



PLAN DE IGUALDAD

ASOCIACIÓN DE PADRES Y AMIGOS DE LOS
SORDOS (ASPAS)

2025 - 2028

ÍNDICE

1. RESUMEN DE PLAN DE IGUALDAD – ASPAS MADRID	2
2. METODOLOGÍA	3
2.1. <i>Características del Plan de Igualdad</i>	3
2.2. <i>Fases del procedimiento de elaboración del Plan</i>	3
3. MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD	4
4. OBJETIVOS GENERALES	5
5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
5.1. <i>A corto plazo</i>	5
5.2. <i>A largo plazo</i>	5
6. ÁREAS DE ACTUACIÓN	6
6.1. <i>Contratación</i>	6
6.2. <i>Política de retribución</i>	6
6.3. <i>Clasificación profesional, promoción y formación</i>	7
6.4. <i>Conciliación</i>	7
6.5. <i>Comunicación</i>	8
6.6. <i>Salud laboral y prevención de acoso laboral y por razón de sexo</i>	8
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	9

1. RESUMEN DE PLAN DE IGUALDAD – ASPAS MADRID

La Asociación de Padres y Amigos de los Sordos (ASPAS – Madrid) es una entidad sin ánimo de lucro declarada de Utilidad Pública por el Ministerio del Interior, siendo su ámbito de actuación la Comunidad de Madrid.

Desde el año 1972, ASPAS – Madrid ha trabajado por y para la inclusión e integración de las personas con discapacidad auditiva en la sociedad, luchando diariamente por eliminar aquellas barreras existentes en la sociedad para este colectivo. Además, la entidad se encarga de elaborar proyectos y actuación orientadas hacia la promoción social y laboral, y a la rehabilitación de las personas con sordera o pérdida auditiva; incluyendo tanto la detección temprana de la sordera como a edades más avanzadas.

Asimismo, desde ASPAS – Madrid se ofrece apoyo y orientación a las familias que tienen a algún familiar y/o persona cercana que forma parte de este colectivo puesto que se considera que son un pilar fundamental para personas con discapacidad auditiva, que también requiere de atención y ayuda.

ASPAS – Madrid es una organización que fomenta valores y principios éticos positivos, basados en la inclusión e integración; por este motivo declaramos nuestro compromiso para elaborar políticas que incluyan como cuestiones esenciales la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando cualquier discriminación por razón de sexo directa e indirecta. Además, se pretende impulsar aquellas medidas que se dirijan a la consecución de una igualdad real y efectiva en nuestra organización; siendo ambas cuestiones un elemento esencial en nuestra forma de actuar entre las trabajadoras y trabajadores de la entidad. Cabe destacar que, estos valores no solo se dirigen hacia la plantilla que compone la entidad, sino que también incluye a las usuarias y usuarios que reciben nuestros servicios, así como establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se tiene en cuenta en cada ámbito de actuación en el cual se desarrolla la actividad de ASPAS – Madrid. Por lo tanto, se refleja dicho principio en la selección del personal, la promoción, la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo, la salud laboral, la distribución del tiempo de trabajo, la conciliación y los servicios ofrecidos a las usuarias y usuarios. Cada una de estas áreas se refleja en este documento, realizando un diagnóstico de la situación actual e implementando medidas de actuación. Asimismo, tal y como se ha indicado con anterioridad, se pretende prestar atención a todo tipo de discriminación por razón de sexo ya sea directa o indirecta.

En lo relativo a la comunicación del Plan de Igualdad, tanto interna como externa, se realizará una información continua sobre todas aquellas decisiones que se realicen sobre este principio de igualdad. De esta forma, se garantiza la transparencia del documento y de las medidas que se implementan en base a esta cuestión.

Con el fin de cumplir con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se lleva a cabo el presente documento, Plan de Igualdad, el cual muestra la situación actual de la entidad, medidas de actuación para lograr mejoras, formas de seguimiento y otras cuestiones que son de utilidad para acercarnos a una igualdad real y efectiva.

2. METODOLOGÍA

2.1. Características del Plan de Igualdad

Todo plan de actuación se compone de una serie de características que dan base y sustento a la información que se recoge en el mismo, concretamente son las siguientes:

- General: Se trata de un Plan orientado a mejorar positivamente la situación de todos los trabajadores de la entidad, no solo a las mujeres, sino que se incluye a todo el personal que conforma ASPAS – Madrid.
- Evaluable: Se somete a una continua valoración y estudio con el fin de identificar posibles aspectos a mejorar y/o modificar; realizando así una evaluación periódica que se adapta a cada momento concreto.
- Coherente: Se plantea un objetivo principal y se actúa para conseguirlo a través de un conjunto de objetivos específicos.
- Transversal: Esta intervención no solo afecta a un sector de la entidad, sino que incide en las diferentes áreas y políticas de ésta.
- Adaptado: Se elabora en base a los requerimientos y necesidades planteadas en la entidad, atendiendo a la realidad presente en cada momento e incluyendo aquellos imprevistos que puedan surgir.
- Transparente: Se garantiza el acceso al contenido del Plan de Igualdad a toda la plantilla con la finalidad de que estén informados sobre ello.

2.2. Fases del procedimiento de elaboración del Plan

Previo a la elaboración del presente documento, en primer lugar, se ha llevado a cabo un compromiso real y efectivo por parte de la entidad de crear el presente Plan con la finalidad de lograr una igualdad plena entre mujeres y hombres que componen la entidad.

La decisión fue tomada por la directora y las trabajadoras sociales del centro, siendo estas las personas que componían el equipo de trabajo encargado de la creación del Plan de Igualdad. El equipo de trabajo se encargó de recopilar información y datos sobre cuestiones a incluir en el Plan y gracias a ello se ha podido plantear diversos objetivos tanto a largo como a corto plazo.

Asimismo, en esta fase de diagnóstico se integra la perspectiva de género analizando diversas cuestiones de ASPAS - Madrid como la estructura organizativa, el personal, el acceso, las condiciones de trabajo, las remuneraciones, las comunicaciones, la salud laboral, entre otras cuestiones que se plasman a lo largo del presente documento. En cada una de las áreas se estudia la situación actual, realizando un diagnóstico de la misma y se describen futuras medidas de actuación a implantar y a mejorar.

Finalmente, es necesario reflejar y explicar la forma en la que se lleva a cabo un seguimiento y evaluación de las áreas estudiadas, medidas propuestas en cada área y del propio Plan de Igualdad; explicando la duración del Plan, así como las herramientas utilizadas para la valoración.

3. MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Los miembros que conforman la Comisión de Igualdad son:

Dña. Concepción del Bosque Martín, directora de ASPAS-Madrid, como representante de la entidad.

Dña. Inmaculada Concepción Domínguez Arroyo, trabajadora social de ASPAS-Madrid, como representante de los trabajadores y trabajadoras de la entidad.

Dña. Lucía Rojas Molino, trabajadora social de ASPAS – Madrid, como representante de los trabajadores y trabajadoras de la entidad.

La Comisión de Igualdad es la encargada de varias actuaciones, que se destacan:

- Dar a conocer al resto de plantilla de ASPAS – Madrid las diferentes medidas y actuaciones que contiene el Plan de Igualdad.
- Sensibilizar a las trabajadoras y trabajadores de la importancia del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Mantener actualizada a la entidad de las nuevas directrices legislativas que se deriven dentro del campo de legislación nacional y autonómica sobre igualdad.
- Informar sobre la evolución del Plan de Igualdad, así como cuestiones que se consideren relevantes para incluir en el mismo.
- Evaluar el grado de consecución de los objetivos y medidas propuestas en el Plan de Igualdad.

4. OBJETIVOS GENERALES

Como objetivo general, se pretenden conseguir la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que formen parte de la plantilla de trabajadores y trabajadoras de ASPAS - Madrid; eliminando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

5.1. A corto plazo

- Ofrecer formación y sensibilización sobre las diferentes desigualdades de género existentes en la sociedad, tanto las más comunes como las más desconocidas ya sea en la empresa o fuera de la misma, así como sobre la violencia de género y sus consecuencias en el ámbito laboral.
- Integrar a los trabajadores y trabajadoras en la elaboración de acciones positivas orientadas a la integración de las mujeres en la entidad.
- Facilitar información las trabajadoras y trabajadores sobre las diversas medidas de conciliación de la vida laboral y familiar que existen en la asociación; siendo estas a las que pueden acceder.
- Incrementar la comunicación de valores de género en las que se basa y fundamenta ASPAS – Madrid, así como garantizar la transparencia de la documentación que fundamenta dichos valores.
- Fomentar la utilización de lenguaje e imágenes no sexistas en todos los documentos y formas de comunicación internas y externas.
- Favorecer la incorporación de mujeres y hombres en la entidad para lograr una presencia equilibrada.

5.2. A largo plazo

- Reconocer posibles barreras y discriminaciones que puedan existir en ASPAS – Madrid en cualquier materia de igualdad.
- Definir intervenciones específicas con el fin de mejorar y/o eliminar las barreras encontradas.
- Fomentar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre las trabajadoras y trabajadores que componen la plantilla de la entidad.

6. ÁREAS DE ACTUACIÓN

6.1. Contratación

La plantilla de ASPAS – Madrid está compuesta por dieciocho personas, siendo el total de ellas mujeres. De estas trabajadoras, ocho de ellas disponen de contrato indefinido a jornada completa y las diez restantes a contrato indefinido a tiempo parcial.

Cabe destacar que la manera en la que se organizan los horarios y jornadas es en función a las necesidades y requisitos de los servicios que se ofrecen a los usuarios y usuarias que forman parte de ASPAS – Madrid.

Como se puede comprobar, no existen ningún tipo de barreras para las mujeres en los diferentes puestos que ofrece la entidad ya que dependiendo de la titulación que dispongan acceden a un puesto u otro.

Además, se puede observar la presencia femenina en todos los puestos de la asociación desde administración, logopedas, psicólogas, terapeutas ocupacionales, fisioterapeutas, trabajadoras sociales y personal de dirección. Considerando la estadística de trabajadoras del centro, puede afirmarse que se facilita el acceso de las mujeres.

Asimismo, cabe reseñar que la mayoría de personas que se postulan a las candidaturas de empleo de la empresa son femeninas; siendo este el principal motivo por el que son las mujeres quienes predominan en la entidad.

En lo relativo a la contratación se van a llevar a cabo una serie de medidas de actuación que se plasman a continuación:

- Elaborar procesos de selección que fomenten la diversidad de género, garantizando así que las ofertas de trabajo sean equitativas y que no surjan sesgos a la hora de elegir a los posibles candidatos; basándose principalmente en criterios objetivos.
- Reflejar en las diferentes ofertas de empleo el compromiso de ASPAS – Madrid con la Igualdad de Oportunidades, así como las medidas de conciliación que se ofrecen y la flexibilidad horaria de la que se dispone.
- Hacer uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en las ofertas de empleo propuestas, eliminando cualquier concepto que pueda ser susceptible a estereotipos y/o roles de género.
- Publicar las ofertas de empleo en canales de difusión a los que puedan acceder tanto hombres como mujeres; garantizando así un proceso de selección igualitario a todas las personas que quieran postularse a las candidaturas.

6.2. Política de retribución

En ASPAS – Madrid, la política de retribución se basa en el Convenio Colectivo General XVI de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad. Se afirma que no existe ninguna diferencia salarial entre sexo, sino que estas se deben a las horas establecidas en los contratos y en las funciones que se desempeñan dentro de la entidad.

Asimismo, las personas que componen la asociación son en su totalidad femeninas, por lo que tampoco se perciben indicios de discriminación por sexo en cuanto a las funciones asignadas. Por las mismas causas, no se observan diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades que se asignan. Como medidas de actuación referidas a la política de retribución:

- Asignar a la responsable de la Comisión de Igualdad la labor de recibir posibles reclamaciones en el caso de que existan diferencias retributivas por razón de sexo; siendo ella la encargada de su gestión y seguimiento.
- Revisar los conceptos salariales con el fin de evitar posibles discriminaciones por razón de sexo.
- Entregar las nóminas a las trabajadoras y trabajadores para que puedan comprobar los datos que figuran en la misma, en lo que concierne a este caso, la no discriminación entre hombres y mujeres.
- Llevar a cabo auditorías salariales regulares y periódicas para asegurar que mujeres y hombres reciben la misma remuneración por el mismo puesto de trabajo o similar.
- Ofrecer transparencia en cuanto a las tablas salariales de la entidad con el fin de que toda persona pueda acceder a dicha información.

6.3. Clasificación profesional, promoción y formación

Según el convenio, en cuanto a la formación, las trabajadoras y trabajadores de la entidad tienen derecho a 30 horas anuales; pudiendo ser acumulables en rangos de hasta cinco años de jornada laboral. Dicha formación puede ser dentro del propio centro o disponer de permisos para realizarla de manera externa, siempre y cuando este vinculada a la actividad profesional que desempeña en la entidad.

En lo relativo a la promoción y clasificación profesional, no existe este tipo de procedimientos ASPAS - Madrid por lo que no puede tratarse esta cuestión.

Como medidas de actuación referidas a la formación se reflejan las siguientes:

- Incrementar aquella formación relacionada con cuestiones vinculadas a la igualdad de género, discriminación, violencia de género, acoso laboral y sexual y demás temáticas relacionadas.
- Reconocer posibles necesidades formativas en las trabajadoras y trabajadores con el fin de mejorar el desempeño de sus funciones en el puesto que desempeñen.
- Conocer cursos formativos que puedan ser de utilidad para la entidad con el fin de mejorar la formación de la que disponen la plantilla que conforma ASPAS – Madrid.
- Informar a todas las trabajadoras y trabajadores de las posibles ofertas de formación que existan; pudiendo así elegir cuales son las que quieren realizar.
- Garantizar que las personas responsables de la selección del personal reciban formación vinculada con la eliminación de sesgos y estereotipos de género, con el fin de que las contrataciones sean inclusivas e igualitarias.

6.4. Conciliación

Actualmente, en la plantilla existe una trabajadora a tiempo completo y dos a tiempo parcial, con hijos menores de 12 años a cargo que según la normativa vigente, pueden acogerse a las medidas de conciliación familiar y/o a la reducción de jornada. Las medidas de actuación que se llevan a cabo en este aspecto son las siguientes:

- Informar a la totalidad de las trabajadoras y trabajadores las diferentes medidas y derecho existentes en la legislación y en el convenio colectivo.

- Comprobar que dichos derechos son equitativos para toda la plantilla, independientemente del sexo, tipo de contrato y antigüedad; siendo medidas dirigidas a todos y todas, sin ningún tipo de condición.
- Evaluar periódicamente las medidas de conciliación laboral, familiar y personal planteadas teniendo en cuenta las necesidades de las trabajadoras y trabajadores; reconociendo así posibles debilidades en estas.
- Presentar flexibilidad horaria en cuanto a la entrada y la salida de la plantilla de ASPAS – Madrid.
- Ofrecer flexibilidad para aquellas trabajadoras y trabajadores que cuidar a algún familiar mayor y/o que presentan dependencia.

6.5. Comunicación

El lenguaje utilizado en ASPAS – Madrid cumple con el requisito de no sexista, tanto en ofertas de empleo como en redes sociales y página web. Además, en la web se muestran imágenes de las personas que conforman la plantilla dando un mensaje de igualdad y atención a la diversidad. Asimismo, en el día a día de la entidad tampoco se hace uso de lenguaje sexista ni se excluye a nadie por razón de género. Como medidas de actuación con respecto a esta área cabe señalar las siguientes:

- Difundir del Plan de Igualdad a toda la plantilla de ASPAS-Madrid.
- Hacer uso de un lenguaje adecuado, inclusivo y no sexista en la publicaciones y comunicaciones que realice la entidad en las diversas redes sociales.
- Eliminar imágenes en las que puedan representarse estereotipos de género.
- Elaborar encuestas periódicas a las trabajadoras de la asociación con el fin de conocer su opinión sobre la igualdad de género.

6.6. Salud laboral y prevención de acoso laboral y por razón de sexo

Actualmente, no se ha presentado ninguna denuncia por acoso sexual. Asimismo, en la entidad no se muestran actitudes ni comportamientos de acoso laboral ni de índole machista. La entidad muestra un alto grado de compromiso con la lucha de estos comportamientos ya que hieren a la dignidad humana de las personas que trabajan en la entidad.

Además, ASPAS - Madrid dispone de un Plan de Prevención de Riesgos Laborables, donde toman parte la mutua IBERMUTUAMUR y la Dirección de ASPAS - Madrid. Así como un Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo. Como medidas de actuación se proponen las siguientes:

- Asegurar el correcto cumplimiento del Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo.
- Informar a las trabajadoras y trabajadores sobre el Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo existente en la entidad.
- Garantizar un entorno laboral adecuado, libre de actitudes de acoso y que fomente la inclusión y bienestar de todo el personal.
- Implementar la perspectiva de género en la entidad, evaluando así riesgos laborales físicos y psíquicos que puedan sufrir las trabajadoras como riesgos psicosociales, ergonómicos, riesgos laborales durante el embarazo y lactancia, entre otros.
- Sensibilizar sobre la importancia de comunicar y denunciar posibles situaciones de acoso laboral de cualquier índole.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Plan de Igualdad inicial tenía prevista una vigencia desde el momento de su firma y aprobación por los miembros de la comisión de Igualdad hasta el 31 de diciembre de 2020. En enero de 2022 y 2023 se realiza una actualización y adaptación de dicho plan. Es en marzo de 2025 cuando se vuelve a plantear la necesidad de renovar el Plan de Igualdad, añadiendo nuevos objetivos, realizando diagnósticos novedosos e implementando nuevas medidas de actuación.

La evaluación y seguimiento son esenciales para dar flexibilidad al Plan de igualdad con el fin de adaptar el mismo a las necesidades que vayan surgiendo con el paso del tiempo. Es la Comisión de Igualdad quién se encarga de realizar la evaluación al Plan y valorar los objetivos, tomando así las siguientes decisiones:

- Comprobar si los objetivos han tenido éxito, si es así se plantean nuevos para el futuro de la organización.
- Si los objetivos no se han cumplido, se vuelven a plantar con un enfoque diferente y/o redefiniendo las medidas de actuación.

Este sistema de evaluación facilita la incorporación de nuevas medidas que quieran plantearse en el futuro, modificaciones que quieran realizarse del Plan inicial, cambios en los objetivos planteados, entre otras cuestiones que puedan identificarse en el seguimiento.