



I Plan de Igualdad

Federación ASpace-Galicia | APAMP | Amencer | ASpace-Coruña | ASpace-Lugo
Marzo 2021

El pasado 10 de marzo se firmó nuestro I Plan de igualdad.

En las entidades ASPACE de Galicia apostamos por la igualdad, garantizando que todas las personas que aquí trabajamos tengamos las mismas oportunidades.

Por ello este plan es un plan transversal, preventivo y con el diálogo como principio y parte con el objeto de avanzar en la consecución de los hitos establecidos a través de las medidas orientadas a alcanzar la igualdad de

oportunidades entre hombres y mujeres.

Nuestro objetivo con este plan es seguir creando un mejor día a día para la mayoría de las personas, convertirnos en ejemplo de otras entidades del tercer sector social y ser agentes de cambio. Desde las entidades ASPACE de Galicia queremos ser un referente para la sociedad y concienciar sobre la necesidad de avanzar en este sentido.

Índice

Introducción

01. Presentación de la empresa
02. Marco legal de un plan de igualdad
03. Principios que rigen un plan de igualdad
04. Definiciones
05. Compromiso de la empresa con la igualdad
06. Ámbito de aplicación
07. Vigencia del plan de igualdad

Fase de diagnóstico

Estructura del plan de igualdad

01. Objetivos generales del plan
02. Objetivos específicos del plan
03. Medidas y acciones preventivas

Seguimiento y evaluación

Introducción

01. Presentación de la empresa

¿Qué es ASPACE-Galicia?

ASPACE-Galicia (Federación Gallega de Asociaciones de Atención a las Personas con Parálisis Cerebral y/o Patologías Afines) es una entidad autonómica que nace en Sanxenxo-Pontevedra en 1999.

Su finalidad es lograr la coordinación y cooperación entre asociaciones de parálisis cerebral y otras entidades, para trabajar juntos por la igualdad de oportunidades de las personas con parálisis cerebral.

Para la consecución de sus objetivos Federación ASPACE-Galicia, cuenta con servicios de información y asesoramiento, formación y empleo, apoyo a las asociaciones y sensibilización y

visibilización del colectivo de las personas con parálisis cerebral.

Las entidades ASPACE de Galicia trabajan cada día a través de los centros de las cuatro entidades que componen Federación: APAMP (Vigo), Amencer-ASPACE (Pontevedra y Vilagarcía de Arousa), ASPACE-Coruña (Sada-A Coruña) y ASPACE-Lugo (Lugo).

Cuentan con 210 profesionales y cerca de 60 voluntarios, prestando atención directa a más de 360 personas con parálisis cerebral y/o discapacidades afines.

ASPACE-Galicia fue declarada de Utilidad Pública el 25 de Mayo de 2006



02. Marco legal de un plan de igualdad

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en la generalidad de los textos internacionales sobre derechos humanos. Desde la celebración en 1975 de la *I Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre las mujeres*, en todas las sociedades del mundo se han multiplicado las medidas políticas y jurídicas para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres.

En el ámbito de Naciones Unidas, el instrumento jurídico por excelencia es la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, que fue aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979. La Convención, ratificada por más de 170 países de todo el mundo, establece explícitamente la definición de la discriminación contra las mujeres, reconocimiento la validez de las medidas temporales para acelerar la igualdad de hecho entre el hombre y la mujer, y legitimando así las acciones positivas en el derecho internacional.

Las cuatro *Conferencias Mundiales sobre la Mujer* desarrolladas han contribuido a aunar el compromiso internacional con la igualdad de oportunidades y los derechos de las mujeres, a través de los respectivos planes de acción política.

De todas ellas, la *IV Conferencia Mundial*, celebrada en Pekín en 1995, ha sido la que ha supuesto un mayor avance en la consecución de derechos para las mujeres al poner de relieve que el cambio de la situación de las mujeres es un asunto en el que se tiene que implicar la sociedad en su conjunto. Además, la aprobación en el marco de la Conferencia de un Plan de Acción y de una Declaración política representa una decidida apuesta a nivel internacional por la integración de la perspectiva de género de forma transversal en todas las políticas públicas.

En el ámbito de la Unión Europea, toda la corriente internacional de Naciones Unidas, ha estado muy presente en los cuatro *Programas de Acción Comunitaria para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres* que se vienen desarrollando desde 1982, y que han significado la base de las políticas de igualdad de los Estados miembros. Pero es con la entrada en vigor del *Tratado de Ámsterdam* (1999), cuando la igualdad entre hombres y mujeres adquiere una cobertura jurídica de extraordinaria importancia y adopta distintas dimensiones, quedando ello reflejado en la *Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, jurídicamente vinculante desde la entrada en vigor del Tratado de Lisboa, y cuyo artículo 23 recoge explícitamente la obligación de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en todos

los ámbitos, para lo cual ofrece la posibilidad de utilizar medidas de acción positiva, admitiéndolas compatibles con la igualdad de trato.

Desde entonces, el derecho comunitario en materia de igualdad de oportunidades no ha cesado, incorporando al acervo comunitario en el año 2002 el principio de transversalidad en materia de igualdad entre hombre y mujeres, suscribiendo el primer *Pacto Europeo por la Igualdad de Género* en 2005, que fue seguido del vigente Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020, la *Carta de la Mujer* en 2010, o la Estrategia de la *Comisión Europea para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* (2010-2015), respecto a la cual el propio Consejo ha reafirmado y apoyado su estrecha relación con la *Estrategia Europa 2020*, quedando patente el compromiso de la Unión Europea con la igualdad entre mujeres y hombres como un valor fundamental de la Unión.

En cuanto a España, miembros de la Unión Europea y de la Organización de las Naciones Unidas, los artículos 14 y 9.2 de la Constitución Española consagran el principio de igualdad, no sólo como un principio formal, sino que también obligan a los poderes públicos a hacer efectiva la igualdad en el ordenamiento jurídico español y en la actividad política. Estos principios han sido desarrollados por la jurisprudencia, y se han ido incorporando en la legislación, que culminan con la promulgación de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de*

marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que ha afectado gran parte de las instituciones jurídicas, si bien fue precedida de la incorporación a nuestro ordenamiento del principio de transversalidad impuesto por el Tratado de Ámsterdam a través de la *Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno*.

De igual modo se han producido los avances legislativos en materia de lucha contra la violencia de género, y la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género* representa un cambio de perspectiva en la acción política y normativa al abordar este problema social de manera integral y sistémica. La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres* insta a dirigir la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

En su Título IV se regula el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y establece el mecanismo para alcanzar este derecho a través de la puesta en marcha de medidas que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción

profesionales, y en las condiciones de trabajo.

El instrumento más adecuado para lograr la igualdad efectiva que se propone en la Ley 3/2007 mencionada es la elaboración de planes de igualdad, que se definen en esta forma como *un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*

Con esta finalidad, y con el firme propósito de darle cumplimiento a la Ley y de mejorar en todo lo posible la realidad de nuestras entidades en cuanto a la igualdad efectiva de hombres y mujeres, el 10 de marzo de 2021 se firmó el I Plan de Igualdad de ASPACE-Galicia.

En dicho plan, y con el objetivo de dar continuidad, se fijaba una duración de 1 año, estableciéndose la necesidad de negociar un nuevo plan antes de su finalización.

Previo a esto, el pasado 11 de octubre de 2019 se constituyó la

Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de ASPACE-Galicia, compuesta por representantes de la empresa, y representantes de los trabajadores/as, concretamente a través de las secciones sindicales con la representación mayoritaria en las entidades ASPACE de Galicia: CCOO, UGT, CIG.

La empresa presentó el día 02 de marzo de 2021 el Informe de Diagnóstico Inicial del I Plan de Igualdad.

Se realizaron propuestas de mejora, y las solicitudes de información que se estimó oportunas, y que fueron debatidas.

En la primera semana de marzo de 2021 se dio por finalizada la fase de diagnóstico, acordando ambas partes el comienzo de la fase negociadora de las medidas. Esta fase finalizó el 9 de marzo de 2021, tras mantener ambas partes reuniones para la fijación y cierre de las medidas del Plan.

Igualmente, a lo largo de la negociación, se han solicitado datos relativos a los objetivos específicos tratados en cada reunión.

03. Principios que rigen el plan de igualdad

Nuestro Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas y acciones negociadas entre la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras, y que se rige por los siguientes principios:

- Diseñado para todas las personas que trabajan en las entidades ASPACE de Galicia, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Se adopta la transversalidad de género como uno de los principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.
- Es dinámico y está abierto a cambio y nuevas medidas en

función de las necesidades que vayamos detectando como consecuencia de su seguimiento.

- La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes para alcanzar los objetivos sistemáticos que nos acerquen al objetivo final (la igualdad real).
- De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Es un compromiso de la empresa que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

04. Definiciones

El presente Plan contiene una serie de objetivos, acompañados de medias, acciones y un plan de seguimiento, cuyo objetivo es dar cumplimiento a las previsiones legales.

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva Entre Mujeres y Hombres de expresiones que serán contenidas en le presenta documento.

Cualquier otra definición incluida en la Ley orgánica y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

Art. 3

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Art. 5

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y

hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Art. 6

Discriminación directa e indirecta.

Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda

orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Art. 7

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Art. 8

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Art. 9

Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto

negativo que se produzca en una persona con respecto a la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Art. 10

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Art. 11

Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los poderes públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en

relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Art. 12

Tutela jurídica efectiva.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Art. 43

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante a negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Art. 44

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Art. 28 ET

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor a la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

05. Compromiso de la empresa con la igualdad

Las entidades ASPACE de Galicia están comprometidas con el establecimiento y desarrollo de políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestras entidades, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de estas entidades, 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.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informa de todas las decisiones que se adoptan a este respecto y se proyecta una imagen de las entidades acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Todos estos principios se llevan a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y a través de la implantación de este I Plan de Igualdad.

06. Ámbito de aplicación

Este Plan de Igualdad es de aplicación a todos los centros de las entidades miembros de Federación ASPACE-Galicia (Amencer, APAMP, ASPACE-Coruña y ASPACE-Lugo) y a

la totalidad de su plantilla, así como a todos aquellos que se creen en un futuro y vayan, en consecuencia, incorporándose a las entidades.

07. Vigencia del plan

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una vigencia de 1 año a contar desde la

fecha de firma. Las partes comenzarán la negociación tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan.

Diagnóstico

Diagnóstico

01. Cultura de la entidad
 02. Responsabilidad social corporativa
 03. Características de la plantilla:
 - Datos generales
 - Contratación
 - Antigüedad
 - Niveles jerárquicos
 - Tiempo de trabajo/Jornada
 - Movimientos de personal
 04. Selección
 05. Formación
 06. Promoción
 07. Política salarial
 08. Ordenación del tiempo de trabajo
 09. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
Corresponsabilidad
 10. Comunicación
 11. Política Social
 12. Prevención del acoso sexual
 13. Riesgos laborales y salud laboral
 14. Violencia de género
- Una copia de este diagnóstico fue entregada a la representación sindical para su lectura y análisis, con el fin de que completaran y mejoraran el diagnóstico inicial de la entidad, para adecuarlo lo más fielmente posible a la realidad de los trabajadores de las entidades ASPACE de Galicia.

Estructura del plan de igualdad

01. Objetivos generales del plan de igualdad

El Plan de Igualdad de las entidades ASPACE de Galicia tiene como objetivos generales:

1. Avanzar en la Igualdad de Oportunidades y trato de hombre y mujeres en las entidades ASPACE de Galicia.

2. Integrar la perspectiva de género en la gestión de las entidades.

3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en las entidades ASPACE de Galicia y fomentar la corresponsabilidad entre hombre y mujeres.

4. Garantizar la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.

02. Objetivos específicos del plan de igualdad

FORMACIÓN

Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

SALUD LABORAL

Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo.

COMUNICACIÓN

Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombre y mujeres.

03. Medidas y acciones previstas

FORMACIÓN

Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Redactar un documento con información básica sobre igualdad de género y distribuirlo a toda la plantilla.	Documento elaborado y distribuido.	Responsable Formación. Plazo: 1 año a partir de la firma del plan.
Realizar una formación específica en materia de igualdad de género dirigida a toda la plantilla de la entidad.	Formación realizada.	Responsable Formación. Plazo: 2 años a partir de la firma del plan.

SALUD LABORAL

Elaborar y difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Elaborar un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Protocolo elaborado.	Responsable RRHH. Plazo: 2 años a partir de la firma del plan.
Difundir el protocolo de acoso a todos los niveles por los canales habituales de la empresa para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso.	Medios a través de los que se difunde.	Responsable RRHH. Plazo: durante toda la vigencia del plan.

COMUNICACIÓN

Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.

Medidas/ Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: publicaciones, cartelería, etc. y en la página web, con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo.	Número de medios revisados. Modificaciones realizadas.	Responsable Comunicación. Plazo: durante toda la vigencia del plan.

Seguimiento y evaluación

Los objetivos y acciones recogidos en el Plan de Igualdad de las entidades ASPACE de Galicia, requieren de un proceso de evaluación que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto en la plantilla de las entidades.

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones.

En este sentido, la evaluación también se concibe como el instrumento necesario para la detección de obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las acciones.

La evaluación se efectuará en distintos momentos:

- Evaluación previa (se corresponde con el diagnóstico)
- Una evaluación intermedia al finalizar cada semestre de vigencia del plan sobre los logros y dificultades encontradas durante la ejecución.
- Una evaluación final al implementar cada medida que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el nivel de

cumplimiento de dichas medidas.

- Durante los últimos meses de ejecución del Plan, se realizará el informe final que tendrá el objeto de:
 - o Conocer el modo en que se han ejecutado las acciones previstas y su grado de adecuación con respecto a los objetivos establecidos.
 - o Informar sobre el grado de cumplimiento del Plan.
 - o Conocer el Impacto del Plan en la plantilla.

El seguimiento del Plan se establecerá desde el primer momento en que se ponga en marcha la implementación de las medidas prioritarias.

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad será realizado por la Comisión de Igualdad.

Como herramienta de evaluación, el uso de indicadores nos permite interpretar la realidad a evaluar y también sus tendencias. Se utilizarán en cada caso los indicadores tanto cuantitativos como cualitativos más apropiados para proceder a la evaluación y al seguimiento de cada una de las medidas propuestas.

Pontevedra, a 10 de Marzo de 2021

