



**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES en la  
Asociación de padres y tutores de personas afectadas  
por parálisis cerebral de Valladolid y provincia (ASPACE  
Valladolid)**

**ASPACE VALLADOLID**

## **1. INTRODUCCIÓN**

La Asociación de padres y tutores de personas afectadas por parálisis cerebral de Valladolid y provincia (ASPACE Valladolid)

La Asociación Aspace Valladolid nace en el año 1999 con la finalidad de mejorar la calidad de vida de las personas con parálisis cerebral o encefalopatías afines y de sus familias. La complejidad de la parálisis cerebral, sus características y necesidades diferenciales, el abanico existente en los grados de afectación y la inexistencia de una entidad o institución en la provincia que cubriera tales exigencias movieron a un grupo de padres y madres, al igual que en otras provincias, a poner en marcha la andadura de Aspace Valladolid.

La Aspace es una entidad sin ánimo de lucro, declarada de utilidad pública, e inscrita en la Federación Regional de Aspace y en la Confederación Nacional, que agrupa a las principales asociaciones de atención a la parálisis cerebral de España, con implantación en las 17 Comunidades Autónomas, con más de 10.000 asociados y que ofrecen servicios de atención directa a más de 4.000 afectados.

En la provincia de Valladolid, hasta esa fecha no había existido una agrupación específica, y los afectados han tenido que ser atendidos en otras provincias.

Aspace Valladolid está formada por padres y tutores de personas con parálisis cerebral y afines de Valladolid y provincia. En la actualidad posee las siguientes figuras de socios:

**Socios Numerarios:** Son los padres, tutores, guardadores, que tengan a su cargo el cuidado de personas con parálisis cerebral, o afines, y las personas con parálisis cerebral y afines con capacidad de obrar. Actualmente están inscritas 45 personas, padres y tutores de personas con parálisis cerebral (30, beneficiarios directos de las actividades). Tienen derecho a participar en el cumplimiento de los fines específicos de la asociación y en sus actividades, a asistir con voz y voto a las Asambleas Generales, pudiendo llevar propuestas, a participar como electores y a ser elegidos, como parte de los órganos de gobierno de la asociación, a formar parte de las comisiones de trabajo que se constituyan.

**Socios Colaboradores:** más de 350 socios, Son personas físicas o jurídicas que colaboran económicamente realizando aportaciones anuales. Tienen derecho a participar en las actividades que la asociación desarrolle, presentar sugerencias y proposiciones a la Junta Directiva y a la Asamblea General, así como a asistir a las Asambleas Generales, tanto Ordinarias como Extraordinarias, con voz, pero sin voto.

El Centro Aspace Valladolid brinda una atención Integral a la Parálisis Cerebral, se inauguró en 2005, concebido como un centro modélico en Castilla y León según proyecto realizado por un equipo de arquitectos especializados (Darío Álvarez, Josefina González y Miguel Ángel de la Iglesia), profesores de la Escuela Técnica Superior de Arquitectura de la Universidad de Valladolid; por su cuidado y acertado diseño recibió el Premio de Accesibilidad de Castilla y León 2005.

El Centro, desarrollado en planta baja y sin ningún tipo de barrera arquitectónica, cuenta con los siguientes espacios:

- Área de atención y administración.
- Área de Respiro Familiar con espacio polivalente multiusos.
- Sala de Espera.
- Centro de Día con diversos talleres.
- Cocina y Comedor.
- Gimnasio totalmente equipado.
- Sala de Hidroterapia con tanque Hubbard.
- Sala de Logopedia.
- Sala de Estimulación Multisensorial totalmente equipada
- Dos unidades de Vivienda-Hogar con cocina, salón-comedor, habitaciones dobles e individuales, baños adaptados, con patio-jardín propio.
- Jardín de grandes dimensiones para ocio y actividades, totalmente accesible.
- Zona de aparcamiento privado.

El Centro fue construido en una parcela cedida por el Ayuntamiento de Valladolid, en una zona inmejorable de Valladolid, al borde del Canal de Castilla, rodeado de parques y edificios dotacionales: Centro de Salud, Centro Cívico, Piscinas Municipales, Colegios.

La construcción y el equipamiento, con un coste de 2,2 millones de euros, fue financiado en un 70% por la Junta de Castilla y León y el 30% restante por aportaciones de las familias, socios y entidades colaboradoras.

El centro se encuentra en el Paseo Jardín Botánico 15 47009 Valladolid.

### **FUNDAMENTOS DEL PLAN DE IGUALDAD**

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea.

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado ha supuesto transformaciones en las relaciones sociales, laborales y familiares. No obstante, el logro de un equilibrio en su participación social y laboral encuentra serios obstáculos, que en gran medida tienen su origen en razones culturales, vinculadas a la asunción, casi en exclusiva, de las responsabilidades domésticas y familiares. Todo ello repercute negativamente en sus posibilidades de incorporación al empleo en condiciones de igualdad y de desarrollo profesional.

La Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ofrece una serie de medidas y líneas de actuación en las empresas para conseguir el objetivo de igualdad efectiva. Esta ley impone a las empresas la obligación genérica de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral”,

adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1). Y establece, así mismo, una obligación específica para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as: elaborar y aplicar un plan de igualdad (art. 45.2).

ASPACE Valladolid ha puesto de manifiesto su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elaboración del presente Plan de Igualdad.

Es, pues, el cumplimiento de esta doble exigencia, por un lado, el interés de ASPACE Valladolid por hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres, y, por el otro, el respeto a la normativa vigente, el que motiva y explica el **Plan de Igualdad de ASPACE VALLADOLID**.

Para la elaboración del Plan de Igualdad, ASPACE Valladolid ha participado en el Programa **ioEMPRESAS IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA DE CASTILLA Y LEÓN**, que es una iniciativa de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, de la Junta de Castilla y León, cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

Con el Programa **ioEMPRESAS** para promover la igualdad en las empresas de Castilla y León, la Dirección General de la Mujer, de la Junta de Castilla y León proporciona a las empresas, entidades y otras organizaciones interesadas, el asesoramiento, las herramientas y los documentos que les permitan abordar, en las mejores condiciones, el proceso de elaboración e implantación de planes de igualdad y la adopción de medidas de promoción de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Este servicio de asesoramiento y apoyo técnico ofrece información clave y acompañamiento personalizado para la elaboración, implantación y desarrollo de medidas y planes de igualdad.

### **PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un análisis de la situación real de ASPACE Valladolid en materia de género llegando a un diagnóstico de la situación actual. Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha mostrado puntos débiles en aspectos relacionados directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades.

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de medidas encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de ASPACE Valladolid.

Así, se ha incidido expresamente en la estructura de plantilla, selección, promoción, formación, retribución, conciliación, sexismo y acoso laboral, y cultura organizativa.

Este Plan nace con el objeto de ser una herramienta efectiva de trabajo y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en ASPACE Valladolid.

## **2. EL PLAN DE IGUALDAD**

### **DEFINICIÓN Y OBJETIVOS**

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

1. Los planes de igualdad de las empresas son 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.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.”

Así, ASPACE Valladolid concibe el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la organización, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

De la definición anterior se desprende que el objetivo primordial del Plan de Igualdad es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en ASPACE Valladolid. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la empresa.

Como consta en el art. 3 de la L.O. 3/2007: “El 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.” En este sentido, ASPACE Valladolid pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y retribución.

Además, se busca facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral a través de medidas concretas que posibiliten la compatibilización óptima de los ámbitos laboral

y privado. Por último, ASPACE Valladolid declara que considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que los trabajadores y trabajadoras de ASPACE Valladolid se conciencien de la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas, lo cual se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades, marcando este Plan, como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación en pro de la Igualdad.

### **OBJETIVOS GENERALES**

- Promover en ASPACE Valladolid el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, a través de la implantación y seguimiento de su código de conducta que ya actúa para proteger a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa, con independencia de su antigüedad.

Con este Plan de Igualdad, ASPACE Valladolid espera mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral. Así como un clima laboral de calidad que desarrolle su capital humano.

Este Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de ASPACE Valladolid para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad crear una estructura interna que permita impulsar mejoras en los procesos de participación de la mujer en la dirección y en la toma de decisiones y visualizar su compromiso con la igualdad de ASPACE Valladolid.

El presente Plan de Igualdad, es de aplicación, a la totalidad del personal de ASPACE Valladolid, en todos los centros de trabajo que tiene establecidos, o se puedan establecer en el territorio del Estado español, así como a quienes provengan de ETT, estudiantes en prácticas, con o sin beca, etc.

En la medida de sus posibilidades, ASPACE Valladolid procurará, además, dar a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno fuera de la organización, para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la empresa.

El presente Plan tendrá una vigencia de 4 años, comenzando ésta en 2020. Transcurrido este plazo será objeto de revisión o actualización.

### **ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD**

El Plan de Igualdad se estructura en ocho áreas de análisis: estructura de la plantilla, selección, promoción, formación, retribución, conciliación, sexismo y acoso laboral y cultura organizativa. Para cada una de estas áreas se define uno o varios aspectos a mejorar y por tanto uno o más objetivos a conseguir para superar las deficiencias detectadas y se detallan las medidas previstas para alcanzarlos, indicando los objetivos a cuya consecución sirven y la fecha de su comienzo.

Ha de tenerse en cuenta que, al incorporarse la perspectiva de la igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles de ASPACE Valladolid y en todos los procesos que se desarrollan en ella, algunas de las medidas asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

A continuación, se recogen las áreas específicas que se han identificado como prioritarias para trabajar en ASPACE Valladolid, y, por lo tanto, tratar en este Plan de Igualdad.

Se ha prestado especial atención a las áreas donde se ha estimado conveniente avanzar para corregir las posibles discriminaciones, que fueron identificadas en el Diagnóstico y otras incorporadas en la elaboración del presente plan, y que afectan a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

**LISTADO DE MEDIDAS:**

<b>ÁREA – SELECCIÓN</b>	
<b>Medida</b>	Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de selección de personal y promoción interna.
<b>Fecha inicio</b>	2020
<b>Fecha fin</b>	2024
<b>A quién va dirigida</b>	A todas las personas que participan en un proceso de selección
<b>Persona responsable</b>	Dirección
<b>Comentarios</b>	<p>Los procesos de reclutamiento y selección son el principal medio para perpetuar las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en las empresas, pero al mismo tiempo son una de las herramientas más efectivas para conseguir equilibrar la plantilla e impulsar las políticas de igualdad.</p> <p>Sería interesante que todas las personas que participan en los procesos de selección, desde la redacción de un anuncio hasta de decisión de incorporar a una persona, conozcan cómo funcionan los estereotipos de género, tengan formación en igualdad de oportunidades, y hagan una revisión crítica de sus procedimientos, con el propósito de objetivarlos y evitar de esa forma las posibles desigualdades.</p>

<b>ÁREA – FORMACIÓN</b>	
<b>Medida</b>	Incorporar a la oferta formativa y de forma transversal temas de igualdad de género dirigida tanto a mujeres como a hombres de la empresa.
<b>Fecha inicio</b>	2020
<b>Fecha fin</b>	2024
<b>Objetivos y descripción</b>	Realizar acciones formativas dirigidas al personal incorporando la perspectiva de género y temas de igualdad.
<b>A quién va dirigida</b>	A toda la plantilla
	Dirección y Comisión Igualdad
<b>Comunicación</b>	A toda la plantilla mediante los medios habituales de comunicación interna.



## ÁREA - CONCILIACIÓN

<b>Medida</b>	Elaborar un catálogo de medidas de conciliación para conocer y dar valor a la oferta de medidas de la empresa.
<b>Fecha inicio</b>	2020
<b>Fecha fin</b>	2021
<b>Objetivos y descripción</b>	Un catálogo de medidas de conciliación permite poner en valor el esfuerzo que la empresa hace por favorecer la conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla.
<b>A quién va dirigida</b>	A toda la plantilla
<b>Persona responsable</b>	RRHH
<b>Comunicación</b>	A toda la plantilla mediante los medios habituales de comunicación interna.
<b>Comentarios</b>	ASPACE Valladolid posee medidas de conciliación ya implantadas. Para poner en valor lo que la empresa ofrece a la plantilla y continuar trabajando en el área de conciliación, un primer paso sería elaborar un catálogo con dichas medidas de conciliación; un segundo paso sería conocer las necesidades reales de la plantilla; y por último y con la información anterior, estudiar la posibilidad de implantar nuevas medidas.

## ÁREA - SEXISMO Y ACOSO SEXUAL

<b>Medida</b>	Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.
<b>Fecha inicio</b>	2020
<b>Fecha fin</b>	2021
<b>Persona responsable</b>	Dirección
<b>Comentarios</b>	El protocolo tiene el objetivo de velar, aunque no se den nunca situaciones de este tipo, para que exista dentro de la organización, un ambiente exento de acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando las condiciones adecuadas para que los procedimientos de denuncia se realicen con las máximas garantías para todas las partes.

## ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL

Medida	Informar a la plantilla de la existencia de un Plan de Igualdad, del porqué y los objetivos del mismo.
Fecha inicio	2020
Fecha fin	2020
A quién va dirigida	A toda la plantilla
Persona responsable	Dirección
Comentarios	La cultura empresarial incide directamente en el clima laboral que nos encontramos en las empresas. Dentro del marco de la igualdad de oportunidades es importante que la empresa impregne su cultura de una perspectiva igualitaria donde no existan discriminaciones entre hombres y mujeres. La elaboración de un plan de igualdad es un primer paso, y difundir dicho plan, para que sea conocido por la plantilla, es la mejor manera de continuar el camino.

## ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL

Medida	Continuar utilizando un lenguaje no sexista en la redacción de los documentos y comunicaciones tanto internas como externas. comunicados internos y externos.
Fecha inicio	2020
Fecha fin	2024
Objetivos y descripción	La empresa puede revisar sus documentos, página web, información escrita, etc., para utilizar un lenguaje no sexista que represente tanto a las mujeres como a los hombres.
A quién va dirigida	A toda persona responsable de elaborar comunicados y en general a toda la plantilla.
Persona responsable	Dirección y Comisión Igualdad
Comentarios	El lenguaje que utilizamos es reflejo de nuestra forma de pensar, y el incluir en dicho lenguaje a las mujeres que forman parte de la organización y de la sociedad es demostrar que las tenemos en cuenta.

**ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL**

<b>Medida</b>	Informar a las empresas clientes y proveedoras del compromiso de ASPACE Valladolid con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
<b>Fecha inicio</b>	2020
<b>Fecha fin</b>	2020
<b>Objetivos y descripción</b>	Mostrar a otras empresas el compromiso con la igualdad de ASPACE Valladolid.
<b>A quién va dirigida</b>	A empresas clientas y proveedoras
<b>Persona responsable</b>	Dirección y resto personal
<b>Comentarios</b>	Extender la cultura no discriminatoria es fundamental para avanzar hacia la igualdad de oportunidades.

### **3. GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.**

#### **EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

La evaluación tiene por objeto valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Para ello ASPACE Valladolid evaluará que se hayan cumplido los resultados previstos, el grado de satisfacción de destinatarias y destinatarios de las medidas y si ha sido correcto el desarrollo de las mismas.

La empresa evaluará los siguientes aspectos:

- Las medidas realizadas y los objetivos propuestos: Comprobar si el Plan es aplicable a la empresa, si los objetivos son los adecuados y las medidas son coherentes con los objetivos marcados.
- Los recursos asignados y la puesta en marcha de las medidas: Revisar si éstas han respetado el cronograma, la infraestructura es adecuada y si se ha ajustado al presupuesto establecido.

#### **COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

Con el fin de hacer realidad la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad, se recomienda constituir una Comisión de Igualdad de Oportunidades de naturaleza, preferiblemente paritaria, que se reunirá anualmente o cuando las circunstancias lo requieran.

En dicha comisión se presentará la información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, las medidas adoptadas para fomentar la igualdad en ASPACE Valladolid.

La Comisión será la encargada de velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad de ASPACE Valladolid, para lo que, de manera anual, y con el fin de corregir posibles desajustes en su ejecución o en el logro de sus objetivos, realizará una evaluación de seguimiento.

#### **FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD**

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, identificando ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- Ser informada del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.

- Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- Promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan de Igualdad ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

Julio 2019