



Asociación de
Padres de Personas
con Discapacidad
Intelectual

Asociación
ASPAS

2023 - 2027

I PLAN DE IGUAL DADE E DIVERSIDADE

I PLAN DE IGUALDADE



Asociación de
Padres de Personas
con Discapacidad
Intelectual

ASISTENCIA TÉCNICA [RECURSOS GALICIA S.L.](#)

Contido

1. COMPROMISO DE ASPAS COA IGUALDADE	4
2. PRESENTACIÓN DA ENTIDADE.....	5
3. PARTES SUBSCRITORAS DO PLAN.....	6
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSOAL, TERRITORIAL E TEMPORAL	7
5. RESULTADOS DA DIAGNOSE E DA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	8
6. OBXECTIVOS DO PLAN.....	15
7. ÁREAS DE ACTUACIÓN: MEDIDAS E DESENVOLVEMENTO	16
8. CALENDARIO DE ACTUACIÓNS	25
9. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, AVALIACIÓN E REVISIÓN PERIÓDICA	27
10. PROCEDEMENTO DE MODIFICACIÓN DO PLAN	28
ANEXOS	29

DECEMBRO 2023

1. COMPROMISO DE ASPAS COA IGUALDADE

Este Plan de Igualdade establece a folla de ruta en materia de igualdade, sinalando obxectivos claros e medidas que se deben implementar para obter os mesmos.

Nos termos definidos polo artigo 8.1 do RD 901/2020 constitúe un **conxunto ordenado de medidas adoptadas despois de realizar unha Diagnose de situación**, tendente a acadar en ASPAS a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo.

A Asociación ASPAS declara o seu **COMPROMISO no establecemento e desenvolvemento de políticas que integren a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes**, e sen discriminar directa ou indirectamente por razón de sexo ou xénero, orientación sexual ou identidades de xénero, así como no impulso e fomento de medidas para conseguir a igualdade real no seo da nosa organización, establecendo a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes como un principio estratéxico da nosa Política Corporativa e de Persoal, de acordo coa definición do devandito principio que establece a *Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes*.

Concretamente, **iniciamos** o proceso de negociación en **decembro de 2022**, coa comunicación ó persoal de ASPAS da vontade de negociar o Plan de Igualdade coa Representación Legal das Persoas Traballadoras, e concretouse coa constitución da Comisión Negociadora do plan. Para iso, compartimos a ilusión e interese tanto a dirección de ASPAS (xerencia e xunta directiva) como a representación das persoas traballadoras a través das e do delegado sindical (de CC.OO), de traballar desde o cotiá pola igualdade de trato e non discriminación na nosa entidade.

Afrontamos a implantación deste Plan de Igualdade como unha modernización do noso sistema de xestión que producirá unha estrutura interna e unhas relacións coa comunidade na que as nosas accións estean **libres de discriminacións de todo tipo**, contribuíndo ó avance cara unha sociedade na que a igualdade sexa real e efectiva.

En Santiago de Compostela, a 15 de decembro de 2023

2. PRESENTACIÓN DA ENTIDADE

DATOS DA ENTIDADE						
Razón social	ASOCIACION DE PADRES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL, ASPAS					
NIF	G-15031537					
Domicilio social	RÚA SANTA TERESA DE JORNET Nº 19. 15890 SANTIAGO DE COMPOSTELA					
Forma xurídica	ASOCIACION SIN ÁNIMO DE LUCRO					
Ano de constitución	1967					
RESPONSABLE DA ENTIDADE						
Nome	Mª ENCARNACIÓN MONTERO LUCES					
Cargo	PRESIDENTA					
Datos de contacto	981 58 20 50 / aspas@asociacionaspas.org					
PERSONA DE CONTACTO PARA A ELABORACIÓN DO PLAN						
Nome	A. JAVIER GARCÍA SÁNCHEZ					
Cargo	XERENTE					
Datos de contacto	981 58 20 50 / 685 98 45 50 / xerencia@asociacionaspas.org					
ACTIVIDADE						
Sector Actividade	TERCEIRO SECTOR					
CNAE	8720					
Descrición da actividade	Asociación que promove servizos e programas para persoas con discapacidade intelectual adultas de ambos sexos.					
Dispersión xeográfica e ámbito de actuación	Ámbito autonómico, Galicia					
Convenio de aplicación	XV Convenio colectivo xeral de centros e servizos de atención a persoas con discapacidade (código de Convenio 99000985011981)					
DIMENSIÓN						
Persoas Traballadoras (31/12/22)	Mulleres	76	Homes	13	Total	89
Centros de traballo	2					
ORGANIZACIÓN DA XESTIÓN DE PERSOAS						
Dispón de departamento de persoal/RRHH	Non					
Certificados ou recoñecementos de igualdade obtidos	Non					
Representación Legal e/ou sindical das Traballadoras e Traballadores	Mulleres	4	Homes	1	Total	5

3.PARTES SUBSCRITORAS DO PLAN

A constitución da Comisión Negociadora, composta pola representación da entidade -xerencia e xunta directiva- e a representación legal das persoas traballadoras, realizouse o 21 de decembro de 2022, quedando constituída da seguinte maneira:

En representación da entidade

- *Javier García Sánchez*, xerente
- *Carmen Esther Taboada García*, tesoureira
- *Manuel Vilariño Quintáns*, vogal

En representación das persoas traballadoras

- *Ana María Torres Vázquez*, coidadora e delegada sindical (CCOO)
- *María Sáez Alted*, coidadora e delegada sindical (CCOO)
- *Paulo de Oliveira Gonçalves*, monitor de taller e delegado sindical (CCOO)

Así mesmo, a comisión acordou que ambas partes estivesen asistidas por persoal externo experto en igualdade, con voz, pero sen voto polo que contaron coa asistencia técnica de [*Recursos Galicia S.L.*](#)

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSOAL, TERRITORIAL E TEMPORAL

Este Plan de Igualdade terá os seguintes ámbitos de aplicación:

- **ÁMBITO PERSOAL:** será de aplicación a todas as persoas traballadoras de ASPAS, independentemente da relación contractual e das circunstancias profesionais e persoais.
- **ÁMBITO TERRITORIAL:** será de aplicación a todos os centros de traballo de ASPAS, sitios en Santiago de Compostela, provincia de A Coruña. Igualmente, será aplicable a todos aqueles centros que a entidade poida abrir ou xestionar durante a vixencia do plan.
- **ÁMBITO TEMPORAL:** o Plan entrará en vigor no momento da súa sinatura, sendo o período do mesmo de máximo CATRO ANOS, do 15 de decembro de 2023 ao 15 de decembro de 2027. Tres meses previos a finalizar a vixencia, a comisión negociadora iniciará a elaboración do seguinte plan, previa a avaliación deste.

5. RESULTADOS DA DIAGNOSE E DA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

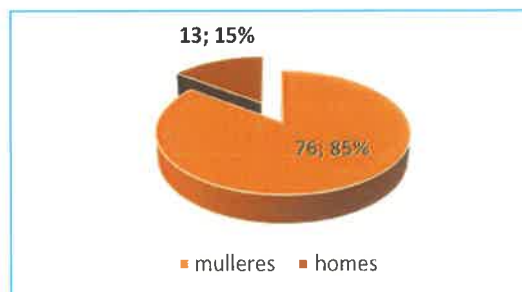
5.1. Informe de Diagnóstico

Todos os datos recollidos para a elaboración do informe corresponden ó ano 2022 por ser a última anualidade pechada. A cronoloxía do proceso detállase a continuación:

Período de referencia dos datos analizados	Ano natural 2022
Datas de recollida da información	Decembro 2022 a Maio 2023
Data de aprobación da diagnose	01 de decembro de 2023

5.1.1. CONDICIÓN XERAIS

Atopámonos cunha entidade feminizada, como é habitual neste sector.



CENTROS

A entidade divídese en dúas localizacións cos seus respectivos centros e servizos:

- SAN MARCOS: Oficinas; Centro Ocupacional; Centro de Día; Vivendas Comunitarias.
- LARAÑO: Centro Residencial "Juan Vidán Torres".

A porcentaxe de mulleres é moi superior en calquera das situacións.

IDADES

A idade media do cadro de persoal de ASPAS é de 44 anos, franxa onde se concentra o maior número de persoal, maioritariamente, mulleres. Por centros, a maioría das mulleres de Laraño teñen entre 50 e 60 anos e en San Marcos, entre 40 e 50 anos. En canto ós homes, en Laraño hai franxas de idade onde non teñen representación (dos 20 ós 30 e dos 40 ós 50 anos).

ANTIGÜIDADE

Tendo en conta a antigüidade da asociación (máis de 50 anos), o número maior de persoas concéntrase no rango de máis de 15 anos. A antigüidade media das mulleres é de 10 anos, e a dos homes é de 12 anos. Dato curioso se temos en conta que é un sector tradicionalmente feminizado e a entidade ten máis mulleres que homes contratadas.

Por centros, a porcentaxe con maior antigüidade está contratada en Laraño (15 mulleres e 2 homes, con máis de 15 anos de antigüidade). Tamén é o centro onde hai contratadas máis persoas con menor antigüidade (11 mulleres e 1 home con 1 ano de antigüidade ou menos).

CONTRATO E XORNADA

Atendendo ó tipo de contrato existen máis persoas con contrato indefinido que con contrato temporal; sendo a maior porcentaxe de ambas modalidades de contratación para as mulleres.

Existe unha porcentaxe superior de contratos indefinidos superior para homes que para mulleres, en ambos centros.

Con relación ó tipo de xornada, a maioría das persoas fan xornada completa, aínda que a lectura estatística indica que a parcialidade tamén é maioritaria para as mulleres.

A maioría das xornadas completas correspóndelle ás mulleres no Laraño e en San Marcos (32 e 28 respectivamente). As xornadas parciais tamén son maioritariamente femininas en ambos centros (11 e 5 respectivamente).

POSTO DE TRABALLO E CATEGORÍA PROFESIONAL

O posto de traballo maioritario nesta asociación é a de "coidador/a", ocupado na inmensa maioría por mulleres (46 mulleres, 88%), seguido de "persoal de servizos" (7 mulleres) e "monitor/a de taller" (3 mulleres e 2 homes).

Por centros, apréciase que a maior variedade de postos de traballo está en San Marcos (12 postos de traballo fronte a 8 que hai no Laraño).

NIVEL DE FORMACIÓN

A maioría das mulleres teñen formación profesional de grao medio (23) e a maioría dos homes teñen estudos universitarios (4).

Se cruzamos estes datos cos postos de traballo de cada quen, vese que a maior variedade de situacións atópase no posto de "coidador/a", onde hai 46 mulleres e 6 homes, pero non se aprecia, en xeral, discriminación por xénero en canto a titulación requirida para un posto de traballo concreto, pois danse moitas casuísticas con respecto ós xéneros.

NIVEL XERÁRQUICO E NIVEL DE RESPONSABILIDADE

Existen 8 postos xerárquicos de: xerencia, xefaturas e coordinación; e ocúpanos maioritariamente mulleres (6 mulleres e 2 homes). O posto de xerencia ocúpaa un home.

REPRESENTACIÓN LEGAL DAS PERSOAS TRABALLADORAS

A RLPT consta de 5 persoas do sindicato CC.OO. (4 mulleres e 1 home). En relación co total do persoal isto supón un 4% de mulleres e 1% de homes.

5.1.2. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN E PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Teñen en conta en todo o proceso de selección o emprego de linguaxe inclusiva.
- Detéctase un uso sexista da linguaxe na documentación de benvida.
- En ningún dos *dossieres* de benvida se informa ás novas incorporacións acerca das medidas de conciliación (as recollidas pola lei e as que non) e a maneira de solicitalas, ou calquera outro permiso.
- Favorécese a permanencia na asociación, tanto de mulleres como de homes.
- A principios de ano pásase un “cuestionario sobre temas de formación”, en base ó que se decide e organiza a formación do ano en curso.
- Non se ofreceu ningunha formación en igualdade por parte da asociación.
- Establécese un baremo “informal” para obxectivar a contratación: antigüidade; formación co posto a convocar (non se valora a propia do posto); se se fixo voluntariado tanto en ASPAS como noutra organización do sector.

5.1.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIÓNS E AUDITORÍA RETRIBUTIVA

- A estrutura dos postos de traballo non atende a discriminación algunha por motivo de xénero. Os criterios para deseñar a estrutura de postos están baseados en competencias técnicas, nivel de estudos e adecuación ó mesmo.
- Todo o persoal de ASPAS ten á súa disposición a descrición de postos de traballo no documento “Perfiles profesionales”.
- Non existe segregación de xénero nos postos de: “coordinador/a de servizo” e “monitor/a de taller”.

5.1.4. CONDICIÓNNS DE TRABALLO

- Os contratos indefinidos a tempo completo non son a maioría en ningún dos centros, dándose diversas situacións contractuais; isto é, os homes non teñen contratos temporais no Laraño nin temporais a xornada completa en San Marcos, pola contra, as mulleres teñen todo tipo de situacións contractuais.

- Os horarios de traballo varían en función do centro ou servizo, polo que, o servizo residencial funciona todo o ano e os centros de día e ocupacional seguen o calendario escolar.
- Dentro de esta flexibilidade horaria adaptada ós postos e ás/ós profesionais, cumpren co que marca no convenio de aplicación. Ademais, realizan un control horario a través da máquina de fichaxe (entrada e saída).
- Para xestionar as vacacións, faise unha estimación previa e tamén existe unha “folla de solicitude”, aínda que existen matices por centro/servizo.
- En canto ó teletraballo, non existe ningún procedemento ó respecto, pero si se permite en casos puntuais.
- Sobre a desconexión dixital, non existe nada elaborado nin reflexionado, sendo algo pendente de establecer na asociación.
- Se falamos de permisos e excedencias, seguen os establecidos en convenio, e trátanse con xerencia e dirección de Laraño.

5.1.5. EXERCICIO CORRESPONSABLE DOS DEREITOS DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL

- En ASPAS están implantados os permisos e licencias propias do convenio. Non se estableceron medidas que favorezan a conciliación da vida persoal e familiar, máis aló da flexibilidade horaria, onde se fan cambios e axustes precisos, polo que, esta materia ten percorrido de mellora.
- Recoñécese desde a dirección de ASPAS que é necesario implementar medidas de corresponsabilidade, para non sobrecargar ás mulleres traballadoras no exercicio dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral.

5.1.6. INFRARREPRESENTACIÓN FEMININA

- Como acontece no sector en xeral, tamén ASPAS está feminizada.
- A respecto da segregación vertical, o máximo nivel xerárquico, a xerencia, ocúpaa un home. Pero, as xefaturas de cocíña e administración ocúpanas mulleres. Na coordinación do servizo, existe paridade.

5.1.7. PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO

- Durante esta negociación aprobouse o Protocolo para a prevención e tratamento dos delitos e a integridade moral no traballo (con especial atención ó acoso sexual e por razón de sexo no traballo).

5.1.8. A OPINIÓN DO PERSOAL

- A maioría das persoas, homes e mulleres, coñecen as medidas de conciliación e fan uso delas, pero non se senten informadas pola entidade das mesmas.
- Consideran que, para mellorar a conciliación, poderían mellorarse os horarios, facendo xornadas continuas ou flexibilizándoos, no sentido de comezar antes.
- Ven a utilidade das medidas que favorezan a igualdade aínda que parécelles que non existen desigualdades por mor do xénero.
- Apuntan a necesidade de que o persoal masculino se encargue tamén das tarefas de hixiene e coidados, e que haxa máis homes no posto de “coidador”.

5.2. Principais Resultados da Auditoría Retributiva

5.2.1. ANÁLISE COMPARATIVA DAS RETRIBUCIÓNS DE MULLERES E HOMES NA ENTIDADE

A agrupación realizada en ESCALAS fíxose en función das categorías salariais que se aplican na entidade, directamente relacionadas coas establecidas en convenio, e que se corresponden coas establecidas na Valoración de Postos de Traballo. Con base en dito procedemento de VPT, ASPAS conta con 5 agrupacións de postos de traballo.

De ditas agrupacións, a escala 1 está masculinizada e a escala 2 feminizada, ocupadas por unha única persoa respectivamente.

A escala 3 está conformada maioritariamente por mulleres (6 mulleres e 1 home). A escala 4 é a máis numerosa (80% do persoal). A escala 5 está 100% feminizada (17 mulleres).

ESCALAS	POSTOS
Escola 1	- Xerencia (814p.)
Escola 2	- Dirección (638p.)
Escola 3	- Psicólogo/a (496p.) - Coordinación de servizo (475p.) - Traballador/a social (435p.) - Xefatura de administración (414p.)
Escola 4	- Persoal de atención directa – Coidador/a (388p.) - Fisioterapeuta (356p.) - Monitor/a de ocio e deportes (350p.) - Monitor/a educador/a (350p.) - Terapeuta ocupacional (326p.) - Monitor/a de taller (322p.) - Xefatura cociña (322p.) - Responsable calidade (320p.) - Persoal de mantemento (287p.)
Escola 5	- Cociñeiro/a (243p.) - Auxiliar de administración (239p.) - Persoal de servizos (230p.) - Cociñeiro/a - Téc. Auxiliar (229p.) - Axudante de cociña (161p.)

No referente ós importes efectivos, por escalas, os resultados varían notablemente:

- A **Escola 3** composta por postos de profesionais con titulación universitaria ou técnica superior e mais polo posto de coordinación de servizo, que está sensiblemente feminizada, aínda que estatisticamente con pouca relevancia (son 7 persoas), arroxa diferenzas salariais favorables ás mulleres nun 43% no caso das medias e dun 35% no das medianas. Trátase de postos de confianza e estables.
- A **Escola 4**, a máis numerosa e a que recolle principalmente postos de atención directa e monitorado é a que arroxa unhas diferenzas importantes entre as retribucións medias percibidas dun 23% en favor dos homes e un 75% no caso das medianas, o que indica que existen valores bastante extremos.

A análise das diferenzas entre as retribucións equiparadas mostra unhas diferenzas salariais xerais, na totalidade da entidade, dun 4% en favor dos homes, tanto nas medias como nas medianas o que significa, vendo os datos dos salarios efectivos, que as diferenzas veñen producidas pola temporalidade e a parcialidade que se produce maioritariamente nas contratacións das mulleres. Por escalas, de novo os datos varían de maneira relevante:

- Na **Escola 3** as diferenzas son en favor das retribucións das mulleres dun 51% en ambos casos, o cal reflicta a realidade da composición da escala con postos estables e maioritariamente ocupados por mulleres.
- Na **Escola 4**, as diferenzas redúcense ao mínimo (0% nas medias e 3% nas medianas) do que se desprende que as diferenzas detectadas nos valores percibidos acontecen debido absolutamente á temporalidade e parcialidade na contratación das mulleres, unha das características do sector.

5.2.2. ANÁLISE DA PARCIALIDADE E A TEMPORALIDADE

A escala onde se produce maior precariedade (entendida a través dos índices de parcialidade e temporalidade) é a Escala 4 e está principalmente asociada aos postos de Persoal de Atención directa - Coidador/a.

5.2.3. CONCLUSIÓNS DA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

As principais conclusións que se poden extraer dos datos analizados son os propios do sector de actividade, altamente feminizado e cunha forte dependencia do financiamento externo, principalmente público, que limita as posibilidades de mellora na estabilidade e calidade do emprego impondo condicións de contratación por proxectos. Esta feminización do sector dos coidados xera a existencia de postos altamente precarizados, especialmente o de Persoal de Atención Directa - Coidador/a e os postos auxiliares das áreas de cocifa, mantemento e administración. Os postos con maior estabilidade están relacionados cos vinculados a titulacións tanto de nivel 1 como de nivel 2 e de técnico/a superior.

6. OBXECTIVOS DO PLAN

Os obxectivos xerais que se pretenden alcanzar co presente Plan de Igualdade son:

- Acadar a igualdade real e efectiva entre homes e mulleres en todos os niveis da entidade, garantindo a igualdade de oportunidades e de trato entre mulleres e homes.
- Asegurar ausencia de discriminación, directa ou indirecta nos procedementos de xestión da entidade relativos a selección, formación, contratación, promoción, desenvolvemento profesional, ordenación do tempo de traballo, retribución etc.

O Plan de Igualdade ten como obxectivo ser o marco de referencia onde se establece tanto o compromiso como as liñas operativas que permiten avanzar en materia de igualdade de xénero, diversidade e non discriminación. Como tal, o obxectivo é que o Plan sexa unha guía de traballo, realista e concreta que facilite en todo momento a posta en marcha de medidas, así como o seguimento e avaliación dos resultados.

Ademais a entidade comprométese a abordar con maior profundidade o traballo na xestión das diversidades, especialmente a que ten que ver co colectivo LGTBI, comezando neste plan cunha aposta sensibilizadora e co compromiso de implementar novas medidas durante a vixencia co plan de acordo coa normativa vixente.

Obxectivos específicos. De acordo coa análise dos datos obtidos no Diagnóstico establécense os seguintes obxectivos de acción:

- Mellorar a proporcionalidade entre homes e mulleres entre o persoal xeral, especialmente en aqueles postos con sub-representación de mulleres.
- Promocionar os contratos indefinidos en mulleres.
- Revisar o uso da linguaxe inclusiva na documentación que ten elaborados a asociación e para a nova documentación que se xere.
- Na área de formación, incorporar formación en materia de igualdade para todo o persoal, tendo en conta a diversidade, a realidade Lgtbi e os distintos tipos de violencia no traballo.
- En materia de conciliación, dar a coñecer as medidas que son obrigatorias por lei e as que está a aplicar a asociación, incorporando dita información no manual de Benvida e/ou con campañas divulgativas.
- En canto ao teletraballo e a desconexión dixital, son aspectos novidosos, pero que se deben regular e procedimentar, conforme á lei.
- En canto ao acoso sexual e por razón de sexo no traballo, desenvolver e aprobar un protocolo de prevención e actuación fronte o acoso, adaptado ás novas leis, e que sexa coñecido por todo o persoal.
- Difundir o compromiso coa igualdade e con un ambiente laboral libre de acoso, de forma máis visible por parte de ASPAS.

7. ÁREAS DE ACTUACIÓN: MEDIDAS E DESENVOLVEMENTO

SELECCIÓN E CONTRATACIÓN	
OBXECTIVO: <i>Asegurar que os procesos de acceso, selección e contratación en ASPAS non conteñen elementos discriminatorios e que cumpran co principio de igualdade de trato e de oportunidades baseado en criterios obxectivos.</i>	
MEDIDA 1	Revisión de documentos de selección e contratación con perspectiva de xénero e xestión das diversidades LGTBI.
DESCRIBIÓN	Revisar os documentos de selección para verificar e manter o compromiso da organización coa igualdade e a non discriminación en todos os documentos que integran o proceso de selección e contratación, desde a perspectiva de xénero e diversidades LGTBI, comezando pola documentación de benvida.
PRAZO DE EXECUCIÓN	2T 2024
PRIORIDADE	Media
RESPONSABLE	Calidade
INDICADORES	Nº documentos revisados
MEDIDA 2	Máis opcións nos formularios sobre sexo/xénero.
DESCRIBIÓN	Incorporar en todos os formularios a opción “outro” cando teña que marcarse a opción de sexo/xénero.
PRAZO DE EXECUCIÓN	2T 2024
PRIORIDADE	Media
RESPONSABLE	Calidade
INDICADORES	Porcentaxe de documentación revisada (nº de documentos que inclúen esta opción / nº total de documentos)*100

SELECCIÓN E CONTRATACIÓN	
OBXECTIVO: <i>Asegurar que os procesos de acceso, selección e contratación en ASPAS non conteñen elementos discriminatorios e que cumpran co principio de igualdade de trato e de oportunidades baseado en criterios obxectivos.</i>	
MEDIDA 3	Accións de formación e sensibilización en prexuízos de xénero e diversidades LGTBI inconscientes ás persoas implicadas nos procesos de selección.
DESCRICIÓN	Realizar accións formativas para sensibilizar ás persoas implicadas nos procesos de selección e contratación, onde se aborden os sesgos inconscientes de xénero.
PRAZO DE EXECUCIÓN	1T 2024
PRIORIDADE	Alta
RESPONSABLE	Xerencia e Dirección
INDICADORES	Plan de formación / accións formativas realizadas e número de persoas participantes
MEDIDA 4	Prioridade nas contratacións do xénero menos representado.
DESCRICIÓN	No acceso ó emprego, a igualdade de méritos e capacidade para o desempeño do posto de traballo a cubrir, darlle prioridade á contratación do xénero menos representado no posto correspondente co obxectivo de acadar unha maior paridade de xénero. (Especial atención ó posto de "coidador/a").
PRAZO DE EXECUCIÓN	Inmediato e durante a vixencia do plan.
PRIORIDADE	Alta
RESPONSABLE	Xerencia e Dirección
INDICADORES	Datos desagregados por departamento e posto. Nº de veces que se aplica a medida.

FORMACIÓN	
OBXECTIVO: <i>Desenvolver a carreira profesional do persoal, encamiñando a formación á mellora das súas habilidades e competencias.</i>	
MEDIDA 5	Plan de formación anual.
DESCRICIÓN	Elaborar un plan de formación anual, no que as formacións de carácter obrigatorio terán a consideración de tempo de traballo, facilitando o desenvolvemento da carreira profesional do persoal.
PRAZO DE EXECUCIÓN	1T 2025
PRIORIDADE	Media
RESPONSABLE	Xerencia e Calidade
INDICADORES	Existencia ou non do plan de formación. / Rexistro da modalidade, horario e persoal destinatario. / Memoria final da formación impartida
MEDIDA 6	Formación en igualdade e prevención de discriminación para o persoal.
DESCRICIÓN	Incrementar gradualmente o número de persoas formadas en materia de igualdade e prevención de discriminación, tendo en conta cuestións como a diversidade, a realidade lgtbi e os distintos tipos de violencia no traballo. Priorizar as persoas con responsabilidades de implementación do plan de igualdade.
PRAZO DE EXECUCIÓN	Anualmente, durante a vixencia do plan
PRIORIDADE	Alta
RESPONSABLE	Xerencia e Comisión de Seguimento do Plan
INDICADORES	Formación impartida, nº de persoas participantes e posto de traballo, modalidade da formación, duración, horario.

PROMOCIÓN PROFESIONAL	
OBXECTIVO: <i>Verificar e manter o compromiso de ASPAS coa igualdade e a non discriminación na totalidade dos procesos de promoción, ós efectos de garantir unha implicación homoxénea dos criterios obxectivos baseados na capacidade profesional e preparación técnica.</i>	
MEDIDA 7	Promoción interna máis accesible e transparente.
DESCRICIÓN	Priorizar a cobertura de vacantes a través da promoción interna cando se cumpran os requisitos esixidos, informando á RLPT e a todo o persoal a través das vías de comunicación habituais.
PRAZO DE EXECUCIÓN	Inmediato e durante a vixencia do plan.
PRIORIDADE	Alta
RESPONSABLE	Xerencia e Dirección
INDICADORES	Datos da promoción interna por sexo/xénero, indicando posto, xornada, orixe e destino.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIÓN E AUDITORÍA RETRIBUTIVA	
OBXECTIVO: <i>Implementar a aplicación do principio de igualdade en materia de retribucións nos termos establecidos na lexislación aplicable.</i>	
MEDIDA 8	Información sobre a política retributiva da entidade.
DESCRICIÓN	Documentar e informar a todo o persoal sobre a política retributiva, definindo de xeito claro todos os elementos da estrutura salarial: fixos e variables, discrecionais ou determinados por convenio, xunto coas condicións de acceso ós mesmos.
PRAZO DE EXECUCIÓN	4T 2024
PRIORIDADE	Media
RESPONSABLE	Xerencia e Administración
INDICADORES	Documento elaborado / Vías de comunicación empregadas para a súa difusión

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIÓN E AUDITORÍA RETRIBUTIVA	
OBJETIVO: <i>Implementar a aplicación do principio de igualdade en materia de retribucións nos termos establecidos na lexislación aplicable.</i>	
MEDIDA 9	Melloras nas parcialidades e temporalidades de contratos.
DESCRIPCIÓN	Procurar melloras na parcialidade e na temporalidade dos postos con maior precariedade, especialmente os da Escala 4, destacando o de Persoal de Atención Directa - Coidador/a.
PRAZO DE EXECUCIÓN	Inmediato durante a vixencia do plan.
PRIORIDADE	Alta
RESPONSABLE	Xerencia e Comisión de Seguimento do plan
INDICADORES	Análise anual de contratos parciais e temporais, distribuídos por sexo/xénero, en especial, os postos de atención directa – coidador/a.
MEDIDA 10	Posibilidade de incrementar xornadas en certos postos máis precarizados.
DESCRIPCIÓN	Analizar as posibilidades de incrementos de xornada nos casos do monitorado, tendo en conta que son postos vinculados a financiamento público, especialmente dos programas de cooperación, que determinan o tipo de xornada e duración das persoas contratadas a través destes programas.
PRAZO DE EXECUCIÓN	1T 2025
PRIORIDADE	Media
RESPONSABLE	Xerencia
INDICADORES	Análise anual de incrementos de xornada, distribuídos por sexo/xénero, en especial, os postos de monitorado.

CONDICIÓN DE TRABAJO	
OBXECTIVO: <i>Garantir a igualdade de trato e oportunidades nas condicións de traballo, propiciando a aplicación do principio de composición equilibrada de mulleres e homes nas distintas modalidades de contratación e reducir a maior parcialidade das traballadoras.</i>	
MEDIDA 11	Condicións de xornada flexible
DESCRIPCIÓN	Establecer uns criterios por escrito para a xornada flexible, indicando que postos e en que condicións a poden gozar, en que momento e durante canto tempo, e difusión ó persoal do documento.
PRAZO DE EXECUCIÓN	1T 2025
PRIORIDADE	Media
RESPONSABLE	Administración e Comisión de Seguimento
INDICADORES	Elaboración do documento. / Nº de mulleres e homes que gozan de xornada flexible cada ano, indicando horario, posto de traballo e centro.

EXERCICIO CORRESPONSABLE DOS DEREITOS DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL	
OBXECTIVO: <i>Facilitar unha mellor conciliación da vida profesional e persoal das persoas traballadoras.</i>	
MEDIDA 12	Documento de medidas de conciliación
DESCRIPCIÓN	Elaborar un documento de compilación de todas as medidas de conciliación aplicables en ASPAS, incluídas as legais e as do convenio, ademais das posibles melloras particulares dentro da entidade.
PRAZO DE EXECUCIÓN	2T 2025
PRIORIDADE	Media
RESPONSABLE	Administración e Comisión de Seguimento
INDICADORES	Documento elaborado / Vías de comunicación empregadas para a súa difusión

EXERCICIO CORRESPONSABLE DOS DEREITOS DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL	
OBXECTIVO: <i>Facilitar unha mellor conciliación da vida profesional e persoal das persoas traballadoras.</i>	
MEDIDA 13	Procedemento de teletraballo e desconexión dixital
DESCRICIÓN	Elaborar un procedemento que permita ó persoal desconectar das súas actividades laborais fóra do seu horario de traballo, sempre que non perciban un complemento salarial por alta dispoñibilidade. Incorporar as situacións de teletraballo, postos que poden optar a esta situación e condicións para a súa solicitude.
PRAZO DE EXECUCIÓN	2T 2024
PRIORIDADE	Alta
RESPONSABLE	Xerencia
INDICADORES	Documento elaborado / Vías de comunicación empregadas para a súa difusión

PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO	
OBXECTIVO: <i>Reforzar as accións de difusión sobre a prevención e actuación contra o acoso sexual e/o por razón de sexo, ó obxecto de asegurar o seu coñecemento por todas as persoas traballadoras e a súa aplicación efectiva.</i>	
MEDIDA 14	Formación ás persoas responsables do protocolo antiacoso.
DESCRICIÓN	Garantir que as persoas responsables e que interveñan no procedemento antiacoso teñan a formación axeitada, conforme á nova lexislación, atendendo ás discriminacións cara o colectivo lgtbi e as distintas violencias sexuais.
PRAZO DE EXECUCIÓN	1T 2024
PRIORIDADE	Alta
RESPONSABLE	Xerencia e Comisión de Seguimento do Plan
INDICADORES	Formación impartida, nº de persoas participantes e posto de traballo, modalidade da formación, duración, horario.

PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO	
<i>OBXECTIVO: Reforzar as accións de difusión sobre a prevención e actuación contra o acoso sexual e/o por razón de sexo, ó obxecto de asegurar o seu coñecemento por todas as persoas traballadoras e a súa aplicación efectiva.</i>	
MEDIDA 15	Folleto divulgativo sobre o protocolo antiacoso
DESCRICIÓN	Reforzar a comunicación ó persoal sobre o protocolo de acoso mediante material divulgativo e sinxelo, onde se indique os datos da comisión instrutora e o correo-e ó que enviar denuncias.
PRAZO DE EXECUCIÓN	2T 2024
PRIORIDADE	Alta
RESPONSABLE	Xerencia e Comisión de Seguimento do Plan
INDICADORES	Folleto elaborado / Vías de comunicación para a súa difusión
MEDIDA 16	Incorporación dos distintos tipos de acoso no plan de prevención de riscos
DESCRICIÓN	Incorporar o acoso sexual, o acoso por razón de sexo e as distintas violencias sexuais como tipos de violencia a abordar no plan de prevención de riscos e as avaliacións de saúde laboral que se leven a cabo.
PRAZO DE EXECUCIÓN	4T 2024
PRIORIDADE	Media
RESPONSABLE	Xerencia e Servizo de Prevención de Riscos Laborais
INDICADORES	Incorporación de indicadores relacionados coas violencias sexuais no plan de prl / Consideración como risco nas avaliacións de saúde laboral
MEDIDA 17	Elaboración e difusión de guía informativa en materia de violencia de xénero
DESCRICIÓN	Elaborar unha guía informativa en materia de violencia de xénero con información sobre os dereitos laborais e de seguridade social das vítimas e outra información de interese sobre os mecanismos de protección.

PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO	
<i>OBXECTIVO: Reforzar as accións de difusión sobre a prevención e actuación contra o acoso sexual e/o por razón de sexo, ó obxecto de asegurar o seu coñecemento por todas as persoas traballadoras e a súa aplicación efectiva.</i>	
PRAZO DE EXECUCIÓN	1T 2025
PRIORIDADE	Media
RESPONSABLE	Calidade e Comisión de Seguimento
INDICADORES	Guía elaborada / Vías de comunicación empregadas para a súa difusión

8. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Nº	MEDIDA	23	2024				2025				2026				2027			
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1	Revisión documentos selección - contratación																	
2	Incorporación dunha terceira opción nos formularios																	
3	Formación en nesgos inconscientes de xénero e diversidades																	
4	Contratacións do xénero menos representado																	
5	Plan de formación anual																	
6	Formación en igualdade e prevención da discriminación																	
7	Promoción interna accesible																	
8	Información da política retributiva																	
9	Melloras nas parcialidades e temporalidades de contratos																	
10	Incremento de xornadas en postos precarizados																	
11	Condicións de xornada flexible																	
12	Documento de medidas de conciliación																	
13	Procedemento de teletraballo e desconexión dixital																	
14	Formación responsables protocolo antiacoso																	

Nº	MEDIDA	23	2024				2025				2026				2027			
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
15	Folleto divulgativo sobre protocolo antiacoso			■														
16	Incorporación Acoso ó plan PRL					■												
17	Guía informativa violencia de xénero						■											
	SEGUIMIENTO					■				■				■				
	AVALIACIÓN									■								■

8.1. Medidas prioritarias

Tendo en conta os ámbitos que, á luz da diagnose, presentan maiores desequilibrios de xénero, expóñense as medidas do presente Plan de Igualdade consideradas prioritarias:

ÁREA	MEDIDA
SELECCIÓN E CONTRATACIÓN	3. Accións de formación e sensibilización en prexuízos de xénero inconscientes ás persoas implicadas nos procesos de selección. 4. Prioridade nas contratacións do xénero menos representado.
FORMACIÓN	6. Formación en igualdade e prevención de discriminación para o persoal.
PROMOCIÓN PROFESIONAL	7. Promoción interna máis accesible e transparente.
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIÓNS E AUDITORÍA RETRIBUTIVA	9. Melloras nas parcialidades e temporalidades de contratos.
EXERCICIO CORRESPONSABLE DOS DEREITOS DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL	13. Procedemento de teletraballo e desconexión dixital
PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO	14. Formación ás persoas responsables do protocolo antiacoso. 15. Folleto divulgativo sobre o protocolo antiacoso

9. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, AVALIACIÓN E REVISIÓN PERIÓDICA

As persoas que integran a Comisión Negociadora pasarán a formar parte da **Comisión de Seguimento** da Implantación deste I plan de Igualdade de ASPAS, coas seguintes funcións e responsabilidades:

- Impulsar a implantación do plan de igualdade.
- Supervisar a execución do plan.
- Comprobar o grao de desenvolvemento das medidas, valorando resultados e establecendo as modificacións oportunas nas mesmas.
- Deliberar, aprobar e aplicar novas iniciativas, liñas de acción e propostas de execución.
- Realizar anualmente o seguimento do plan.
- Realizar funcións de asesoramento en materia de igualdade.
- Atender e canalizar consultas e/ou reclamacións sobre o Plan de Igualdade.
- Fomentar a formación en materia de igualdade entre homes e mulleres na entidade.
- Calquera outra función que lle sexa encomendada.

Esta composición da Comisión de Seguimento pode ser substituída por algunha das partes, polo que, se deberá comunicar e indicar a causa.

Para ditas accións, a Comisión **reunirase, como mínimo, unha vez ó ano** en sesión ordinaria, e cando sexa necesario, en sesión extraordinaria a petición dalgunha das partes.

As reunións da Comisión de Seguimento recollerán en acta os informes da posta en marcha e desenvolvemento das medidas do Plan de igualdade de ASPAS.

Realizarán as actividades necesarias para o seguimento do desenvolvemento e a implantación do plan, elaborando un informe cos principais resultados e onde se recollan as posibles medidas ou estratexias correctoras, en caso de detectar algunha área de mellora. O seguimento de cada medida realizarase conforme á “ficha de seguimento” deseñada a tal efecto (Anexo I).

A mesma Comisión de Seguimento responsabilizarase de realizar as **avaliacións intermedia e final**, e os seus correspondentes informes, prestando especial atención á avaliación do resultado, proceso e impacto das medidas. A avaliación realizarase á metade do período de vixencia do plan (2 anos) e ó final da mesma (antes de cumprir os 4 anos).

Será necesario contar coa valoración do persoal, polo que, é recomendable empregar, como instrumento para a avaliación do plan, un **cuestionario de percepción da igualdade na entidade**, tanta para avaliación intermedia como a final co que coñecer as necesidades que percibe o persoal e incorporar melloras ás medidas propostas.

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DO PLAN

Calquera tipo de decisión que se aplique por acordo entra as partes e que mellore o establecido no presente poderá incorporarse ó contido deste Plan.

En todo caso, o presente Plan de Igualdade será revisado cando concorran as seguintes circunstancias incluídas no artigo 9.2 do RD 901/2020, do 13 de outubro:

- Cando se poña de manifesto a súa falta de adecuación aos requisitos legais e regulamentarios ou a súa insuficiencia como resultado dunha actuación da Inspección de Traballo e Seguridade Social.
- Cando se produza a fusión, absorción, transmisión ou modificación da forma xurídica da entidade.
- Ante calquera incidencia que modifique de maneira substancial o persoal, centro de traballo, os seus métodos de traballo, organización ou sistemas retributivos, incluídas as inaplicacións de convenio e as modificacións substanciais das condicións de traballo ou as situacións analizadas no diagnóstico de igualdade que servise de base para a súa elaboración.
- Cando unha resolución xudicial condene á entidade por discriminación directa ou indirecta por razón de sexo ou cando determine a falta de adecuación do plan de igualdade aos requisitos legais ou regulamentarios.

Igualmente, poderase dar inicio a dita revisión e/ou modificación unha vez que calquera das partes negociantes o requiran. A Comisión de Seguimento reunirse para a súa valoración e toma de decisións respecto a como se desenvolverá dita revisión e/ou modificación.

Anexarase ao presente plan as actas de reunións levadas a cabo durante a vixencia do mesmo, onde se indiquen as novas modificacións. Todas as actas deben estar asinadas polas persoas que asisten ás reunións.

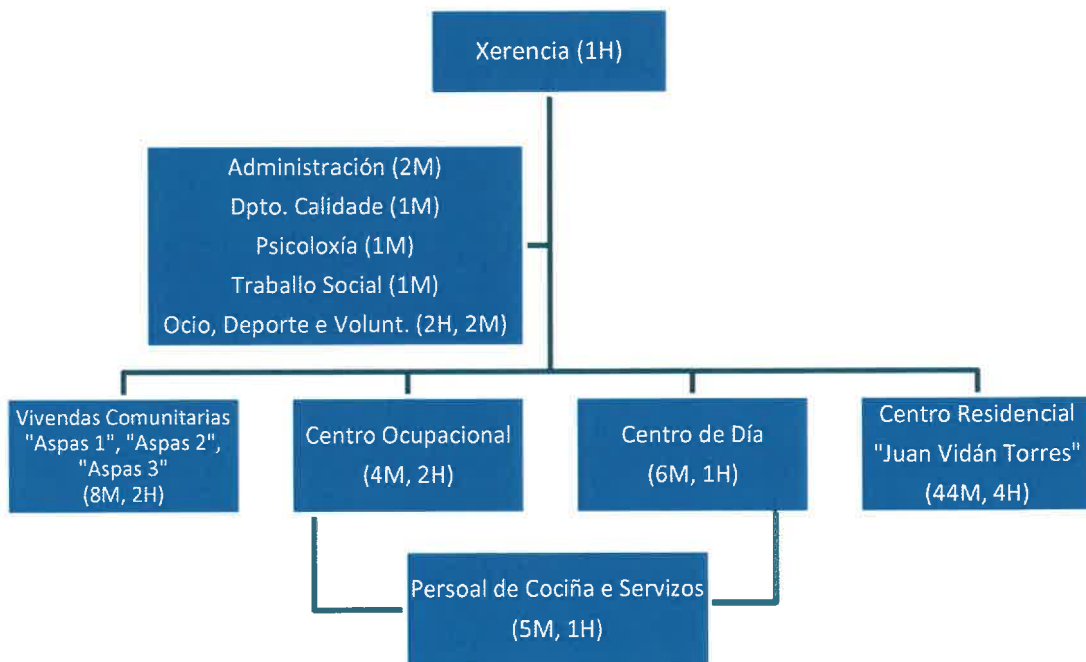
Todas as controversias derivadas da aplicación, seguimento, revisión ou avaliación do presente Plan de Igualdade someteranse, con carácter previo á vía xudicial –e trala realización de como mínimo dúas reunións da Comisión de Seguimento (unha delas de carácter extraordinario)-, aos pertinentes mecanismos de resolución extraxudicial de conflitos, en concreto, á mediación e a arbitraje regulada no Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA).

ANEXOS

ORGANIGRAMA DA ENTIDADE

FICHA SEGUIMENTO MEDIDAS PLAN

ANEXO I. ORGANIGRAMA DA ENTIDADE



Organigrama Xaneiro 2023 (Lenda: H, homes – M, mulleres)

ANEXO II. FICHA DE SEGUIMIENTO

MEDIDA	(especificar medida)				
Persoa(s) responsable					
Data implantación					
Data de seguimento					
Cumprimentado por					
Obxectivo relacionado					
Grao de cumprimento do obxectivo	<input type="checkbox"/> Ningún (0%)	<input type="checkbox"/> Baixo (25%)	<input type="checkbox"/> Medio (50%)	<input type="checkbox"/> Alto (75%)	<input type="checkbox"/> Total (100%)
INDICADORES DE SEGUIMIENTO					
Trasladar os indicadores incluídos nas fichas das medidas (e o resultado por cada un deles)					
Nº participantes (desagregado pro sexo)					
INDICADORES DE RESULTADO					
Nivel de execución	<input type="checkbox"/> Pendente	<input type="checkbox"/> En execución	<input type="checkbox"/> Finalizada		
Indicar o motivo polo que a medida non se iniciou ou non se completo	Falta de persoal				<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiais				<input type="checkbox"/>
	Falta de tempo				<input type="checkbox"/>
	Falta de participación				<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con outros departamentos/áreas				<input type="checkbox"/>
	Descoñecemento do desenvolvemento				<input type="checkbox"/>
	Outros motivos (especificar)				<input type="checkbox"/>
INDICADORES DE PROCESO					
Dificultades e barreiras encontradas para a implantación					
Solucións adoptadas (no seu caso)					
INDICADORES DE IMPACTO					
Melloras producidas					
Propostas de futuro					
Documentación acreditativa da execución da medida					
A medida axudou ó cumprimento do obxectivo?					

I PLAN DE IGUALDADE | 2023 - 2027



Asociación
ASPAS

**Asociación de
Padres de Personas
con Discapacidad
Intelectual**

