

## PLAN ESTRATÉGICO ASPASOR 2018-2021

### MISIÓN

La misión de Aspasor es obtener soluciones adecuadas a las necesidades de las personas con discapacidad auditiva y sus familias para su inclusión en la sociedad como ciudadanos y ciudadanas de pleno derecho e independientes.

### VISIÓN

ASPASOR apuesta por ser la entidad representativa en defensa de los derechos y la atención a las personas sordas y sus familias. Aglutinadora frente a la diversidad de los y las que la componen y con fuerza para desarrollar una dinámica de trabajo serio en la prevención, defensa y posibilitando acciones positivas para el colectivo de personas con discapacidad auditiva en el territorio alavés.

### PRINCIPIOS Y VALORES

ASPASOR se compromete en la renovación constante en el cumplimiento de los valores y principios siguientes: dignidad, igualdad, autonomía personal, participación y respeto, transparencia y calidad de servicio y de gestión.

### FACTORES DE ÉXITO

Para conseguir su Misión ASPASOR necesita:

1. El cumplimiento de sus Estatutos en el desarrollo de su trabajo, teniendo en cuenta las líneas transversales de actuación: Igualdad de género, interculturalidad, dignificación de las personas con las que se trabaja, participación de todas las personas implicadas, atención de calidad, defensa de los derechos humanos.
2. Una organización interna ágil y eficiente capaz de dar respuesta a las necesidades del colectivo planteadas en cada momento. Con canales de comunicación rápidos y flexibles.
3. Sostenibilidad económica suficiente para mantener la entidad y las actividades propuestas.
4. Comunicación, estableciendo canales de comunicación formal e informal tanto internos como externos a la entidad.
5. Toma de decisiones eficientes. Posibilidad de agilizar las tomas de decisiones siempre que se considere necesario o que las situaciones lo requieran.

6. Evaluación continuada recogiendo las opiniones de todas las partes implicadas: profesionales, personas afectadas, familiares y otros que en un momento determinado se consideren.
7. Definir bien y de forma clara las funciones y responsabilidades de cada responsable en la realización de las actividades que se planteen.
8. Gestión del conocimiento. La transmisión de información y habilidades adquiridas por parte de los profesionales y los directivos de la entidad en diferentes ámbitos de la gestión asociativa.
9. Capacidad de innovación, de adaptarse a los cambios que se puedan ir produciendo y buscar nuevas formas de intervención social en cada momento y situación.
10. Presencia externa, preocupación constante por la incidencia del trabajo que se realiza en el ámbito asociativo, tanto a nivel de las instituciones como en la coordinación en redes.
11. Participación interna y externa. Conseguir que las partes afectadas se impliquen tanto en el planteamiento como en el desarrollo de las diferentes acciones asociativas. E intentar la participación de Aspasor en los foros y procesos que se valoren como necesarios en la defensa de los intereses de las personas con discapacidad auditiva.

#### SITUACION DE LA ENTIDAD

| DEBILIDADES/A MEJORAR   | FORTALEZAS/PUNTOS FUERTES   |
|---|---|
| Poca participación e implicación de las personas afectadas en un principio. Tras el diagnóstico las familias se quedan paralizadas (desconocimiento).               | Entidad con experiencia con una larga trayectoria de trabajo en el apoyo al colectivo que representa. |
| Las consecuencias de la propia discapacidad en el área del lenguaje, dificultan en ocasiones la participación en ciertos procesos en los que el lenguaje es básico. | Profesionales con una larga experiencia en la entidad y en la responsabilidad de los servicios.       |
| Recursos insuficientes especialmente en la sede de la entidad, pequeña y no accesible.  | Renovación reciente de la imagen corporativa y la imagen en Web, actualizada.                         |
| Heterogeneidad cultural de las familias,  |   |

|  |   |
|--|---|
| que no siendo negativo, dificulta el planteamiento de trabajo en algunas actividades.  | Diversificación de recursos económicos.   |
| Aspecto reivindicativo y contactos institucionales sistemáticos.   | Conocimiento de la entidad en el ámbito institucional local y provincial.   |
| Colectivo pequeño y poco reivindicativo.   | Predisposición positiva e implicación de afectados y familias.  |
| Mejorar la implicación de familias y afectados en la acogida a los nuevos acompañando el trabajo profesional.  |   |
| <b>AMENAZAS/BARRERAS</b>   | <b>OPORTUNIDADES/AYUDAS</b>   |
| Falta de compromiso en los recursos económicos, dificultan la continuidad.   | Incidencia mayor en sectores del colectivo como personas adultas implantadas.   |
| Falta de tiempo y disponibilidad de las personas directivas, por compaginar con obligaciones familiares, laborales,..etc.  | Aprovechar los recursos existentes en la Federación País vasco y Confederación estatal (FIAPAS). Consolidación.   |
| Tendencia del propio colectivo de afectados a negar la discapacidad.   | Mejorar la coordinación y trabajo en común con Arabako Gorrak consolidar ciertas necesidades y reivindicaciones a nivel local en general como colectivo compacto <b>PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA.</b> |
| Necesidad de clarificar muchas veces la especificidad de las dos asociaciones que en Álava trabajamos con el colectivo, se crean muchas confusiones al respecto. |   |

#### **LINEAS ESTRATÉGICAS**

1. Fortalecer el movimiento asociativo, consolidando un equipo de trabajo en la Junta Directiva representativo y fuerte, que se implique en el trabajo asociativo y sea motor de las actividades y acciones que se emprendan.
  - a. Trabajo específico y ágil con reparto de responsabilidades y tareas en las labores asociativas.

- b. Fomento de encuentros y contactos informales entre los componentes de la Junta Directiva.
        - c. Mayor implicación en actividades específicas que se desarrollan.
- 2. Establecer un contacto institucional más constante y sistemático entre Aspasor y las diferentes instituciones que se prioricen en defensa de los derechos del colectivo al que se representa.
  - a. Elaborar un calendario de contactos institucionales con los temas recogidos de las necesidades del colectivo.
- 3. Mejorar la incidencia en medios de comunicación y visibilizar la sordera en los mismos.
  - a. Elaborar un calendario de intervenciones con motivo de las diferentes celebraciones: Día IPS, implante coclear,... e intentar una incidencia más activa en los medios locales.
  - b. Elaborar y actualizar un listado de medios locales y la incidencia en redes sociales.
- 4. Reforzar los servicios disponibles actualmente en la entidad (Servicio de Información y Asesoramiento, Servicio de Intermediación Laboral y Servicio de Mediación Comunicativa , mejorando su funcionamiento y la gestión de los mismos:
  - a. Clarificar la gestión y continuidad del servicio de intermediación laboral.
  - b. Establecer prioridades en las intervenciones del Servicio Mediación Comunicativa y plantear el refuerzo profesional si se considera necesario.
  - c. Complementar la intervención de afectados y familias en el Servicio de Información y Asesoramiento cuando se considere.
  - d. Establecer circuitos de coordinación entre los servicios de cara a plantear proyectos que den respuesta a las necesidades en conjunto.
- 5. Consolidar la sostenibilidad económica.
  - a. Intentar conseguir compromisos de continuidad institucionales.
  - b. Captar la colaboración del sector privado en condiciones beneficiosas para la entidad y el colectivo al que representa.
- 6. Conseguir una sede que posibilite la mejora en la atención y de respuesta al conjunto de necesidades.
- 7. Mejorar la relación y el trabajo en colaboración con Arabako Gorrak, si fuera posible establecer alianzas mutuamente beneficiosas para ambas entidades.