

**I PLAN DE IGUALDAD DE LA
ASOCIACIÓN CACEREÑA DE
PADRES, TUTORES Y PROTECTORES
DE PERSONAS CON PARÁLISIS
CEREBRAL Y DISCAPACIDADES
AFINES (ASPACE CACERES)**

(2021-2025)



ÍNDICE:

<i>Contextualización.....</i>	<i>pág. 3</i>
<i>Objetivos operativos de la entidad.....</i>	<i>·pág. 4</i>
<i>Servicios que ofrecemos.....</i>	<i>pág. 4</i>
<i>Ubicación de los centros.....</i>	<i>pág. 6</i>
<i>¿Cómo se gobierna la entidad?.....</i>	<i>pág. 7</i>
<i>¿Por qué un plan de igualdad?.....</i>	<i>pág. 8</i>
<i>1 Plan de Igualdad ASPACE CÁCERES.....</i>	<i>pág. 9</i>
<i>Objetivos generales y específicos.....</i>	<i>·pág. 10</i>
<i>Agentes implicados.....</i>	<i>pág. 12</i>
<i>Áreas de intervención del Plan.....</i>	<i>·pág. 12</i>
<i>Seguimiento y Evaulación.....</i>	<i>·pág. 17</i>

CONTEXTUALIZACIÓN

La Asociación ASPACE Cáceres se fundó en el año 1982, por el impulso de un pequeño grupo de padres que reivindicaban una mejora en la atención y tratamiento a sus hijos con parálisis cerebral.

Inscrita en el Registro unificado de entidades y centros de servicios sociales el 2 de Febrero de 1982, como organización no lucrativa y Declarada de Utilidad pública en Consejo de Ministros de 26 de marzo de 1983. Sus Estatutos están inscritos en el Registro Provincial.

Entidad fundadora de la FEDERACIÓN EXTREMEÑA ASPACE, así como de la CONFEDERACIÓN NACIONAL DE PARÁLISIS CEREBRAL. También participa de la CONFEDERACIÓN REGIONAL Y ESTATAL DE REPRESENTANTES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, CERMI EXTREMADURA.

Participa en la Red de Formación

Pertenece al Consejo Sectorial de personas con discapacidad del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres.

ASPACE CÁCERES pretende ser la entidad cacereña de referencia del movimiento asociativo, comprometida con la calidad de los servicios y con el apoyo a las personas con discapacidad y sus familias.

Nuestra misión principal es mejorar la calidad de vida de las personas con parálisis cerebral, discapacidades afines y de sus familias, mediante la defensa de sus derechos, la prestación de apoyos y servicios y la intervención en la comunidad

OBJETIVOS OPERATIVOS DE LA ENTIDAD

- *Desarrollar las capacidades de las personas con parálisis cerebral y discapacidades afines, mediante la atención a sus necesidades y a su promoción funcional.*
- *Promover la autonomía personal y la participación social de las personas con parálisis cerebral y discapacidades afines.*
- *Defender la integración y normalización de las personas con parálisis cerebral y discapacidades afines, en el ámbito educativo, social y laboral.*
- *Apoyar a las familias en las situaciones que genera la discapacidad y en la atención a sus hijos o familiares con discapacidad.*
- *Sensibilizar a la sociedad sobre los derechos de las personas con discapacidad.*

SERVICIOS QUE OFRECEMOS

- *Atención Temprana: conjunto de intervenciones dirigidas a la población infantil de 0 a 6 años, a la familia y al entorno, que tienen por objetivo dar respuesta lo más pronto posible a las necesidades transitorias o permanentes que presentan los niños/as con trastornos en su desarrollo o que tienen riesgo de padecerlos.*
- *Habilitación Funcional: conjunto de tratamientos encaminados a mejorar un déficit o disfunción física, intelectual o sensorial de la persona con discapacidad, así como, mantener habilidades adquiridas en aquellos casos en los que por sus características especiales se requiera, con el objeto de lograr el máximo grado posible de autonomía personal e integración social.*
- *Centro de día: servicio que atiende de forma integral a personas con discapacidad moderada y grave y que precisan de apoyos de terceras personas para las actividades de la vida diaria, facilitándoles los*

recursos individuales necesarios para su desarrollo personal y social en entornos normalizados.

- Centro Ocupacional: servicio cuya principal finalidad es la normalización y la integración socio laboral de personas con discapacidad mediante programas formativos, de habilitación ocupacional y de ajuste personal y social

- Servicio de Residencia de apoyo extenso: servicio dedicado a la atención y asistencia integral de aquellas personas con discapacidad y necesidades de apoyo extenso o generalizado, prestando al mismo tiempo tratamientos especializados para desarrollar al máximo sus potencialidades y evitar hasta donde sea posible su deterioro

Estos servicios de **ASPACE Cáceres** están financiados a través de convenio o concierto y se combinan con otros servicios transversales de carácter asociativo, para todas las edades y situaciones de dependencia:

- **Servicio de valoración y diagnóstico**
- **Consultas médicas especializadas**
- **Servicio social especializado**
- **Servicio psicológico especializado**
- **Servicio de adaptaciones y control postural**
- **Asesoramiento en tecnología de Apoyo**
- **Terapias individuales y grupales complementarias**
- **Apoyo a familias**
- **Programa de Ócio**
- **Programa de Deporte**
- **Respiro Familiar**
- **Campamentos de Verano**
- **Servicio de Asesoría Jurídica a través de la Confederación Aspace**

UBICACIÓN DE LOS CENTROS ASPACE CÁCERES

Nuestros centros están ubicados en las poblaciones de la provincia de Cáceres con mayor densidad de población, en concreto se encuentra en:

Cáceres

C/ Acuario, 2 CP 10001

Tlf: 927234768

Jaraiz de la Vera

Avda. de Torremenga SN CP 10400

Tlf: 927460469

Plasencia

C/ Cruz Roja SN CP. 10600

Tlf: 927423275

Moraleja

Polígono el Postuero C/ Vadohondo SN CP 10840

Tlf: 927516108

Trujillo

Avd. Monfragüe, 4 CP 10200

Tlf: 927781304

¿CÓMO SE GOBIERNA LA ENTIDAD ASPACE CÁCERES?

ASPACE Cáceres se gobierna desde la ASAMBLEA GENERAL de padres que se reúne anualmente para aprobar las cuentas, el presupuesto económico y la memoria de actividades y cada 4 años, para nombrar a la Junta Directiva, máximo órgano de gobierno entre Asambleas.

El Presidente/a de la Junta Directiva es el máximo representante de la Asociación, deberá recaer en padres, madres, tutores legales o personas con parálisis cerebral. El ingreso de socios se hace a través de la Junta Directiva. El Director/a Gerente es el responsable de la gestión y de la ejecución de los acuerdos de la Junta Directiva. El Director/a de Centros y Servicios es el responsable del funcionamiento técnico eficiente. Cada centro de ASPACE Cáceres tiene un Director/a, responsable de la organización interna de su centro.

Nuestra metodología se basa en la autonomía de cada profesional y cada equipo en el ámbito de su competencia, que trabajan coordinadamente para la consecución de los objetivos comunes.

ASPACE Cáceres es el lugar donde creamos, crecemos, innovamos, evolucionamos en conjunto, desde la igualdad y el respeto por la diversidad desde la autodeterminación y la autogestión de las personas usuarias de los servicios que ofrecemos.

¿POR QUÉ UN PLAN DE IGUALDAD?

Durante el año 2020 se planteó la necesidad de incluir un Plan de Igualdad para la entidad ASPACE CÁCERES.

Se ha utilizando la misma metodología recomendada para la elaboración del plan de igualdad por el proyecto Dana de Fundación Mujer, la lectura de otros planes de igualdad, y la toma de decisiones sobre las actuaciones a llevar a cabo en el seno de la Junta Directiva.

Se plantea la posibilidad de iniciar la implantación de la primera medida de este plan en marzo de 2021 e ir en el tiempo sucesivo, evaluando el seguimiento de dicho plan de forma bimensual en el seno de la Junta Directiva de nuestra entidad ASPACE CACERES.

Atendiendo al Título IV de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, "Derecho al trabajo en igualdad de oportunidades", se atribuye a las organizaciones laborales una serie de responsabilidades en cuanto a la promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, reconociendo así, la vital importancia de las empresas y organizaciones como sujetos activos en el desarrollo de las políticas públicas de igualdad y como agentes dinamizadores del mercado laboral.

Dando respuesta a este compromiso, ASPACE CACERES, ha apostado por la creación de un Plan de Igualdad que abarcaría un periodo de cinco años, tras los cuales, se revisará, y actualizarán los objetivos y medidas pertinentes.

I PLAN DE IGUALDAD DE ASPACE CÁCERES

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, este plan va dirigido a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

En consecuencia a buscar que todas las partes implicadas tengan una base de negociación y acordar las medidas necesarias determinadas en la legislación laboral vigente.

El I Plan de Igualdad para el personal de ASPACE Cáceres 2021-2025 que se presenta a continuación es un reflejo del compromiso de ASPACE Cáceres por la igualdad, en todos sus matices, y especialmente en lo que se refiere a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Las características del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de ASPACE Cáceres son:

- *Está diseñado para los hombres y las mujeres que incorporan la plantilla de ASPACE Cáceres.*
- *Adopta la transversalidad de género como principio rector y estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de ASPACE Cáceres, en todas sus políticas y niveles de actuación.*
- *Es un método para prevenir cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.*
- *Es un documento vivo, que podrá ir cambiando a lo largo de su implantación cuando éste así lo requiera.*

OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS DEL I PLAN DE IGUALDAD DE ASPACE CÁ CERES

Este Plan de Igualdad aspira a ser como se define en el art 46 de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, "un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades y a eliminar la discriminación por razón de sexo"

Por tanto y como objetivo general de este Plan, es tratar de erradicar cualquier resquicio de desigualdad o discriminación debida al sexo-género en el desarrollo de las actividades llevadas a cabo en ASPACE Cáceres; y para ello deberemos identificar e impulsar diferentes medidas que permitan conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad entre hombres y mujeres como un principio estratégico en la organización.

Otro de los objetivos principales de este plan será la de Incorporar la perspectiva de género en los procesos de gestión interna y externa de la entidad.

Los objetivos específicos que se incorporan al plan son:

- *Garantizar la igualdad de trato de oportunidades en la selección para el acceso a la entidad ASPACE Cáceres, eliminando los posibles casos de segregación horizontal y vertical.*
- *Utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas en ofertas de empleo para que no vayan dirigidas ni a hombres ni a mujeres explícitamente.*
- *Garantizar las mismas condiciones contractuales para hombres y mujeres*

- *Promover y mejorar la posibilidad de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen pudieran darse en la entidad.*
- *Garantizar la posibilidad de promoción en la empresa a toda la plantilla.*
- *Realizar un seguimiento de la igualdad retributiva*
- *Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa*
- *Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.*
- *Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal*
- *Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre mujeres y hombres de la plantilla.*
- *Introducir la perspectiva de género en la evaluación de los riesgos laborales*
- *Promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual.*
- *Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo y en todas nuestras redes sociales, a fin de eliminar el sexismo.*
- *Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la entidad ASPACE Cáceres.*

AGENTES IMPLICADOS

Para hacer efectivo este plan los agentes implicados en su consecución son dos:

- 1. La Junta directiva de ASPACE Cáceres.*
- 2. La plantilla de trabajo de la entidad ASPACE Cáceres.*

La Junta directiva la componen 11 personas, de las cuales 5 son hombres y 6 mujeres, todos ellos consideran imprescindible la implantación del I Plan de Igualdad para el buen funcionamiento de la asociación ASPACE Cáceres y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007.

La plantilla es el principal agente implicado en la ejecución y seguimiento del plan, es el colectivo destinatario. Actualmente está formado por 166 personas, de las cuales, 143 son mujeres y 23 son hombres.

En cuanto a los porcentajes de los datos de la plantilla el 86,14% son mujeres frente al 13,86% son hombres.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE ASPACE CÁCERES

A partir de las áreas más importantes que conforman el plan de igualdad y las recomendaciones que parten de un diagnóstico inicial de la entidad se definen los objetivos y medidas correspondientes, junto con la descripción de los recursos e indicadores de evaluación en cada una de las áreas, con el fin de orientar las actuaciones, y reorientarlas si se considera necesario.

- ÁREA DE INTERVENCIÓN: DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

Objetivos relacionados con el área de intervención:

- *Garantizar la igualdad de trato de oportunidades en la selección para el acceso a la entidad ASPACE Cáceres, eliminando los posibles casos de segregación horizontal y vertical.*

- *Utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas en ofertas de empleo para que no vayan dirigidas ni a hombres ni a mujeres explícitamente.*
- *Garantizar las mismas condiciones contractuales para hombres y mujeres*

▪ MEDIDAS

- *Establecer un sistema cuantitativo en las nuevas contrataciones o al menos en las entrevistas laborales dando las mismas oportunidades a hombres y a mujeres.*
- *Introducir un lenguaje no sexista ni discriminatorio en cualquiera de las publicaciones de la entidad además de tener muy en cuenta un lenguaje inclusivo y con perspectiva de género.*
- *Garantizar un trato digno e igualitario a través de la figura del enlace sindical*

El responsable de que estas medidas se cumplan será el departamento de recursos humanos junto con la dirección de los centros y el enlace sindical. Estas medidas no suponen ningún coste para la asociación. Deben ser revisadas de forma continua atendiendo al número de contratos realizados y a la ejecución de los mismos.

ÁREA DE INTERVENCIÓN: ACCESO A LA ORGANIZACIÓN

Objetivos relacionados con el área de intervención:

- *Promover y mejorar la posibilidad de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen pudieran darse en la entidad.*
- *Garantizar la posibilidad de promoción en la empresa a toda la plantilla.*

- Realizar un seguimiento de la igualdad retributiva
- Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa

▪ MEDIDAS

- Fomentar la igualdad de oportunidades en los puestos de responsabilidad estableciendo un sistema igualitario, garantizando de esta manera la promoción dentro de la empresa.
- Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal.
- Mantener un sistema de auditoría externa e interna para mantener una igualdad retributiva.
- Garantizar una formación básica en igualdad especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa.

El responsable de que estas medidas se cumplan será el departamento de recursos humanos junto con la dirección de los centros y el enlace sindical. Estas medidas suponen algún coste para la asociación en cuanto a las auditorías y a la formación subvencionable. Deben ser revisadas de forma continua atendiendo al número de contratos realizados y a la ejecución de los mismos.

ÁREA DE INTERVENCIÓN: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.

Objetivos relacionados con el área de intervención:

- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
- Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal

- *Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre mujeres y hombres de la plantilla.*

- **MEDIDAS**

- *Difusión a la plantilla de sus derechos de conciliación reconocidos legalmente.*
- *Elaboración de un sistema de recogida de información sobre las demandas y necesidades de conciliación de todo el personal (encuesta periódica, buzón de sugerencias...) dando respuesta a las mismas a través de la puesta en marcha de nuevas medidas o de la revisión de las ya existentes.*
- *Puesta en marcha de medidas de flexibilización (tiempos y espacios: horarios flexibles, teletrabajo, banco de horas...) ajustadas a las necesidades de la conciliación del personal de la entidad.*
- *Puesta en marcha de mejoras en las condiciones de los permisos legales no retribuidos de reducción de jornada y excedencia por cuidados así como de las personas que cubren a los excedentes.*

El responsable de que estas medidas se cumplan será el departamento de recursos humanos junto con la dirección de los centros y el enlace sindical. Estas medidas no suponen ningún coste para la asociación. Deben ser revisadas de forma continua atendiendo al número de contratos realizados y a la ejecución de los mismos.

ÁREA DE INTERVENCIÓN: SALUD LABORAL Y ACOSO

Objetivos relacionados con el área de intervención:

- *Introducir la perspectiva de género en la evaluación de los riesgos laborales*
- *Promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual.*
- *Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo y en todas nuestras redes sociales, a fin de eliminar el sexismo.*

▪ MEDIDAS

- *Elaboración de un protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo y garantizar que todo el personal conoce su existencia.*
- *Desarrollo de acciones formativas/informativas destinadas a la prevención y sensibilización en materia de acoso sexual o por razón de sexo.*
- *Difusión a la plantilla de los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.*
- *Activar un filtro de autocorrección a todas las imágenes y lenguaje utilizado en las comunicaciones tanto de uso interno como externo.*

El responsable de que estas medidas se cumplan será el departamento de recursos humanos junto con la dirección de los centros y el enlace sindical. Estas medidas no suponen ningún coste para la asociación. Deben ser revisadas de forma continua atendiendo al número de contratos realizados y a la ejecución de los mismos.

ÁREA DE INTERVENCIÓN: CULTURA Y VALORES DE LA ORGANIZACIÓN

Objetivos relacionados con el área de intervención:

- *Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la entidad ASPACE Cáceres.*

▪ MEDIDAS

- *Formalización y difusión del compromiso con la igualdad de género por parte de la dirección de la empresa.*

- *Puesta en marcha del proceso de creación de una Comisión de Igualdad y garantizar el mantenimiento de una estructura estable de personas responsables de la puesta en marcha y seguimiento de las actuaciones en materia de igualdad.*
- *Designación de personas para la Comisión siguiendo el principio de presencia equilibrada*
- *Puesta en marcha de un procedimiento para mantenerse informada respecto a la normativa de aplicación en la organización relativa a igualdad entre mujeres y hombres.*

El responsable de que estas medidas se cumplan será el departamento de recursos humanos junto con la dirección de los centros y el enlace sindical. Estas medidas no suponen ningún coste para la asociación. Deben ser revisadas de forma continua atendiendo al número de contratos realizados y a la ejecución de los mismos.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad se realizará por parte de la Comisión de Igualdad, o en su defecto por parte de la Junta Directiva de la asociación ASPACE CÁCERES.

El seguimiento del Plan de Igualdad se realizará con una periodicidad mínima de 2 meses y máxima de 6 meses.

Este Plan se ha aprobado por parte de la Junta Directiva de la Asociación ASPACE CÁCERES en Cáceres a 28 de Junio de 2021.

Firman:

Nombre y apellidos	Cargo	DNI	Firma
D. Narciso Antonio Martín Gil	Presidente	76010265 A	
D. Alberto Conejero Fernández	Vicepresidente	11782455 S	
Dña. Mar Martín Batuecas	Secretaria	11763921L	
D. Francisco Elías Águila García	Tesorero	06931283 A	
D. Diego Merino Duque	Vocal	28947092M	
Dña. Teresa Herrero Pérez	Vocal	07448419 F	
Dña. María Jesús Calvarro Bernal	Vocal	06989201 F	
Dña. Felipa Mozo Rodríguez	Vocal	06914400 W	
Dña. Gloria Galán Ugartemendia	Vocal	28954696 L	
Dña. Juana M ^a Villar Zarza	Vocal	28942642 V	
D. Valentín Acedo Villa	Vocal	06984496 V	