fin de aumentar sus competencias y sus cualificaciones.



‘Comprender es un derecho, sé parte del cambio’ fue el lema escogido para la campaña de sensibilización que la entidad organizó en el año 2021 con motivo del 3 de diciembre, Día Internacional de las Personas con Discapacidad.

Para conmemorar esta fecha, se organizan charlas online en centros escolares de La Rioja Baja para hablar con el alumnado sobre la discapacidad intelectual. Concretamente sobre accesibilidad cognitiva. Tema sobre el que también se realizaron tres vídeos protagonizados por usuarios/as de la entidad para dar a conocer este concepto, así como la lectura fácil, los sistemas aumentativos de comunicación y la importancia de señalar correctamente los espacios públicos para alcanzar la accesibilidad universal.

Además, en la página web de la entidad se elaboró una sección específica centrada en este tema. La campaña se completó con un concurso de carteles y el 3 de diciembre se organizó una concentración en el CAD Áncora para leer un manifiesto elaborado por usuarios/as de la entidad.

CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN



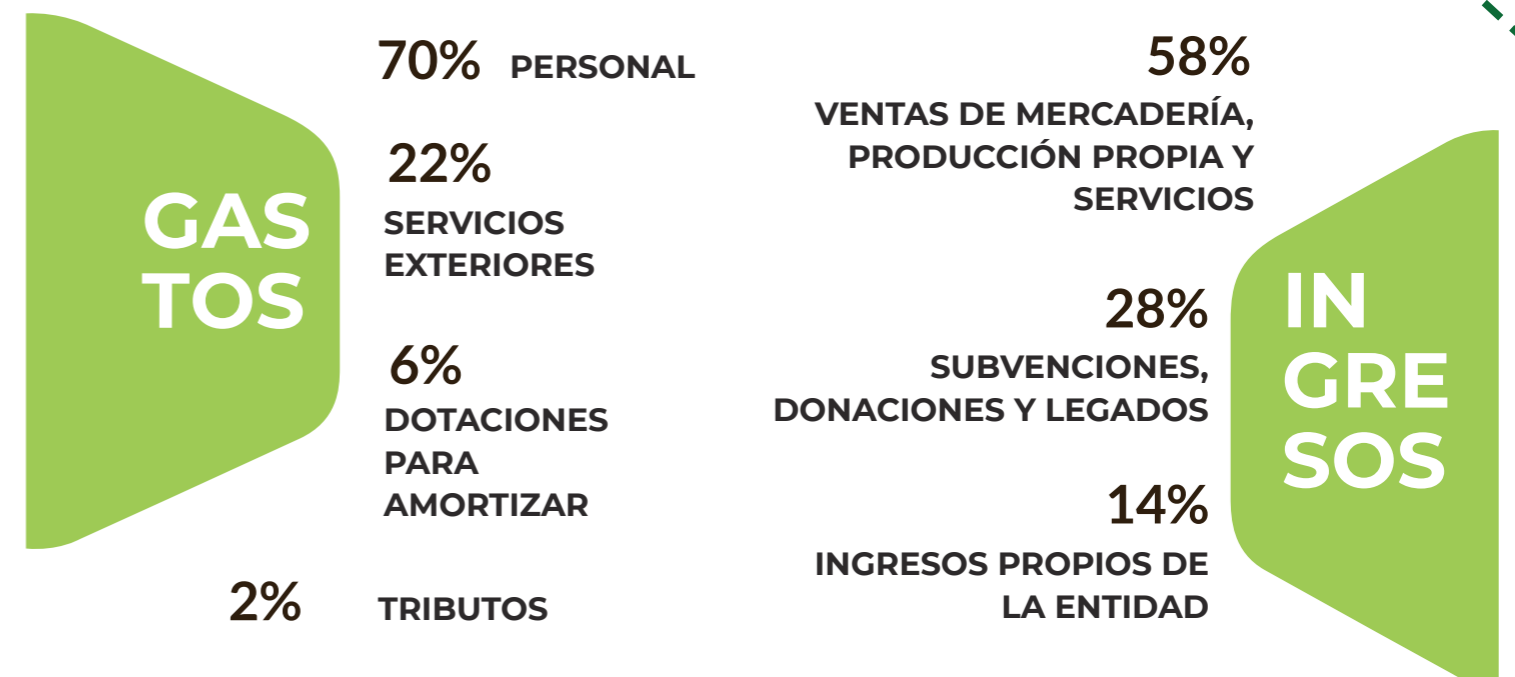
BRINDIS LITERARIO

En marzo de 2021 se convocó el IV Certamen Internacional Brindis Literario junto a la Bodega Carlos Moro. El objetivo de este concurso literario es promover la inclusión estableciendo dos categorías (general y discapacidad intelectual) con los mismos premios en cada una de ellas. La entrega de premios se celebró en el mes de julio en el salón de actos de la entidad con aforo reducido por el covid-19. Volver a convocar este certamen y celebrar la entrega de premios fue un momento especial de reencuentro con la sociedad después de los duros años de pandemia.

COMUNICACIÓN

TRANSPARENCIA

La Asociación IGUAL A TI está comprometida con la transparencia y, cada año, hace públicas sus cuentas. Esta es la distribución del presupuesto en 2021.



RETOS DE FUTURO

De cara al próximo año, la entidad se ha marcado el reto de colocar placas solares para autoconsumo habilitando una instalación compatible con una instalación de almacenamiento.

Por otra parte, se trabajará en el próximo Plan Estratégico que estará finalizado a finales del año 2023. Para ello, se partirá del análisis de

la situación actual, incorporando las preocupaciones y oportunidades detectadas.

Los principales objetivos que persigue este nuevo Plan es que las personas trabajadoras se sientan competentes en su práctica diaria, que las personas con discapacidad intelectual dispongan de los apoyos que necesitan para tener

una vida autónoma y elegida, que las familias de usuarios/as tengan los apoyos que necesitan para llevar a cabo su proyecto de vida familiar. Del mismo modo, se pretende que tanto las personas con discapacidad intelectual y sus familias como los/as profesionales dispongan de espacios para una participación real.

ASOCIACIÓN
IGUALATI 

ASOCIACIÓN IGUALATI

Calle Luis de Ulloa, 6

Logroño, La Rioja

Teléfono: 941 23 36 00

Email: comunicacion@igualati.org

Web: www.igualati.org

ANEXO

COMPROMISO CON EL PACTO MUNDIAL

Ratificación de compromiso y breve descripción de los 10 principios que recoge el pacto y labor realizada desde la Asociación IGUAL ATI para lograr los objetivos del pacto mundial.



Cabe decir que: En los Contratos de gestión de plazas que se firman con el Gobierno de La Rioja, se incluyen las siguientes cláusulas de Responsabilidad Social, a las cuales se debe dar respuesta de seguimiento cada tres meses una vez firmados los correspondientes Contratos de gestión.

Punto 27 (Pliego Contrato). El contratista deberá presentar anualmente un informe relativo a todas las **medidas** que se hayan llevado a cabo **en pro de la responsabilidad social** señaladas en los puntos anteriores (23, 24, 25 y 26) de las presentes obligaciones y que se adjuntará a la memoria anual, que la empresa tiene la obligación de presentar en el primer trimestre de cada año.

- 23. El contratista se obliga a que toda documentación, publicidad, imagen o material para la ejecución del contrato se haga uso no sexista el lenguaje y se fomenten valores de igualdad.
- 24. El contratista se compromete a desarrollar con carácter anual actividades de formación y sensibilización en materia de igualdad, de impacto de género, de promoción de empleo de personas con discapacidad, de promoción de la estabilidad en el empleo.
- 25. El contratista se obliga a favorecer la estabilidad de la ocupación y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- 26. El contratista se compromete a adoptar durante la ejecución del contrato medidas para prevenir, controlar y erradicar el acoso sexual, así como el acoso por razón de sexo.

Logroño, 21 junio 2022

Estimados señores/as:

En el año 2012 nos adherimos al Pacto Mundial de Naciones Unidas, como Asociación Riojana pro personas con deficiencia psíquica, comprometiéndonos a apoyar y promocionar los Diez Principios establecidos.

El 14 de diciembre de 2016 fue aprobado en asamblea extraordinaria (Acta N° 370) el cambio de denominación de la entidad (manteniendo el mismo NIF), pasándose a denominar asociación IGUAL A TI. En ambos casos, como ARPS y como Asociación IGUAL A TI, el compromiso con el Pacto Mundial se ha mantenido integro a lo largo de estos años,

Nuestra Misión, Visión y Valores como entidad comprometida con las personas con discapacidad intelectual y sus familias, así como el desarrollo continuo de la sociedad en que vivimos implican una visión responsable de nuestro entorno.

Es esa responsabilidad con el entorno la que nos lleva a ratificar y renovar nuestro compromiso con los mencionados Diez Principios que engloban los derechos humanos y de los trabajadores, la protección y cuidado del medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

Seguiremos trabajando en esta línea para alcanzar los objetivos descritos, así como los nuevos retos de futuro que se planteen.

Quedamos a su disposición para resolver cualquier duda o cuestión.

Atentamente: 16460676J
SANTIAGO
URIZARNA (R:
G26013748)

Firmado digitalmente por 16460676J SANTIAGO
URIZARNA (R: G26013748)
Nombre de reconocimiento (DN): 2.5.4.13=Ref:AEAT/
AEAT0323/PUESTO 1/46766/09032021122232,
serialNumber=IDCES-16460676J,
givenName=SANTIAGO, sn=URIZARNA GARCIA,
cn=16460676J SANTIAGO URIZARNA (R: G26013748),
2.5.4.97=VATES-G26013748, o=ASOC IGUAL A TI, c=ES
Fecha: 2022.06.21 10:18:53 +02'00'

Santiago Urizarna García
Presidente de Asociación IGUAL A TI

Principios 1 y 2, DERECHOS HUMANOS

Principio 1

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Desde la Asociación tenemos contratado un **Servicio de Prevención Ajeno** (Quironprevención) que cubre la vigilancia de la Salud y la Actividad Técnica de prevención en todas las especialidades (Seguridad, Higiene, Ergonomía, Riesgos psicosociales..). Por otra parte, en todos los centros de la Entidad se ha dispuesto un Interlocutor con este SPA y a nivel general se ha creado la figura del Coordinador de prevención que aglutina las sugerencias de mejora en este sentido y trabaja directamente con el SPA para asegurar la mejora continua en prevención de riesgos y que los profesionales puedan reciclar periódicamente su formación en cuanto a primeros auxilios, emergencias, Extinción de incendios, manejo de PVD, uso de DESA, resolución de conflictos...etc. Todo ello coordinadamente con la responsable de RRHH de la Entidad.

Ante la ocurrencia de un nuevo puesto, trabajo o maquinaria, se solicita al SPA la evaluación de los riesgos que pueda suponer con el fin de formar/informar al trabajador.

Cualquier nuevo empleado que empieza a trabajar en la Asociación recibe formación en prevención de riesgos laborales y se vela por la actualización de dicha formación.

Indicar también que la asociación pone un especial énfasis en promover y facilitar a todos sus trabajadores la vigilancia de la Salud como mínimo de forma anual y dentro del aspecto de que dicha vigilancia es voluntaria, se buscan sistemas que puedan facilitarla mediante el uso de una Unidad Móvil.

Todos los años se pasa una auditoría externa en protección de datos, acorde con el manejo de los datos privados de las personas que apoyamos, sus familiares, y profesionales de la entidad, poniendo especial cuidado en el cumplimiento de la ley en cuanto a la protección de los datos que manejamos.

Realizamos periódicamente encuestas de satisfacción a los profesionales, los usuarios, sus familiares, las empresas colaboradoras..... Los resultados de estas encuestas son estudiados por el equipo de Calidad de la Asociación y se establecen planes de mejora.

Dentro de ese compromiso de mejora continua que mantiene nuestra organización también contamos con un buzón de quejas y sugerencias, adaptado a las necesidades de cada grupo de interés, donde pueden exponer

sus quejas y sugerencias con la garantía del anonimato si se quiere y con la certeza de respuesta en el 100% de los casos.

Para mejorar la comunicación con todos los grupos de interés anualmente se realiza desde nuestra asociación una memoria donde se cuentan las actividades realizadas durante el año, las novedades producidas así como nuestros retos de cara al año siguiente.

Desde nuestra asociación todo el material de difusión (web, memoria anual, publicaciones en redes sociales, notas de prensa que se envían a medios de comunicación) promueve el lenguaje no sexista e inclusivo ya que utilizamos las pautas 'Código Deontológico y de Autorregulación para una Comunicación y Publicidad no Sexistas', elaborado por el Ayuntamiento de Logroño y el Colegio de Periodistas de La Rioja. También nos basamos en la 'Guía para un uso no sexista del lenguaje' elaborada desde la Fundación CERMI Mujeres ya que además incluye pautas para el lenguaje no sexista e inclusivo respecto a la discapacidad.

El pasado 14 de mayo de 2021 se aprobó en la Comisión negociadora nuestro Plan de Igualdad.

En cumplimiento de la legislación, el día 19 de mayo se presentó en el "Registro de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad" y el día 7 de julio nos comunicaron que el Plan ya estaba aprobado y registrado.

El Plan se ha colgado en la pestaña de RRHH de la intranet y los tablones de anuncios para que esté a disposición de tod@s l@s profesionales;

El Plan se estructura de la siguiente forma;

- Presentación de la entidad
- Plan de igualdad: introducción, partes que lo suscriben, objetivos y acciones, sistema de seguimiento, ...

Con el diagnóstico realizado se concluyó que nuestra situación de partida era buena; no obstante, hemos diseñado acciones que implican tanto a la alta dirección que tendrá que revisar los Valores para incorporar el de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y materializar su compromiso con el mismo a través de los documentos estratégicos, como a todas las personas de la organización que seremos formadas en igualdad y deberemos utilizar siempre un lenguaje no sexista, para lo que contaremos con una guía de lenguaje.

También contamos con un plan estratégico, en este momento estamos con el III Plan estratégico 2017-2022, en el que establecemos el camino que queremos seguir y lo ponemos por escrito de cara a poder evaluarlo y fijar el grado de cumplimiento.

Estamos adheridos al código ético de Plena Inclusión, un movimiento asociativo abierto a la ciudadanía, (al que pertenece nuestra asociación), que defiende los derechos de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y de sus familias. El código ético de Plena Inclusión enuncia valores, principios y normas para que sirvan de guía a la conducta de los distintos actores y estamentos del movimiento asociativo de Plena Inclusión. El código se aplica a todas las personas que tienen cualquier tipo de responsabilidad en la tarea de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y de sus familias, independientemente de su papel, lugar de desempeño o personas a las que sirvan. También trabajamos para que nuestra web sea lo más accesible posible, haciendo disponible este código ético en lectura fácil para que sea más accesible a personas con discapacidad intelectual.

Priorizamos la accesibilidad de todos nuestros servicios ya que nuestros usuarios, suelen tener distintas discapacidades por lo que necesitamos que todas nuestras instalaciones sean accesibles y tenemos muy en cuenta este aspecto antes de realizar cualquier nueva instalación. Además los productos que ofertamos a nuestros clientes son realizados por personas con discapacidad intelectual por lo que antes de realizar un producto analizamos la posibilidad de realización y los apoyos precisos.

Tenemos un departamento específico de Recursos Humanos que se encarga de gestionar los Recursos Humanos con el fin de que éstos desarrollen su labor del modo más eficaz y eficiente para lograr fomentar el sentimiento de pertenencia de los profesionales con la misión de la Asociación. Para ello este departamento se encarga de todos los procesos del personal de la asociación desde la selección del personal, la acogida, la formación, el cierre de la relación laboral, valoración de profesionales, solicitud de permisos, riesgos laborales,...

Este departamento se encarga de establecer planes anuales de formación en los cuales se tienen en cuenta tanto las inquietudes de nuestros profesionales como las necesidades de la Asociación. Al final del año se valoran el Nº de acciones formativas realizadas, (se realizan encuestas voluntarias en cada formación), y la calidad de los programas de formación para tenerlos en cuenta de cara a la programación del siguiente año.

Dentro de la prevención de riesgos. Habiéndose realizado una formación específica para todos los trabajadores de todos los Centros y Servicios sobre el protocolo de Acoso Laboral, esta formación se ha incorporado a la formación básica de acogida que se lleva a cabo para todos los nuevos profesionales bien contratados o en prácticas.

Se establecen canales directos de comunicación entre la asociación y los empleados. Todos los profesionales tienen a su disposición el buzón de quejas y sugerencias, (recordamos que se responden el 100% de las solicitudes), además pueden hablar directamente con su responsable de servicio en cualquier

momento y disponen de una cuenta de correo electrónico en la empresa donde la asociación les transmite toda la información que considera útil para desarrollar su trabajo y conocer la política de la empresa en todo momento.

La asociación considera un objetivo esencial trabajar las alianzas con otras entidades con la finalidad de hacerlas cómplices en la tarea de inclusión de las personas con discapacidad intelectual. Por ello, desde sus inicios, ha buscado y promovido la colaboración con iniciativas de carácter social de entidades públicas y privadas, empresas, comercios, particulares, etc. de La Rioja.

El número de alianzas es muy significativo y la Asociación IGUAL A TI está abierta de continuo a nuevas alianzas con las que compartir nuestra misión, visión y valores que son coincidentes con los del pacto mundial.

La asociación ha mantenido el certificado de calidad (Actualmente según norma ISO 9001:2015) otorgado por la empresa SGS (System Certification) a todos los Centros y Servicios de la asociación. El reconocimiento avala el buen funcionamiento de los servicios y actividades de éstos y la apuesta de la entidad por la calidad y la mejora continua. La formación de los profesionales de la entidad (incluido los trabajadores con contrato Especial de Empleo); la implicación y motivación de la organización; la creación de foros que promuevan la participación; el fortalecimiento de canales de comunicación; la elaboración de un decálogo de derechos de las personas con discapacidad intelectual y el diseño de los procesos y protocolos han sido los factores principales para la obtención de la norma ISO 9001 ya certificada según la revisión del 2015. Para la obtención y renovación de este certificado todos los años realizamos auditorías internas y externas que verifican que realmente somos acreedores de ese certificado de calidad.

Principio 2

Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

Desde la Asociación se han establecido protocolos dentro de un proceso específico de Compras que garanticen la transparencia en la realización de las mismas.

Desde el comité de calidad se evalúan todos los proveedores habituales más importantes para la entidad, (cada proveedor tiene su ficha que es revisada periódicamente), y se ha establecido un protocolo de evaluación con los objetivos de realizar un seguimiento de las compras y de las relaciones con los proveedores, disponer de los proveedores más adecuados a las compras que se realizan y verificar que las compras realizadas cumplen no solo con los requisitos establecidos, sino también con el aseguramiento de que estos proveedores cumplen con la legislación no vulnerando los derechos humanos.

Por otra parte indicar que aun no existiendo relaciones comerciales, la asociación tiene siempre en consideración este punto a la hora del establecimiento de nuevas alianzas y relaciones con posibles colaboradores asegurándose de que los principios éticos de los mismos están en la línea de “No vulneración de los Derechos Humanos”.

Principios 3, 4, 5 y 6, NORMAS LABORALES

Este punto se ve complementado con los 2 primeros correspondientes a los Derechos Humanos

Principio 3

Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

La Asociación IGUAL A TI tiene un comité de empresa formado por 9 trabajadores representativos de todos los centros y servicios de la entidad elegidos libremente por estos. En la elección de estos empleados (de distintos sindicatos), la Asociación ha facilitado a todos los sindicatos que lo han solicitado el acceso, la cesión de salas de la Entidad... para que pudieran ser elegidos libremente independientemente de su afiliación.

Este comité se reúne trimestralmente y siempre que sea necesario a petición de los trabajadores. Desde la asociación se apoya a este comité para que se reúnan y puedan negociar los aspectos del convenio colectivo que se dejan abiertos.

El Comité dispone igualmente de espacios de la asociación para poder realizar estas reuniones.

En el protocolo de acogida de los nuevos empleados se les informa sobre la normativa interna de los diferentes centros, así como de sus derechos.

Desde la asociación se cumple fielmente todos los puntos de los convenios colectivos firmados e incluso en el caso de los Centros Especiales de Empleo que hay en la asociación se ha mejorado para equiparar el convenio de los CEE con el del resto de trabajadores.

El departamento de Recursos humanos mantiene una política de comunicación abierta y bidireccional con todos los profesionales de la asociación y periódicamente, como máximo cada tres años se realizan entrevistas de valoración con todos los profesionales para ver su situación y como conseguirla mejorarla. También se les solicita su opinión sobre el plan de formación de cada año y se intenta acoplar las demandas de los profesionales con la política de formación de la empresa.

En la intranet de la asociación, a la que tienen acceso todos los profesionales, hay un apartado sobre legislación y normativa.

Por otra parte la Asociación dispone de un Comité de Seguridad y Salud Intercentros que realiza el seguimiento de todas las actuaciones en Seguridad y Salud de todos los Centros de la asociación. En este Comité compuesto por trabajadores designados y delegados de prevención se analizan periódicamente las actuaciones en marcha y se planifican las futuras teniendo en consideración las indicaciones del Servicio de Prevención ajeno, las sugerencias de los trabajadores, los resultados anuales de siniestralidad, la formación.... Y todos aquellos aspectos que promuevan la mejora continua en Seguridad y Salud.

Indicar que la Asociación tiene puesto en la Intranet un Dossier de Prevención (al cual tienen acceso todos los trabajadores), en el cual se da información de la Estructura Organizativa a nivel de Prevención y de los trabajadores designados, los Interlocutores con el Servicio de Prevención Ajeno y los documentos de nombramientos oficiales confirmados por el Gobierno de La Rioja.

Principio 4

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

En cuanto a los sistemas de conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores, la asociación aborda cada caso particular para ver la mejor solución. Se trata de atender las demandas de los empleados en la medida de lo posible y teniendo en cuenta la situación particular de cada caso.

Indicar que la Asociación es especialmente cuidadosa en los casos de embarazo de las trabajadoras, facilitándoles toda la información disponible y analizando cada caso según puesto de trabajo para que en el caso de la probabilidad de riesgos puedan optar a través de la Mutua a la prestación de subsidio por riesgos en base a su situación.

Todas las ofertas de empleo que tenemos en la asociación están disponibles para todo el personal de la asociación y se estudia cada caso para tratar de desarrollar la carrera profesional de los empleados.

Tenemos normativa interna en relación con los horarios, horas extras y vacaciones que están a disposición de todos los empleados y desde la asociación se trata de ser flexible en la medida de lo posible para adecuar las necesidades particulares con las de cada servicio.

Al respecto de erradicar el trabajo realizado bajo coacción en el año 2019 se terminó la redacción del protocolo de Acoso Psicológico en el Trabajo, se formó a todos los trabajadores y se incluyó en la formación básica de acogida de nuevos profesionales teniendo en cuenta los puntos siguientes referenciados en el *punto 4 del Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y la Violencia en el Trabajo*;

"PREVENIR, IDENTIFICAR Y HACER FRENTE A LAS SITUACIONES DE ACOSO Y VIOLENCIA".

Aumentar la sensibilización de todo el personal y darle una formación apropiada puede hacer que disminuya la probabilidad de acoso y de violencia en el trabajo.

Las empresas deben redactar una declaración de que no tolerarán el acoso y la violencia. En esta declaración se especificarán los procedimientos a seguir en caso de incidentes.

Entre estos procedimientos puede figurar una fase informal en la que una persona en quien confían tanto la dirección como los trabajadores ofrece ayuda y asesoramiento. Tal vez existan ya procedimientos adecuados para hacer frente al acoso y la violencia.

Un procedimiento es adecuado si tiene en cuenta, entre otros, los elementos siguientes:

- *Va en interés de todas las partes proceder con la discreción necesaria para proteger la dignidad e intimidad de todos.*
- *No debe revelarse ninguna información a partes no involucradas.*
- *Las denuncias deben investigarse y tratarse sin demoras injustificadas.*
- *Todas las partes implicadas deben ser escuchadas con imparcialidad y recibir un tratamiento justo.*
- *Las denuncias deben ir sustentadas por información detallada.*
- *Las acusaciones falsas no deben tolerarse y pueden dar lugar a una acción disciplinaria.*
- *Una ayuda exterior puede resultar útil.*
- *Si se establece que ha tenido lugar acoso o violencia, se tomarán medidas apropiadas contra sus autores. Estas medidas irán de la sanción disciplinaria al despido.*
- *Las víctimas recibirán apoyo y, si es preciso, ayuda para su reintegración.*
- *En consulta con los trabajadores o sus representantes, los empresarios establecerán, revisarán y controlarán estos procedimientos para velar por que sean efectivos tanto para evitar problemas como para tratarlos cuando surjan".*

Dentro de dicho protocolo de Acoso Psicológico en el Trabajo se ha establecido una "Comisión asesora" compuesta por un delegado de prevención, la

responsable de RRHH de la Entidad y el coordinador de prevención, con el fin de dar apoyo a cuántas personas lo precisasen al respecto.

Indicar también que en el año 2020 se concluyó una Evaluación específica sobre riesgos psicosociales para la que se contó con todos los profesionales de la Entidad.

Principio 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Este punto no lo valoramos ya que obviamente somos especialmente cuidadosos en este aspecto y en el cumplimiento de la normativa.

Cabe destacar que tenemos alianzas con ONG's que trabajan con la infancia y que siempre que podemos tratamos de colaborar con ellos. Como ejemplo más significativo podemos destacar la alianza con Pioneros en el programa de Medidas Judiciales en Medio Abierto; Prestaciones en Beneficio de la Comunidad.

Principio 6

Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Desde la asociación no se realiza ninguna práctica de discriminación de ningún tipo a la hora de contratar nuevos empleados.

Se realiza una valoración de la evaluación del desempeño al menos cada tres años como mínimo y siempre contamos con el personal que tenemos a la hora de valorar un posible cambio de puesto o un posible ascenso.

Cabe reseñar que muchos de los puestos que han surgido han sido ocupados por profesionales que anteriormente estaban trabajando en otros centros de la Entidad y han valorado el cambio de servicio por su situación personal. Como ejemplo casos de profesionales que trabajando en la residencia (la cual está abierta los 365 días del año las 24 horas) han optado y pasado a otros servicios con horarios mejores para su vida familiar (caso del Centro de atención Diurna).

Cabe destacar que somos especialmente cuidadosos con el cumplimiento de la LISMI y que actualmente estamos en ratios muy superiores a los mínimos exigidos por la ley (La ley exige un 2 % y nosotros superamos el 20%).

Principios 7, 8 y 9, MEDIO AMBIENTE

Principio 7

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

A diferencia de otras empresas, nuestra asociación no tiene como objetivo la obtención de unos beneficios económicos asociados a la realización de una labor productiva, pero si dispone de una serie de Centros Ocupacionales en los cuales se realizan trabajos que sirven de aprendizaje a las personas con discapacidad intelectual. En este sentido la relación con las empresas colaboradoras nos permite seguir una política de reciclado práctica y al mismo tiempo económica para la entidad con el fin de favorecer el medio ambiente.

En todos los centros se dispone de contenedores específicos para la diferenciación de papel, plástico y residuo orgánico trabajándose de forma diaria y continua el que los profesionales, usuarios y residentes diferencien el residuo. Se diferencian igualmente las pilas que se derivan al reciclaje específico y los residuos de equipos eléctricos- electrónicos (Bombillas, fluorescentes...Tóner) que se reciclan normalmente a través de las empresas con las que trabajamos. En los Centros de Atención Diurna se dispone de contenedores para el cartón que son recogidos por empresas con las que se ha contactado. Concretamente en Logroño son recogidos por CARITAS cumpliendo una doble función de reciclaje y de apoyo Social.

Otros residuos generados en menor medida, palets de madera y papel de aluminio son separados adecuadamente y reciclados en la misma empresa que nos aporta la labor ocupacional, lo cual ha sido comprobado in situ en las empresas que colaboran con nosotros.

Esta política de que la empresa colaboradora recicle el residuo generado es un aspecto que tenemos en consideración al generar nosotros muy poco residuo.

A nivel de productos empleados y principalmente con motivo del COVID; Hidrogel, virucida y jabón de manos fundamentalmente se ha dispuesto de envases rellenables para todos ellos comprando en lo posible el producto en cantidades que eviten la utilización de muchos envases. Concretamente en el caso del Virucida (Oxi-Virin) se dispone de un container de 1000 litros que se ha adecuado para el relleno de envases de 5 litros (reutilizables) dispuestos en todos los Centros y Servicios de la Entidad.

Al igual que en anteriores edificios, en el planteamiento de los nuevos (el último la Residencia "Valle del Cidacos"), se han tenido en cuenta los principios de eficiencia energética en cuanto al tipo de lámparas instaladas (LED), el

aislamiento de los ventanales y las paredes en general con el fin de reducir el consumo energético.

A lo largo de los años 2020 y 2021 se ha llevado a cabo importantes inversiones para la renovación de la iluminación de los Centros implantando la tecnología LED paulatinamente en todos ellos. Concretamente;

- Se ha actualizado la iluminación de todas las habitaciones, estancias pasillos, salones, despachos, cocina y comedor de la Residencia Los Valles (La iluminación de la Residencia Valle del CIDACOS de Calahorra ya se hizo en construcción con tecnología LED).
- Se ha actualizado la iluminación de todas las aulas y estancias del Colegio de Educación Especial Los Ángeles.
- Se ha actualizado la iluminación de todas las estancias (Despachos, administración, pasillos y servicios de las Oficinas de la Asociación (Servicios generales).
- Por último se han actualizado zonas específicas del Centro de Atención Diurna Domingo Ochoa de Logroño (Salón de Actos, Servicios y pasillos)... En la actualidad se continúa estudiando la actualización de más zonas.

Se siguen vigilando y controlando los baremos de Temperaturas de aire acondicionado y calefacción a nivel de servicios haciendo especial hincapié a los profesionales de la importancia de estas medidas.

Disponemos de un seguimiento del consumo de agua potable y de riego de todos los Centros de la Entidad. Los resultados de este seguimiento se incluyen como indicadores de Calidad desde el año 2018.

Este seguimiento nos ha permitido detectar situaciones de consumo anómalas que se han resuelto;

- En el año 2017 se detectó un consumo excesivo de agua en el Colegio.
- En el año 2018 también un consumo excesivo de agua de riego en la zona ajardinada de nuestra residencia de Logroño, detectándose la rotura de varios aspersores, ya reparados.
- En el año 2020 nos permitió detectar una avería próxima a Oficinas (Tubería antigua rota enterrada).
- En el año 2021 se detectó igualmente un problema de consumo de agua de riego en el Centro ANCORA de Calahorra.

Principio 8

Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Al respecto indicar que se sigue promoviendo la participación de las personas con discapacidad intelectual en todas aquellas actividades que promuevan dicha responsabilidad.

Por otra parte dentro de nuestras instalaciones potenciamos la selección para el reciclado (Papel / Plástico / vidrio / Orgánico) mediante el uso de los contenedores adecuados.

Principio 9

Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Dada nuestra función principal “atención a las personas con discapacidad intelectual y sus familias” en la cual participa más activamente el factor humano que el tecnológico, la utilización de tecnologías de producción no tiene prácticamente relevancia. Se potencia más el trabajo manual que favorece la psicomotricidad y la estimulación personal.

No obstante si se ha tenido en cuenta en casos puntuales, como la elección de productos de limpieza más respetuosos con el medio ambiente y menos peligrosos en cuanto a riesgos potenciales para las personas. En este sentido si que tenemos en consideración la aparición de nuevos productos y en cierta forma favorecemos el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Principio 10, LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

En este punto realizamos auditorías internas y externas que comprueban la veracidad de las cuentas presentadas con los gastos realizados. Para cualquier gasto importante que hay que realizar se piden varios presupuestos. También en estos casos, hay que tener previamente autorización de gerencia y/o de junta directiva.

Somos especialmente cuidadosos con el cumplimiento de las diferentes normativas ya que los fondos de los que disponemos son de las personas con discapacidad intelectual y sus familias por lo que nos cuestionamos mucho cualquier inversión antes de realizarla.