



Plan de Igualdad 2021-2024

Confederación ASPACE



Luz Martínez

Índice de contenido

Plan de Igualdad 2021-2024	1
Confederación ASPACE	1
1. Introducción.....	3
2. Determinación de las partes que lo han concertado	4
3. Alcance y vigencia.....	5
4. Ámbito de aplicación.....	5
5. Metodología.....	6
5.1. Fase I. Diagnóstico.....	6
5.2. Fase II. Elaboración del Plan	8
6. Compromiso de la Entidad.....	10
7. Conclusiones del diagnóstico	12
8. Plan de igualdad.....	14
8.1. Objetivos	14
8.2. Acciones.....	15
8.3. Seguimiento y evaluación.....	24
8.4. Procedimiento de modificación	28
9. Referencias bibliográficas.....	28
Anexo I – TABLAS DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD 2021-2024.....	30

Índice de tablas

Tabla 1. Tabla conclusiones diagnóstico.....	13
Tabla 2 Ficha objetivos Plan de Igualdad.....	14
Tabla 3 Acciones del Plan	17
Tabla 4 Funciones seguimiento del Plan.....	25
Tabla 5 Plantilla seguimiento del Plan	27



1. Introducción

El presente documento contiene el *Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres* de la Confederación ASPACE (Confederación Española de Organizaciones de atención a las personas con parálisis cerebral y discapacidades afines), previa realización del diagnóstico en materia de igualdad de oportunidades de la Entidad.

Este Plan recoge los instrumentos y medidas necesarias para poder impulsar la igualdad en todos los procesos de la organización, dentro del marco normativo establecido en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (en adelante, LOI). La Confederación Aspace ha realizado de manera voluntaria este Plan, ya que el *Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, que modifica la citada Ley, reduce de 250 a 50 el número necesario de personas en la plantilla de una empresa o institución para que sea obligatoria la negociación de su Plan de Igualdad.

Según el artículo 46 de la LOI, un Plan de Igualdad es un **“conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”**.

El hecho de que una organización del Tercer Sector del ámbito de la discapacidad, como es la Confederación ASPACE, elabore y ponga en marcha un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres supone un valor añadido a su propia labor en materia de responsabilidad social. La Confederación ASPACE, como entidad asociativa y confederal, tiene un gran alcance y, por tanto, ejerce una gran influencia social, lo que subraya su papel ineludible en la construcción de la igualdad de oportunidades. No obstante, cabe señalar que el compromiso de esta organización con la igualdad y la transversalidad de género no nace con el presente Plan de Igualdad, ya que alcanzar la igualdad de derechos y oportunidades de las mujeres ha sido, desde hace muchos años, una de las prioridades de la Confederación.

La Confederación ASPACE nace en el año 1984, con la finalidad de mejorar la calidad de vida de las personas con Parálisis cerebral y discapacidades afines, y de sus familias, promoviendo la defensa de sus derechos, los servicios a las entidades asociadas y la



cooperación institucional, con la misión de favorecer su desarrollo personal y la igualdad de oportunidades.

Confederación ASPACE es una entidad sin ánimo de lucro, declarada de utilidad pública el 22 de junio de 1999, que agrupa a las principales entidades de Atención a la Parálisis Cerebral de España. Actualmente, con implantación en las 18 Comunidades Autónomas, las 85 entidades que integran ASPACE cuentan con más de 20.000 asociados, principalmente personas con parálisis cerebral, familiares y amigos, ofrecen servicios de atención directa a más de 15.000 usuarios, con más de 5.000 profesionales trabajando en los distintos Centros.

La identidad de Confederación ASPACE, definida a través de su Misión, su Visión y sus Principios y Valores, tiene un alto componente estratégico pues marca el campo de actuación, tanto desde el punto de vista de la actividad principal, como desde el punto de vista de la imagen que ASPACE quiere proyectar en las organizaciones y las personas con las que se relaciona, así como los criterios éticos con los que trabajar para alcanzar su misión y visión.

Este documento ha sido elaborado en el ejercicio 2020 sobre la base de un diagnóstico elaborado en el mismo año. Las cifras de plantilla (16 personas) son a fecha 10 de junio de 2021. En este periodo de referencia su plantilla estaba constituida por un total de 16 trabajadores/as.

2. Determinación de las partes que lo han concertado

En octubre de 2021, Confederación ASPACE envió un correo electrónico para conformar una mesa negociadora con los sindicatos más representativos del sector que negociaron el convenio colectivo al no disponer de representación sindical en la entidad. En concreto se envió a FE-CCOO y FeSP-UGT, con el fin de proceder al registro e inscripción del citado plan ante la autoridad laboral competente.

A esta comunicación sólo respondió FeSP-UGT, con lo que el 2 de diciembre de 2021 se conformó la mesa de negociación formada por:



- Por parte de UGT: Luz Martínez Ten, en calidad de Secretaría de Mujer y Políticas Sociales Servicios Públicos de UGT.
- Por parte de la entidad: Andrés Castelló Kasprzycki, Elena de la Vega y de Paz y M^a Ángeles de Diego Pascual.

3. Alcance y vigencia

Este Plan de Igualdad ha de servir como una referencia de trabajo para la Confederación ASPACE, cuyo alcance es nacional, según se pone de manifiesto en los *Estatutos* de la organización:

Art. 3. Ámbito. La actividad de la Confederación se extiende a todo el territorio del Estado Español.

Además de la dimensión de territorialidad, el alcance global del Plan de Igualdad de Confederación ASPACE hace referencia a su carácter transversal, participativo y negociado, por parte de toda la plantilla de la Entidad, desde el nivel técnico hasta los órganos de gobierno, pasando por las diferentes comisiones de trabajo.

En su conjunto el presente documento integrado por el Diagnóstico inicial y Plan de Igualdad, refleja la situación de la Confederación ASPACE en materia de Igualdad a fecha 15 de junio de 2021.

La vigencia del presente Plan es de 3 años y medio (2021-2024).

4. Ámbito de aplicación

El Plan de Igualdad establecido, una vez elaborado el diagnóstico inicial, será de aplicación en la Confederación ASPACE, para toda la plantilla incluyendo a todos sus trabajadores/as y personas colaboradoras indistintamente de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la Entidad.

En la actualidad, Confederación ASPACE tiene un único centro de trabajo en la Calle General Zabala número 29 del municipio de Madrid.



5. Metodología

La metodología utilizada para responder a los objetivos del presente Plan se corresponde con la sugerida en el artículo 46 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres* –en adelante, LOI-, en lo que se refiere al desarrollo de las fases requeridas para la elaboración de los planes de igualdad:

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación
- b) Clasificación profesional
- c) Formación
- d) Promoción profesional
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- g) Infrarrepresentación femenina
- h) Retribuciones
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Según lo expuesto en este artículo de la LOI, previa a la fase de elaboración del Plan de Igualdad, es necesario llevar a cabo el desarrollo de un diagnóstico, en el que, dando cumplimiento al primer objetivo específico de este trabajo, se pueda “*conocer la gestión en materia de Igualdad de Confederación ASPACE*”. A continuación, se describe la metodología concreta empleada en cada una de dichas fases.

5.1. Fase I. Diagnóstico

En la fase de diagnóstico, se ha elaborado un estudio sobre la situación de la Confederación ASPACE en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y

hombres, que ha proporcionado información sobre la estructura organizativa de la Entidad y de la situación de las personas que trabajan en la misma.

Para realizar el Diagnóstico se han analizado los datos de la plantilla, desagregándolos por sexo, relativos a las características de la Entidad y estructura organizativa, características del personal, acceso a la Entidad, desarrollo de la carrera profesional, formación y reciclaje, condiciones de trabajo, remuneraciones, etc. Asimismo, se han estudiado con detalle los contenidos del Convenio, normas, manuales internos, el contexto y el funcionamiento de la Entidad.

Para llevar a cabo el Diagnóstico se han utilizado **cuestionarios técnicos o check-list**, para recopilar de la Entidad las necesidades de información en relación a los siguientes aspectos:

- Distribución por sexos dentro de la Entidad, departamentos, puestos, tipología de contratos...
- Cultura de la Entidad
- Procesos de selección y contratación del personal
- Formación
- Promoción y planes de carrera
- Política y distribución salarial
- Ordenación del tiempo de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Salud laboral y prevención de riesgos
- Comunicación

Además, con el fin de completar el análisis de indicadores cualitativos y cuantitativos se ha realizado una **revisión documental de fuentes secundarias internas** (planes, informes, memorias, procedimientos, etc.).

La información recogida se ha completado con la información aportada a través de **entrevistas** con diversos cargos y puestos clave dentro de la organización que disponían del conocimiento necesario.



La realización de estas entrevistas ha contribuido, desde la perspectiva cualificada y experiencia de estos informantes al diagnóstico, a la recopilación de información documental relevante y a la misma elaboración del Plan.

Tras este análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos se han establecido unas conclusiones generales, las posibles áreas de mejora en las que se pueda implantar la igualdad de oportunidades en la Entidad y la elaboración de una propuesta preliminar de medidas que den respuesta a las necesidades y barreras detectadas en cuanto a la igualdad de mujeres y hombres en la organización, con el fin de presentar el Diagnóstico a la Comisión de Igualdad de Confederación ASPACE para su validación.

5.2. Fase II. Elaboración del Plan

Teniendo en cuenta la información obtenida en la fase de Diagnóstico se han establecido una serie de objetivos generales a largo plazo que puedan servir como referencia durante todo el proceso y otros objetivos concretos a corto plazo, progresivos y coherentes con los generales.

Posteriormente, en base a esos objetivos se ha planteado una propuesta de medidas preliminares, que posteriormente han sido objeto de validación por parte de los distintos implicados de la Entidad.

La participación, iniciativa y compromiso de las distintas personas implicadas de la Entidad ha resultado clave en la elaboración de este Plan. Por eso, se ha llevado a cabo **una sesión de trabajo grupal** enfocada a la reflexión, validación y enriquecimiento de los principales resultados de la fase de diagnóstico, así como la propuesta, depuración y precisión de las medidas.

De este proceso participado, el resultado final ha sido un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la entidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar cualquier posible discriminación por razón de sexo. Cada una de las medidas del Plan especifica:

- Las personas responsables del seguimiento y evaluación del Plan,
- El tiempo y los recursos dedicados a ambos,
- El tipo de evaluación a realizar,



- Los instrumentos y métodos,
- Los mecanismos para mantener al corriente a la dirección y al personal del funcionamiento y resultados del mismo.
- Fases a seguir y las personas implicadas en cada una de las acciones, un calendario de actuación y una previsión de recursos para cada una de las actuaciones previstas.
- Definición de los indicadores cuantitativos y cualitativos que van a permitir visibilizar los resultados de las acciones y objetivos, tanto las planteadas a corto plazo como a largo.



Una vez diseñado el Plan de Igualdad, ha sido ratificado por las partes legitimadas para acordar y negociar en el ámbito correspondiente.

6. Compromiso de la Entidad

Confederación ASPACE (Confederación Española de Organizaciones de atención a las personas con parálisis cerebral y discapacidades afines), declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta organización, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la entidad acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad

Para llevar a cabo este propósito se contará con los trabajadores y trabajadoras en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.



En Madrid, a 16 de junio de 2021

02869190D Firmado
digitalmente por
ANDRÉS 02869190D
CASTELLO ANDRÉS
(R: CASTELLO (R:
G31162985)
G31162985) Fecha: 2021.06.16
16:54:51 +02'00'

Firmado: Andrés Castelló

Director General



7. Conclusiones del diagnóstico

La Confederación ASPACE ha llevado a cabo un diagnóstico en materia de igualdad de oportunidades que sirve como punto de partida para la elaboración del *I Plan de Igualdad de la Confederación ASPACE 2021-2024*. Sus objetivos, de acuerdo con el artículo 46 de *LOI*, han sido conocer la situación en la que se encuentra la Entidad en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, e identificar las fortalezas y áreas de mejora.










El Diagnóstico proporciona información sobre la estructura organizativa de la Entidad y sobre la situación de las personas que trabajan en ella, a través de diez áreas de análisis: transversalidad de género y política de igualdad, infrarrepresentación masculina/femenina, condiciones de trabajo, conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, política retributiva, procesos de selección y contratación, clasificación profesional, promoción profesional y formación, salud laboral y prevención de riesgos, y procesos de comunicación.

Para cada una de las áreas analizadas queda reflejado, en relación a las conclusiones obtenidas a través del Diagnóstico, como se encuentra la organización en materia de igualdad y en qué grado cumple con la normativa legal, de forma gráfica mediante la siguiente ficha:

		
Cumple adecuadamente	Debe mejorar en cumplimiento	No cumple de forma adecuada




Tabla 1. Tabla conclusiones diagnóstico

AREA DE ANÁLISIS	CONCLUSIONES		
	Adecuado	Debemos mejorar	No adecuado
Transversalidad de género y política de igualdad			
Representatividad de género			
Condiciones de trabajo			
Conciliación			
Política retributiva			
Procesos de selección y contratación			
Clasificación profesional			
Promoción personal y formación			
Salud laboral y prevención de riesgos			



Luís Martínez

Procesos de comunicación			
--------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	--	--

En general, los resultados obtenidos son altamente favorables cumpliéndose adecuadamente la legislación en materia de igualdad en prácticamente la mayoría de áreas analizadas, encontrándose únicamente cuatro áreas que requieren actuaciones de mejora.

8. Plan de igualdad

8.1. Objetivos

En relación a las conclusiones obtenidas en el Diagnóstico para cada una de las áreas analizadas se recogen los siguientes objetivos del Plan de igualdad de CONFEDERACIÓN ASPACE de forma que, por un lado, se dé cumplimiento con la ley y, por otro, se valoren acciones para favorecer la igualdad de oportunidades en CONFEDERACIÓN ASPACE,

Tabla 2 Ficha objetivos Plan de Igualdad

PLAN DE IGUALDAD	
Objetivo General	
<i>Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través de su participación activa y equilibrada, dentro de todos los procesos de la organización y evitar situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo</i>	
Ámbito de actuación	Objetivo específico
Transversalidad de género y política de igualdad	Establecer nuevas acciones que permitan sensibilizar y concienciar en igualdad así como nuevas herramientas para conocer el avance de la Política de Igualdad.
Representatividad de género	Asegurar siempre el acceso equilibrado de ambos géneros.




Condiciones de trabajo	Asegurar el cumplimiento en materia legal especialmente los referidos a mujeres embarazadas en situación de riesgo y las relacionadas con la protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
Conciliación	Potenciar la conciliación laboral, personal y familiar y la Corresponsabilidad.
Política retributiva	Aplicar unas políticas retributivas desde la determinación de las categorías laborales otorgadas al personal no existiendo diferencia entre hombres y mujeres.
Procesos de selección y contratación	Continuar fomentando, de forma directa dentro los procedimientos de selección y contratación, la igualdad de género.
Clasificación profesional	Continuar fomentando la igualdad así como la homogeneización de las denominaciones de puestos.
Promoción personal y formación	Garantizar un proceso de promoción equilibrada para ambos géneros.
Salud laboral y prevención de riesgos	Asegurar el cumplimiento en materia de prevención de riesgos de todos aquellos aspectos contemplados dentro de la ley.
Procesos de comunicación	Establecer una unificación de criterios en el uso de lenguaje en términos de Igualdad.

8.2. Acciones

Una vez identificados los objetivos, como resultado de los datos obtenidos en el Diagnóstico, se recogen las acciones a implantar con el fin de corregir las no adecuaciones o de mejorar la situación en materia de igualdad para Confederación ASPACE,



Se distinguen dos tipos de acciones:


- **Acciones de mejora (AM):** Estas acciones responden a las no adecuaciones detectadas en las áreas analizadas y por tanto deben ser aplicadas con el objeto de mejorar o cumplir con la establecido en la ley. Por su carácter deben ser establecidas y contempladas de forma obligatoria, de acuerdo con los objetivos definidos para la consecución del Plan de Igualdad.
- **Acciones para favorecer la Igualdad (AFI):** Estas acciones responden a nuestro compromiso con la igualdad como valor fundamental y por tanto implican acciones específicas con el fin de avanzar en materia de igualdad en Confederación ASPACE. Por su carácter debe ser valorada su especificación e inclusión en el Plan de Igualdad, aunque su carácter es el de establecer acciones para favorecer la igualdad y por tanto deben ser contempladas siempre y cuando el resultado del Diagnóstico sea lo suficientemente favorecedor que nos permita avanzar en materia de igualdad.

Dichas acciones se recogen a continuación, en cada uno de los 10 ámbitos de actuación concretados anteriormente, donde se describen:

- **Ámbito de actuación.**
- **El objetivo a alcanzar.**
- **El tipo de acción de que se trata: AM o AFI.**
- **El nº de acción por orden correlativo.**
- **Las acciones concretas.**





Tabla 3 Acciones del Plan

ACCIONES PLAN DE IGUALDAD				
Ámbito de actuación	Objetivo	Tipo	Nº	Acción
1. Transversalidad de género y política de igualdad	Establecer nuevas acciones que permitan sensibilizar y concienciar en igualdad así como nuevas herramientas para conocer el avance de la Política de Igualdad	AFI 	1.1	Explicitar y difundir la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Confederación ASPACE, tanto dentro de la Entidad, como en el movimiento asociativo.
			1.2	Impulsar la elaboración de Planes de igualdad en el movimiento asociativo vinculado a las personas con parálisis cerebral.
			1.3	Incluir la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto en los procesos de acogida de la Confederación ASPACE, como en los documentos estratégicos de la Entidad.
			1.4	Elaboración y seguimiento de un plan de igualdad.
2. Representatividad de género			2.1	Las medidas desarrolladas en las áreas de selección, contratación y




Luz Martínez

ACCIONES PLAN DE IGUALDAD			
	Asegurar siempre el acceso equilibrado de ambos géneros.	AFI 	promoción profesional tendrán una incidencia sobre este ámbito.
			2.2 Recoger y analizar la información de la plantilla desagregada por sexo, en la medida de lo posible y siempre que se garantice y cumpla el anonimato.
			2.3 En las reuniones del Comité de Igualdad se informará de los datos relativos a la distribución de hombres y mujeres.
3. Condiciones de trabajo	Asegurar el cumplimiento en materia legal especialmente los referidos a mujeres embarazadas en situación de riesgo y las relacionadas con la protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	AFI 	3.1 Mejorar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
			3.2 Llevar a cabo un registro de las licencias y permisos negociados y concedidos a cada trabajador/a, e informar mensualmente a la Comisión de Igualdad.
			3.3 Sistematizar mediante la elaboración de indicadores las medidas de adaptación de jornada





Luís Martínez

ACCIONES PLAN DE IGUALDAD			
			y flexibilidad horaria que actualmente se llevan a cabo.
4. Conciliación	Potenciar la conciliación laboral, personal y familiar y Corresponsabilidad.	 AFI	4.1 Llevar a cabo un análisis específico, con perspectiva de género, que evalúe el impacto que tienen las medidas de conciliación implantadas por la CONFEDERACIÓN ASPACE sobre la plantilla.
			4.2 Incorporar los derechos vinculados a la suspensión de contrato por nacimiento de hijo/a que incorpora el RD 6/2019, sin hacer distinción entre progenitores.
			4.3 Informar del horario óptimo y aconsejable para la realización de reuniones que fomente la conciliación de la vida personal, familiar y profesional
			4.4 Elaborar un protocolo sobre el régimen de celebración de las reuniones organizadas, atendiendo a que faciliten la conciliación.





Luz Martínez

ACCIONES PLAN DE IGUALDAD				
			4.5	Realizar campañas informativas y de formación sobre la gestión del tiempo
			4.6	Dar especial difusión a los derechos de conciliación, incentivando especialmente su disfrute por la plantilla masculina
5. Política retributiva	Aplicar unas políticas retributivas desde la determinación de las categorías laborales otorgadas al personal no existiendo diferencia entre hombres y mujeres.	AFI 	5.1	Actuar de manera igualitaria en la política retributiva y de la estructura salarial incluyendo la definición de los puestos y las condiciones de todos los elementos del puesto con todos sus complementos. Aplicar la retribución asociada a complementos salariales en función de una evaluación de desempeño con medidores previamente consensuados y aplicados a los resultados individuales.
6. Procesos de selección y contratación	Continuar fomentando, de forma directa dentro los procedimientos de selección y contratación, la igualdad de género.	AFI 	6.1	Hacer uso de CV ciego
			6.2	Utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas en los procesos de selección y contratación.



[Handwritten signature]

Luz Martínez

ACCIONES PLAN DE IGUALDAD				
7. Clasificación profesional	Continuar fomentando la igualdad de género así como la homogeneización de las denominaciones de puestos.	AFI 	7.1	Las medidas desarrolladas en las áreas de selección, contratación y promoción profesional tendrán una incidencia sobre este ámbito.
8. Promoción personal y formación	Garantizar un proceso de promoción equilibrada para ambos géneros.	AFM 	8.1	Utilizar la Encuesta de clima para llevar a cabo medidas de promoción profesional.
			8.2	Llevar a cabo formación en igualdad en todos los niveles jerárquicos de la Confederación ASPACE, pero especialmente dirigida a los perfiles estratégicos o con responsabilidad en gestión de personas.
			8.3	Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de las acciones formativas.
			8.4	Impartir acciones formativas de reciclaje profesional para las

[Handwritten signature]

Luz Martínez

ACCIONES PLAN DE IGUALDAD				
				personas que se reincorporan después de la baja o de un periodo de excedencia.
9. Salud laboral y prevención de riesgos	Asegurar el cumplimiento en materia de prevención de riesgos de todos aquellos aspectos contemplados dentro de la ley.	AFI 	9.1	Incluir en los cursos de prevención de riesgos temáticas vinculadas con la prevención del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia de género.
			9.2	Evaluar la eficacia de los canales de denuncia de posibles delitos establecidos en el Procedimiento interno de gestión de personas y plan de conciliación laboral desde una perspectiva de género.
			9.3	Incluir en la formación obligatoria un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
10. Procesos de comunicación	Establecer una unificación de criterios en el uso de lenguaje en términos de igualdad.	AFI 	10.1	Publicar el Plan de Igualdad en un apartado específico de la intranet.
			10.2	Difundir las orientaciones de utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista recogidas en la Guía de Estilo de la entidad.



Luís Martínez

ACCIONES PLAN DE IGUALDAD				
			10.3	Formar al personal encargado de comunicación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje.
			10.4	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes de todas las comunicaciones internas y externas, y de la página web, con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo.

Luís Martínez

8.3. Seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará el Comité de Igualdad. Dicho Comité velará por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres como medio para conseguir una integración laboral más democrática, equilibrada, igualitaria y tolerante y está compuesto por los siguientes miembros:

- Elena de la Vega y de Paz, Coordinación Técnica de Confederación ASPACE.
- M^a Ángeles de Diego Pascual, Responsable de Recursos Humanos y Área Económica de Confederación ASPACE.
- Ismael Nuñez Miralles, Responsable de Comunicación de Confederación ASPACE.

Sus objetivos genéricos serán:

- Introducir el principio de Igualdad como objetivo a lograr dentro de nuestra entidad.
- Consolidar la Igualdad como valor fundamental dentro de nuestra cultura corporativa.
- Impulsar la puesta en marcha de todas aquellas políticas y acciones necesarias para promover y garantizar la Igualdad de Oportunidades para los hombres y mujeres de nuestra entidad.

Las funciones del Comité de Igualdad serán, entre otras, las que a continuación se detallan:

- Crear una estructura de apoyo para consolidar la implantación de la transversalidad.
- Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad para los/las empleadas y empleados.
- Dinamizar y llevar un control de la puesta en marcha de las acciones de igualdad.



- Realizar, examinar y debatir propuestas de acciones positivas.
- Recabar la información sobre los indicadores del plan.
- Realizar las evaluaciones temporales y observar los resultados de la implantación de la puesta en marcha de las medidas.
- Aplicar medidas correctoras si es preciso hacer alguna modificación concreta de la aplicación del plan.
- Realizar la evaluación final del plan.

Para garantizar el correcto seguimiento adicionalmente al Comité de Igualdad, se distinguen dentro de esta fase de seguimiento y evaluación, el nivel de responsabilidad para cada uno de ellos:

Tabla 4 Funciones seguimiento del Plan

FUNCIONES SEGUIMIENTO PLAN DE IGUALDAD	
Comité de Igualdad y Personas responsable del Plan	Colaborar en el desarrollo de medidas necesarias acordadas para el seguimiento y evaluación del Plan.
Dirección General	Apoyar al Comité de Igualdad y a la persona responsable del Plan en las actividades de seguimiento y evaluación.
Personas responsables de la ejecución del Plan	Proporcionar con la regularidad requerida la información solicitada tanto a la persona responsable del Plan como al Comité de Igualdad.

Dichas acciones de seguimiento se recogen a continuación, para cada uno de los 10 ámbitos de actuación concretados anteriormente, donde se describen:



- Ámbito de actuación.
- Objetivo
- El nº de acción por orden correlativo.
- Las acciones concretas.
- Indicadores y resultados previstos
- Responsable.

Luís Martínez

- Fecha prevista.
- Estado de ejecución de la medida.
- Información relevante.

A continuación, se detalla modelo de documento, para el control y seguimiento interno de las Acciones del Plan de Igualdad:



Tabla 5 Plantilla seguimiento del Plan

AMBITO DE ACTUACIÓN						
OBJETIVO						
NÚMERO	ACCIÓN	INDICADORES	RESULTADOS	RESPONSABLE	FECHA PREVISTA	ESTADO EJECUCIÓN
INFORMACIÓN RELEVANTE						

Luz Martínez

8.4. Procedimiento de modificación

En el supuesto de que en el seguimiento, evaluación y revisión se observe la necesidad de modificar este Plan de Igualdad, ésta se llevará a cabo en el seno de la Comisión de Igualdad.

En este sentido, durante la fase de seguimiento podría detectarse la necesidad de realizar alguna acción complementaria no contemplada en la fase de elaboración o la reorientación de una medida por no ajustarse a la realidad en el momento de su ejecución. Asimismo, ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de personal, la organización del trabajo, sus sistemas retributivos o modificaciones normativas o de convenio que afecten de manera sustancial a dichos ámbitos, se valorará la necesidad de actualizar el diagnóstico de situación, así como de las medidas del Plan de Igualdad.

La modificación del presente Plan se llevará a cabo en el seno de la Comisión de Igualdad.

En caso de discrepancia entre las partes que conforman la Comisión de Igualdad, la adopción de acuerdos será por la mayoría de los miembros de dicha comisión.



9. Referencias bibliográficas

Bermejo Maniega, S. (2019). *Nota informativa relativa a las modificaciones del Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*. Abdón Pedrajas.

Jefatura de Estado. (2007). *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. BOE nº 71, de 23 de marzo de 2007.

Jefatura de Estado. (2019). *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*. BOE nº 57, de 7 de marzo de 2019.

Jefatura del Estado (2020). *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.* BOE nº 272, de 14/10/2020.

Jefatura del Estado (2020). *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.* BOE nº 272, de 14/10/2020.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015). *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.* BOE nº 255, de 24 de octubre de 2015.

Peláez Narváez, A. (2011). Plan de Igualdad de Género para entidades de la Discapacidad del Tercer Sector. *Colección Barclays Diversidad e Inclusión, 7. CERMI.*



Anexo I – TABLAS DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD 2021-2024

AMBITO DE ACTUACIÓN OBJETIVO		1. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO Y POLÍTICA DE IGUALDAD				
		Establecer nuevas acciones que permitan sensibilizar y concienciar en igualdad, así como nuevas herramientas para conocer el avance de la Política de Igualdad				
NÚMERO	ACCIÓN	INDICADORES	RESULTADOS	RESPONSABLE	FECHA PREVISTA	ESTADO EJECUCIÓN
1.1	Explicitar y difundir la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Confederación ASPACE, tanto dentro de la Entidad, como en el movimiento asociativo.	Número de reuniones para difundir y explicitar el plan de igualdad	1 reunión plantilla Confederación	Director General	Anualmente	
			1 Reunión entidades movimiento asociativo	Director General	Anualmente	
1.2	Impulsar la elaboración de Planes de igualdad en el movimiento asociativo vinculado a las personas con parálisis cerebral.	Número de acciones realizadas para impulsar la elaboración de planes	1 acción anual	Coordinación Técnica	Anualmente	
1.3	Incluir la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto en los procesos	Proceso de acogida alineado con la política de oportunidad	1 proceso alineado	Responsable RRHH	Mar-Dic 2022	




	de acogida de la Confederación ASPACE, como en los documentos estratégicos de la Entidad.	Documentación Estratégica alineada con política de oportunidad	100% documentación alineada	Coordinación Técnica	2022-2024	
1.4	Elaboración y seguimiento de un plan de igualdad.	Elaboración de un documento de seguimiento del plan	1 documento	Comité de Igualdad	Ene-Jun 2022	
		Número de actas reuniones de seguimiento del plan	1 Acta	Comité de Igualdad	Anualmente	
INFORMACIÓN RELEVANTE						

AMBITO DE ACTUACIÓN		2. REPRESENTATIVIDAD DE GÉNERO				
OBJETIVO		Asegurar siempre el acceso equilibrado de ambos géneros.				
NÚMERO	ACCIÓN	INDICADORES	RESULTADOS	RESPONSABLE	FECHA PREVISTA	ESTADO EJECUCIÓN
2.1	Las medidas desarrolladas en las áreas de selección, contratación y promoción profesional tendrán una incidencia sobre este ámbito.	Tomas de decisiones en las áreas descritas tendrán en cuenta el equilibrio de ambos géneros	100% de decisiones tomadas teniendo en cuenta el equilibrio de géneros	Director General	Anualmente	




2.2	Recoger y analizar la información de la plantilla desagregada por sexo, en la medida de lo posible y siempre que se garantice y cumpla el anonimato.	Informe datos de la plantilla desagregada por sexo.	1 informe	Responsable RRHH	Anualmente	
2.3	En las reuniones del Comité de Igualdad se informará de los datos relativos a la distribución de hombres y mujeres.	Tabla de distribución de hombre y mujeres en la plantilla de estructura	1 tabla	Responsable RRHH	Semestralmente	
INFORMACIÓN RELEVANTE						

AMBITO DE ACTUACIÓN OBJETIVO		3. CONDICIONES DE TRABAJO				
		Asegurar el cumplimiento en materia legal especialmente los referidos a mujeres embarazadas en situación de riesgo y las relacionadas con la protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.				
NÚMERO	ACCIÓN	INDICADORES	RESULTADOS	RESPONSABLE	FECHA PREVISTA	ESTADO EJECUCIÓN
3.1	Mejorar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.	Número de medidas introducidas en el Procedimiento interno de RRHH	Mantener al menos 3 medidas	Responsable RRHH	Anualmente	
3.2	Llevar a cabo un registro de las licencias y permisos	Registro licencias y permisos negociados y	1 registro	Responsable RRHH	Anualmente	




	negociados y concedidos a cada trabajador/a, e informar anualmente a la Comisión de Igualdad.	concedidos a cada trabajador				
3.3	Sistematizar mediante la elaboración de indicadores las medidas de adaptación de jornada y flexibilidad horaria que actualmente se llevan a cabo.	Informe de registro de medidas de adaptación de jornada y flexibilidad horaria por trabajador	1 informe	Responsable RRHH	Anualmente a la finalización de cada anualidad	
INFORMACIÓN RELEVANTE						

AMBITO DE ACTUACIÓN		4. CONCILIACIÓN				
OBJETIVO		Potenciar la conciliación laboral, personal y familiar y Corresponsabilidad.				
NÚMERO	ACCIÓN	INDICADORES	RESULTADOS	RESPONSABLE	FECHA PREVISTA	ESTADO EJECUCIÓN
4.1	Llevar a cabo un análisis específico, con perspectiva de género, que evalúe el impacto que tienen las medidas de conciliación implantadas por la CONFEDERACIÓN ASPACE sobre la plantilla.	Informe impacto medidas conciliación	1 informe	Responsable RRHH	Anualmente	
4.2	Incorporar los derechos vinculados a la suspensión de	Incorporación indicaciones en el	1 documento actualizado	Responsable RRHH	Ene-Ago 2022	




	contrato por nacimiento de hijo/a que incorpora el RD 6/2019, sin hacer distinción entre progenitores.	procedimiento interno de RRHH				
4.3	Informar del horario óptimo y aconsejable para la realización de reuniones que fomente la conciliación de la vida personal, familiar y profesional	Incorporación indicaciones en el procedimiento interno de RRHH	1 documento actualizado	Responsable RRHH	Ene-Ago 2022	
4.4	Incorporar indicaciones sobre el régimen de celebración de las reuniones organizadas, atendiendo a que faciliten la conciliación en el procedimiento interno.	Incorporar indicaciones sobre régimen de reuniones en el Procedimiento interno de RRHH	1 documento actualizado	Responsable RRHH	Ene-Dic 2022	
4.5	Realizar campañas informativas y de formación sobre la gestión del tiempo	Campañas informativas y formación sobre gestión del tiempo	1 acción anual	Coordinación Técnica	Anualmente	
4.6	Dar especial difusión a los derechos de conciliación, incentivando especialmente su disfrute por la plantilla masculina	Reunión difusión medidas conciliación	1 reunión	Responsable RRHH	Anualmente	
INFORMACIÓN RELEVANTE						




AMBITO DE ACTUACIÓN OBJETIVO		5. POLÍTICA RETRIBUTIVA				
Aplicar unas políticas retributivas desde la determinación de las categorías laborales otorgadas al personal no existiendo diferencia entre hombres y mujeres.						
NÚMERO	ACCIÓN	INDICADORES	RESULTADOS	RESPONSABLE	FECHA PREVISTA	ESTADO EJECUCIÓN
5.1	Actuar de manera igualitaria en la política retributiva y de la estructura salarial incluyendo la definición de los puestos y las condiciones de todos los elementos del puesto con todos sus complementos.	Definición de puestos de trabajo	100% de puestos de trabajo definidos	Responsable de RRHH	Dic 2023	
	Aplicar la retribución asociada a complementos salariales en función de una evaluación de desempeño con medidores previamente consensuados y aplicados a los resultados individuales.	Grado de implantación de la evaluación del desempeño	100% Implantación de evaluación del desempeño	Responsable de RRHH	Dic 2024	
INFORMACIÓN RELEVANTE						




AMBITO DE ACTUACIÓN OBJETIVO		6. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN				
Continuar fomentando, de forma directa dentro los procedimientos de selección y contratación, la igualdad de género.						
NÚMERO	ACCIÓN	INDICADORES	RESULTADOS	RESPONSABLE	FECHA PREVISTA	ESTADO EJECUCIÓN
6.1	Hacer uso de CV ciego	Número de procesos de selección realizados con CV ciegos	100% procesos de selección con CV ciegos	Responsable RRHH	A partir de enero de 2023	
6.2	Utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas en los procesos de selección y contratación.	Procesos de selección y contratación con lenguaje no sexista	100% de los procesos realizados con lenguaje no sexista	Responsable RRHH	Anualmente	
INFORMACIÓN RELEVANTE						

AMBITO DE ACTUACIÓN OBJETIVO		7. Clasificación profesional				
Continuar fomentando la igualdad de género, así como la homogeneización de las denominaciones de puestos.						
NÚMERO	ACCIÓN	INDICADORES	RESULTADOS	RESPONSABLE	FECHA PREVISTA	ESTADO EJECUCIÓN
7.1	Las medidas desarrolladas en las áreas de selección, contratación y promoción	Actualización denominación de puestos	100% actualización de denominación de puestos	Coordinación Técnica	Mar-Jun 2022	



	profesional tendrán una incidencia sobre este ámbito.					
INFORMACIÓN RELEVANTE						

AMBITO DE ACTUACIÓN		8. PROMOCIÓN PERSONAL Y FORMACIÓN				
OBJETIVO		Garantizar un proceso de promoción equilibrada para ambos géneros.				
NÚMERO	ACCIÓN	INDICADORES	RESULTADOS	RESPONSABLE	FECHA PREVISTA	ESTADO EJECUCIÓN
8.1	Utilizar la Encuesta de clima para llevar a cabo medidas de desarrollo profesional.	Grado de satisfacción en el ítem desarrollo profesional	Puntuación mínima de 7	Coordinación Técnica	Bianualmente	
8.2	Llevar a cabo formación en igualdad en todos los niveles jerárquicos de la Confederación ASPACE, pero especialmente dirigida a los perfiles estratégicos o con responsabilidad en gestión de personas.	Número de formaciones en igualdad	1 acción formativa	Coordinación Técnica	2022-2023	
8.3	Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de las acciones formativas.	Número de acciones de formación específica	1 acción formativa	Coordinación Técnica	2022-2023	




8.4	Impartir acciones formativas de reciclaje profesional para las personas que se reincorporan después de la baja o de un periodo de excedencia.	Número de formaciones de reciclaje para reincorporación	Mínimo una acción formativa	Coordinación Técnica	2022-2023	
INFORMACIÓN RELEVANTE						

AMBITO DE ACTUACIÓN		9. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS				
OBJETIVO		Asegurar el cumplimiento en materia de prevención de riegos de todos aquellos aspectos contemplados dentro de la ley.				
NÚMERO	ACCIÓN	INDICADORES	RESULTADOS	RESPONSABLE	FECHA PREVISTA	ESTADO EJECUCIÓN
9.1	Incluir en los cursos de prevención de riesgos temáticas vinculadas con la prevención del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia de género.	Número de formaciones específicas	1 acción por trabajador	Responsable PRL	Ene-Dic 2023	
9.2	Evaluar la eficacia de los canales de denuncia de posibles delitos establecidos en el Procedimiento interno de gestión de personas y plan de conciliación laboral desde una perspectiva de género.	Evaluación de la eficacia del procedimiento acoso laboral	1 evaluación	Responsable RRHH	Ene-Dic 2024	




9.3	Incluir en la formación obligatoria un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Número de formaciones específicas	1 acción por trabajador	Responsable PRL	Ene-Dic 2023	
INFORMACIÓN RELEVANTE						

AMBITO DE ACTUACIÓN		10. PROCESOS DE COMUNICACIÓN				
OBJETIVO		Establecer una unificación de criterios en el uso de lenguaje en términos de Igualdad.				
NÚMERO	ACCIÓN	INDICADORES	RESULTADOS	RESPONSABLE	FECHA PREVISTA	ESTADO EJECUCIÓN
10.1	Publicar el Plan de Igualdad en un apartado específico de la intranet.	Publicación del Plan de Igualdad en la intranet	1 publicación	Responsable Comunicación	Marzo-Junio 2022	
10.2	Difundir las orientaciones de utilización de un lenguaje inclusivo y no sexistas recogidas en la Guía de Estilo de la entidad.	Número de publicaciones difundidas	Al menos 1 publicación al año	Responsable Comunicación	Anualmente	
10.3	Formar al personal encargado de comunicación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje.	Número de formaciones específicas	1 curso para la plantilla del departamento de comunicación	Coordinación Técnica	2022-2023	



10.4	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes de todas las comunicaciones internas y externas, y de la página web, con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo.	Número de Revisión contenidos publicaciones	1 revisión	Responsable Comunicación	Semestralmente	
INFORMACIÓN RELEVANTE						



Luz Martínez