

PLAN DE IGUALDAD



Fecha: 26 de Agosto de 2025

En coherencia con el valor de la igualdad de género asumido por ASPACE CYL, todas las denominaciones que en este documento se efectúan en género masculino, cuando no hayan sido sustituidas por términos genéricos, se entenderán hechas indistintamente en género femenino

Índice

1	OBJETO	3
2	PRESENTACIÓN	3
2.1	Quiénes somos	3
2.2	Objetivos fundacionales generales	3
2.3	Actividades y programas	4
2.4	Decálogo Estratégico	5
2.5	Política de Calidad	5
3	CONTEXTO NORMATIVO	6
4	NATURALEZA Y PRINCIPIOS DEL PLAN DEL PLAN DE IGUALDAD	6
5	FASES Y PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD	7
6	PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	8
7	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	8
8	INFORME DIAGNÓSTICO	9
9	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	11
10	MEDIDAS DE IGUALDAD	13
11	APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	22
12	EVALUACIÓN Y REVISIÓN	22
13	CALENDARIO DE ACTUACIONES	24
14	RECURSOS Y MEDIOS	25
15	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	25
16	REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD	26

1 OBJETO

El presente Plan de Igualdad tiene por objeto establecer el marco estratégico y operativo para garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el seno de la Federación ASPACE Castellano Leonesa de Asociaciones de Atención a Personas afectadas de Parálisis Cerebral y discapacidades afines, en adelante ASPACE CYL, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Este Plan se configura como una herramienta viva de transformación organizacional, que tiene como finalidad identificar y corregir posibles desigualdades por razón de sexo, y promover condiciones laborales equitativas, inclusivas y corresponsables en todos los niveles de la entidad. En particular, se dirige a:

- Prevenir cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el acceso al empleo, la contratación, la promoción, la formación, las condiciones laborales, la retribución, la conciliación y la corresponsabilidad.
- Garantizar un entorno laboral libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres, especialmente en ámbitos con presencia desigual.
- Incorporar la perspectiva de género en la cultura organizativa y en los procesos de gestión de personas.

El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado tras un proceso de diagnóstico participativo, con la implicación de la representación de las personas trabajadoras, y se articula como un instrumento de mejora continua, con medidas concretas, indicadores de seguimiento y mecanismos de evaluación periódica.

2 PRESENTACIÓN

2.1 Quiénes somos

La Federación ASPACE Castellano Leonesa de Asociaciones de Atención a Personas afectadas de Parálisis Cerebral y discapacidades afines nace en el año 1997 con la finalidad de mejorar la calidad de vida de las personas con Parálisis Cerebral y discapacidades afines, promoviendo su desarrollo personal y la igualdad de oportunidades.

ASPACE CYL, es una entidad sin ánimo de lucro, su ámbito de actuación es regional, abarcando todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla y León. Está integrada por las siguientes Asociaciones: ASPACE-AVILA, APACE-BURGOS, ASPACE-LEON, ASPACE-SALAMANCA, SANAGUA ASPACE-ZAMORA, ASPACE-VALLADOLID, ASPACE-PALENCIA, ASPACE-SORIA y ASPACE-SEGOVIA.

Entre todas las provincias que integran ASPACE CYL se cuenta con más de 2.200 socios, principalmente personas con Parálisis Cerebral, familiares y amigos; se ofrecen servicios de atención directa a más de 700 personas, con cerca de 400 profesionales trabajando en los distintos centros y asociaciones.

ASPACE CYL, forma parte del:

- Comité Español de Representantes de Minusválidos de Castilla y León (CERMI CyL).
- Confederación ASPACE.
- Consejo Regional para la Atención de las Personas con Discapacidad en Castilla y León.
- Consejo Regional de Voluntariado de Castilla y León.

2.2 Objetivos fundacionales generales

En ASPACE CYL se plantearon los siguientes objetivos fundacionales en el momento de su nacimiento:

- Coordinar, impulsar y potenciar los objetivos y las actividades de sus Asociaciones miembros con criterios de solidaridad.
- Defender la dignidad y los derechos de las personas con parálisis cerebral y discapacidades afines, apoyar a las familias para conseguir mejorar las condiciones de vida de estas personas.
- Modificar las actitudes sociales en relación con la parálisis cerebral y discapacidades afines y promover la legislación adecuada que mejore la situación de este colectivo.

- Fomentar y desarrollar actividades, ocio y tiempo libre, en las que intervengan personas con Parálisis Cerebral y Discapacidades afines de todo el territorio de la Comunidad de Castilla y León.
- Cualquier otro que de modo directo, o indirecto, pueda contribuir a la realización de los fines de la Federación y de sus Asociaciones miembros, que redunden en beneficio de las personas con Parálisis Cerebral y Discapacidades afines y/o de sus familiares o representantes legales.

Estos objetivos no son excluyentes de las acciones que en idéntico sentido puedan llevar a cabo las Asociaciones miembros de esta Federación, de acuerdo con sus propios Estatutos. La Federación respetará en todo caso la independencia y libertad de actuación, funcionamiento y criterios de las Asociaciones miembros, en el desarrollo de sus actividades y objetivos dentro del marco de sus Estatutos.

- Reunir y difundir información general y especializada sobre problemas de la Parálisis Cerebral y Discapacidades afines.
- Representar a sus miembros en el ámbito estatal e internacional.

2.3 Actividades y programas

Para el cumplimiento de los fines fundacionales ASPACE CYL realizará las siguientes actividades:

- Organizar los servicios de estudio, programación, información, asistencia técnica, gestión y otros análogos que las circunstancias aconsejen.
- Promover, facilitar y utilizar todos los medios lícitos de publicidad, formación y difusión, para dar a conocer los problemas de las personas con Parálisis Cerebral y de sus familiares.
- Incorporarse a entidades u organismos públicos o privados dedicados a fines similares, o que puedan facilitar la realización de los fines de la Federación.
- Estimular las relaciones entre las Asociaciones.
- Valerse de cualquier otro medio lícito que sirva para la consecución de sus fines.
- Promover la formación del voluntariado para el cumplimiento de sus funciones sociales.
- Promover la innovación, la investigación científica y la transferencia tecnológica aplicada a la mejora de la calidad de vida de las personas, la promoción de la salud y la utilización de nuevos productos y/o servicios de apoyo.
- Potenciar y facilitar la constitución de Entidades en pro de la parálisis cerebral.
- Asesorar a sus miembros en aspectos técnicos y legales relacionados con sus actividades.
- Fomentar la investigación y publicaciones en materia de Parálisis Cerebral y afines.
- Fomentar la formación y la información a la ciudadanía sobre las cuestiones que afectan al colectivo de personas con Parálisis Cerebral o afines y sus familias.
- Contribuir al desarrollo legislativo de materias que afecten a las personas con Parálisis Cerebral y afines

ASPACE CYL desarrolla los siguientes programas:

- Servicio de información y orientación del sistema de atención a la dependencia.
- Empleo y formación.
- Comisiones y grupos de trabajo.
- Voluntariado, ocio y tiempo libre.
- Sensibilización.
- Servicio de asesoría jurídica.

2.4 Decálogo Estratégico

1. Orientación centrada en los socios.
2. Establecer un eficiente sistema de información para divulgar todas las actividades, iniciativas, proyectos.
3. Organizarse con democracia, porque es compromiso de todos.
4. Aceptar las peculiaridades de las distintas asociaciones, centros de servicios y productos.
5. Distinguir entre Socios y Clientes, ya que cada uno requiere una respuesta diferente.
6. Atender a las necesidades específicas de cada persona: desde la igualdad, atender las diferencias.
7. Asegurar la calidad como marchamo distintivo de nuestros servicios.
8. Investigación / acción / formación, tres líneas en las que debemos preservar.
9. Percepción social, darnos a conocer.
10. Código deontológico: ética, un principio al que no podemos renunciar.

2.5 Política de Calidad

La Federación ASPACE Castellano Leonesa de Asociaciones de Atención a Personas afectadas de Parálisis Cerebral y discapacidades afines nace en el año 1997 con la finalidad de mejorar la calidad de vida de las personas con Parálisis Cerebral y discapacidades afines, promoviendo su desarrollo personal y la igualdad de oportunidades, para intentar conseguirlo nos comprometemos con:

Misión

Fortalecer la red asociativa de las personas con Parálisis Cerebral y Discapacidades afines de Castilla y León, con el fin de mejorar su calidad de vida y la de sus familias.

Visión

- Ser guía y referente para nuestras asociaciones.
- Coordinar y representar sus intereses.
- Contribuir a la mayor normalización, calidad de vida e igualdad de oportunidades de las personas con Parálisis Cerebral.
- Establecer compromisos que aúnen intereses y faciliten la estabilidad y crecimiento de las asociaciones y sus objetivos.

Valores

- JUSTICIA: Estableciendo un marco adecuado que posibilite la relación entre las familias y afectados por Parálisis Cerebral del ámbito territorial de Castilla y León y las instituciones, promoviendo acciones específicas de interacción que permitan canalizar sus demandas y defender el ejercicio de los derechos de las personas con Parálisis Cerebral, esto se concretará en las decisiones tomadas por la Asamblea.
- COMPROMISO: Se traduce en la adopción de acuerdos por los cuales se asumen ciertas obligaciones que deben cumplir tanto las asociaciones como la propia Federación, se concreta en la obligación de ambas de cumplir con lo acordado.
- INNOVACIÓN: Aplicación de nuevas ideas, conceptos, servicios y prácticas, con la intención de ser útiles para la mejora de la calidad de vida de las personas con Parálisis Cerebral y sus familias. Para ello se tenderá a la realización de actividades novedosas.
- SOLIDARIDAD: Buscando un sentimiento de unidad, basado en metas o intereses comunes. Esto se conseguirá a través del apoyo mutuo.

La Federación ASPACE CyL se compromete a cumplir con los requisitos y el compromiso de mejorar continuamente la eficacia del Sistema de Gestión de Calidad, conforme a la norma ISO 9001-2015

3 CONTEXTO NORMATIVO

El presente Plan de Igualdad se enmarca en el compromiso de ASPACE CYL con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en coherencia con su misión social y con el cumplimiento de la normativa vigente en esta materia. Este compromiso se fundamenta en el artículo 14 de la Constitución Española, que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, entre otras circunstancias.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye el marco legislativo de referencia, incorporando al ordenamiento jurídico español los principios de igualdad recogidos en diversas directivas europeas. Esta ley establece la obligación de adoptar políticas activas para prevenir la discriminación, promover la igualdad de trato y oportunidades, y garantizar entornos laborales libres de acoso por razón de sexo. Entre estas políticas se incluye la implantación de planes de igualdad en aquellas entidades que, por su tamaño, estén legalmente obligadas a ello.

Con la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se amplió el marco normativo en esta materia. Dicha norma modificó el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 y estableció la obligatoriedad de elaborar un Plan de Igualdad para todas las entidades que cuenten con una plantilla igual o superior a 50 personas, incluyendo fundaciones y organizaciones del tercer sector.

Posteriormente, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, regula con mayor detalle el procedimiento de elaboración, contenido, negociación, registro y seguimiento de los planes de igualdad, así como su depósito obligatorio en el REGCON. Por su parte, el Real Decreto 902/2020, también de 13 de octubre, desarrolla el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, estableciendo medidas para garantizar la transparencia salarial y detectar posibles brechas de género en las retribuciones.

Ambas normas refuerzan la necesidad de que las organizaciones, incluidas las entidades del tercer sector como ASPACE CYL, dispongan de diagnósticos rigurosos y planes estructurados que incorporen medidas concretas, indicadores de seguimiento y mecanismos de evaluación periódica.

Este compromiso se alinea, además, con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, especialmente con:

- **ODS 5:** Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.
- **ODS 8:** Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todas las personas.

En concreto, el Plan de Igualdad de ASPACE CYL contribuye al cumplimiento de las metas 5.1, 5.2, 5.4, 5.5 y 8.5, orientadas a eliminar toda forma de discriminación por razón de género, reconocer el valor del trabajo de cuidados, fomentar la participación equitativa en la toma de decisiones, y garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

En relación con esta última cuestión, el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción actualizada, establece que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando concurren conjuntamente las siguientes condiciones: equivalencia en las funciones o tareas efectivamente desempeñadas, requisitos formativos o de cualificación exigidos, factores relacionados con el desempeño y condiciones laborales en las que se realiza la actividad.

A través del cumplimiento de esta normativa, ASPACE CYL refuerza su compromiso con una gestión ética y justa, avanzando hacia una cultura organizativa basada en la equidad, la diversidad y la justicia social.

4 NATURALEZA Y PRINCIPIOS DEL PLAN DEL PLAN DE IGUALDAD

ASPACE CYL asume el compromiso firme de establecer y desarrollar políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Este compromiso se materializa en el impulso y la aplicación de medidas concretas que permitan avanzar hacia la igualdad real y efectiva en el seno de la entidad, configurando la igualdad como un principio estratégico transversal a toda su actuación institucional.

El marco de actuación que rige este primer plan de igualdad de ASPACE CYL es el siguiente:

- Avanzar en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en ASPACE CYL.
- Integrar de manera sistemática la perspectiva de género en la gestión interna y en los procesos de toma de decisiones.
- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

- Garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor, conforme al marco normativo vigente.
- Fomentar una cultura organizativa basada en el respeto, la equidad y la sensibilización en materia de igualdad.

Estos principios se concretan a través del desarrollo y aplicación del Plan de Igualdad, que incluye medidas evaluables y sistemas de seguimiento para garantizar su eficacia. El Plan se configura, por tanto, como un instrumento vivo de mejora continua, con vocación de generar transformaciones reales tanto en la organización como en su entorno, contribuyendo a una sociedad más justa, inclusiva y cohesionada.

5 FASES Y PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar el I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de ASPACE CYL son los siguientes:

Fase I. Compromiso institucional: La Gerencia de ASPACE CYL manifestó su compromiso con la igualdad de género mediante una declaración formal fechada el día 30 de abril de 2025, comunicando a toda la plantilla el inicio del proceso de elaboración del Plan.

Fase II. Comisión de Igualdad: El día 30 de abril de 2025 se constituyó la comisión encargada de impulsar y supervisar el proceso.

Fase III. Diagnóstico de situación: Se elaboró un diagnóstico a partir del análisis cuantitativo y cualitativo de diversas áreas: acceso al empleo, selección, contratación, formación, promoción, condiciones laborales, retribución, conciliación, corresponsabilidad, salud laboral, comunicación interna y prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

Fase IV. Informe de diagnóstico: El análisis de la información permitió detectar desigualdades y áreas de mejora, que fueron recogidas en un informe técnico con conclusiones y recomendaciones.

Fase V. Diseño del Plan de Igualdad: A partir del diagnóstico, se diseñó el plan de actuación, estableciendo objetivos, medidas concretas, calendario de implantación, responsables, recursos y criterios de seguimiento y evaluación.

Fase VI. Implantación: Una vez aprobado, el Plan se ejecutará mediante la aplicación progresiva de las medidas planificadas, con el compromiso de todos los niveles de la organización.

Fase VII. Seguimiento y evaluación: Se prevé un sistema de seguimiento periódico que permita realizar ajustes, solventar incidencias y evaluar el grado de cumplimiento de objetivos y resultados. La evaluación final valorará si la situación inicial ha mejorado y si se ha avanzado en igualdad real y efectiva.

El Plan de Igualdad de ASPACE CYL se rige por los siguientes principios:

- **Transversalidad:** La igualdad de género se integra en todos los procesos, políticas y niveles de la organización.
- **Prevención y proactividad:** No se limita a corregir desigualdades, sino que anticipa y evita su aparición.
- **Participación:** Implica al conjunto de la plantilla, promoviendo la corresponsabilidad y el trabajo conjunto entre mujeres y hombres.
- **Negociación y diálogo:** Se sustenta en el consenso entre la representación de la entidad y de las personas trabajadoras.
- **Dinamismo:** El Plan es un instrumento vivo, sujeto a revisión y mejora continua.
- **Coherencia y sistematicidad:** Las medidas se alinean con los objetivos generales del Plan, asegurando un enfoque integral.
- **Adaptabilidad:** El Plan se diseña a medida, teniendo en cuenta los recursos y características de la entidad.

6 PARTES SUScriptorAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad ha sido suscrito por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de ASPACE CYL, constituida conforme a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

En representación de la entidad:

- **Fernando Miranda Angulo.** Gerente de ASPACE CYL

En representación de la plantilla:

- **Sara Gómez González.** Técnica de ASPACE CYL

La presente Comisión ha sido la encargada de impulsar, elaborar y aprobar este Plan de Igualdad, actuando con legitimidad conforme a lo previsto en la normativa vigente. Su constitución, composición y funcionamiento han quedado debidamente documentados, y forman parte del expediente técnico del Plan.

7 ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Ámbito personal

El presente Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de ASPACE CYL, con independencia de su categoría profesional, tipo de contrato (indefinido, temporal, parcial, a jornada completa, etc.) o área de trabajo. También incluye al personal de alta dirección.

Asimismo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 11.1, párrafo cuarto, de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas previstas en el Plan serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por ETT durante sus períodos de prestación de servicios en la entidad.

El Plan se aplicará igualmente a las nuevas incorporaciones que se produzcan durante su periodo de vigencia.

Ámbito territorial

El Plan de Igualdad es de aplicación a todos los centros de trabajo de ASPACE CYL, que en el momento de la elaboración del Plan es el ubicado en la Calle Macizo de Gredos número 45 de Valladolid.

En caso de apertura de nuevos centros durante la vigencia del Plan, este será igualmente de aplicación a los mismos, debiendo actualizarse el ámbito territorial si se produjeran cambios sustanciales.

Ámbito temporal

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia de **cuatro años**, contados desde su fecha de entrada en vigor, que será el **26 de agosto de 2025**, según acuerdo de la Comisión de Igualdad.

Conforme al artículo 9.1 del **Real Decreto 901/2020**, el Plan podrá mantenerse en vigor una vez transcurrido su periodo inicial, en tanto no se apruebe uno nuevo, sin que la duración total exceda el plazo máximo legal de cuatro años. Antes de su vencimiento, se iniciará el proceso de evaluación y revisión, con el fin de elaborar y aprobar el siguiente Plan de Igualdad.

8 INFORME DIAGNÓSTICO

ASPACE CYL, ha elaborado un **diagnóstico de situación en materia de igualdad entre mujeres y hombres**, conforme a lo establecido en el artículo 7 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre. Este informe, que se incorpora como anexo al presente Plan, analiza de forma desagregada por sexo y desde una perspectiva de género las condiciones laborales y organizativas de la entidad. Asimismo, en caso de existir, se tendría en cuenta la situación de las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante sus períodos de prestación de servicios, tal y como establece la Ley 14/1994, de 1 de junio.

Las principales conclusiones del diagnóstico se sintetizan en la siguiente tabla:

AREA	Puntos Fuertes	Áreas de Mejora
Proceso de selección, contratación	Mujeres y hombres superan con la misma facilidad los procesos de selección y no necesitan comportamientos diferenciados para adaptarse a las condiciones laborales de la entidad. El personal encargado de los procesos de selección ha recibido formación en igualdad.	ASPACE CYL no dispone de un procedimiento documentado para la selección de personal En los procesos de selección de nuevo personal, no se analiza, ni se tiene en cuenta que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto a cubrir.
Formación	Se garantiza el acceso igualitario de mujeres y hombres a los programas formativos. Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir.	No se ha impartido a la totalidad de la plantilla de ASPACE CYL formación sobre igualdad entre mujeres y hombres. No se han definido en ASPACE CYL existen mecanismos para asegurar igualdad en las horas de formación
Promoción profesional	No se han detectado barreras explícitas a la promoción interna.	No existen ni un procedimiento de promoción, ni canales predefinidos en la entidad para la promoción interna de las personas.
Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas	ASPACE CYL paga, por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución (satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial).	NO existen planes de carrera individuales en ASPACE CYL
Condiciones de trabajo	ASPACE CYL, es una entidad con una alta estabilidad laboral tanto de mujeres y hombres.	No se han implantado medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital.
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	ASPACE CYL ha establecido medidas de manera informal medidas de gestión de bolsas de horas, o días personales de libre disposición.	No se han documentado en un plan de conciliación las medidas en vigor, ni se ha realizado un análisis profundo de las posibles medidas de conciliación y corresponsabilidad que excedan el convenio colectivo de aplicación. No se han establecido medidas para fomentar la corresponsabilidad de los trabajadores varones. No ha definido un protocolo de desconexión digital.
Infrarrepresentación femenina	El puesto de representación de trabajadores/as está ocupado por una mujer contribuyendo a la visibilidad y participación femenina en espacios de representación.	La plantilla muestra una sobrerrepresentación femenina, con escasa presencia masculina. El puesto único de Gerencia está ocupado actualmente por un hombre, sin medidas específicas orientadas a fomentar el acceso de mujeres a puestos de decisión, dirección o responsabilidad.

AREA	Puntos Fuertes	Áreas de Mejora
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	No se han registrado casos de acoso en la entidad.	ASPACE CYL no ha establecido de manera formal un protocolo de actuación en materia de acoso en el trabajo. El nivel de conocimiento por parte de la plantilla de ASPACE CYL sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo es bajo.
Derechos laborales de las víctimas de violencia de género	La entidad contempla el ejercicio de los derechos reconocidos legalmente en casos de violencia de género, como la reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo o aplicación de horario flexible, lo que permite compatibilizar la protección y la vida laboral de las víctimas.	No se amplían los derechos laborales más allá de los establecidos por la normativa vigente, ni se han incorporado medidas adicionales o complementarias. No se contempla el acceso a asesoramiento o apoyo profesional, psicológico o médico para las víctimas
Comunicación incluyente y lenguaje no sexista	Se ha difundido e informado a la plantilla de ASPACE CYL entidad sobre el proceso de elaboración del Plan de Igualdad.	No se ha revisado la formalmente las acciones de comunicación, materiales y publicaciones de la entidad para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo.
Seguridad, salud laboral y equipamientos	Se dispone de una evaluación de Riesgos para todos sus puestos de trabajo y Planificación de Acciones Preventivas, así como un Plan de Vigilancia de la Salud de sus empleados/as.	No se recopilan datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres

La información obtenida en la elaboración del diagnóstico ha permitido fijar unos ejes de intervención que se constituyen en instrumentos que permiten aportar un soporte estructural al Plan.

9 OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo general del **I Plan de Igualdad** de ASPACE CYL es garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de actuación de la entidad, integrando de forma transversal la perspectiva de género en su estructura organizativa, procesos de gestión y cultura institucional.

Este primer Plan se orienta a corregir los desequilibrios detectados en el diagnóstico inicial y a prevenir la aparición de nuevas desigualdades, mediante la incorporación progresiva del enfoque de género en todos los niveles de la organización. Con ello, se aspira a consolidar una entidad más equitativa, cohesionada y libre de discriminaciones por razón de sexo o género.

Para alcanzar este fin, se definen los siguientes objetivos estratégicos:

- Incorporar la perspectiva de género de forma transversal en la planificación, gestión y toma de decisiones de la entidad.
- Sensibilizar y formar al conjunto de la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres, promoviendo una cultura organizativa igualitaria.
- Garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, impulsando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el ejercicio de estos derechos.
- Velar por la igualdad retributiva, aplicando el principio de igual remuneración por trabajos de igual valor, conforme a lo establecido en el RD 902/2020.
- Fomentar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en todos los canales de comunicación interna y externa de la entidad.
- Prevenir, detectar y actuar ante el acoso sexual y por razón de sexo, asegurando un entorno laboral seguro y respetuoso para toda la plantilla.

Sobre la información obtenida en el diagnóstico inicial realizado, ASPACE CYL ha establecido tres ejes de intervención que se constituyen en instrumentos que permiten aportar un soporte estructural al Plan.



Figura 1.- Ejes de intervención del Plan de igualdad de ASPACE CYL

Cada uno de los ejes establece, a su vez, una serie de objetivos específicos, cuyo desarrollo se concreta en un conjunto de medidas operativas. Estas medidas se detallan en el Apartado 10 del Plan de Igualdad y se acompañan de un sistema de indicadores de seguimiento y evaluación, que permitirá monitorizar su grado de implantación y eficacia a lo largo del período de vigencia del Plan.

Eje	Objetivos
Institución	<ul style="list-style-type: none"> • Crear la Comisión de Igualdad de ASPACE CYL como órgano permanente de seguimiento y evaluación del Plan. • Sensibilizar y formar a todo el personal de ASPACE CYL sobre igualdad de género y corresponsabilidad. • Asegurar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, incorporando de forma explícita la perspectiva de género en todas las fases del proceso de reclutamiento, selección y contratación. • Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y áreas funcionales de la organización, especialmente en aquellos donde exista infrarrepresentación de alguno de los sexos. • Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la promoción profesional, el desarrollo de carrera y la progresión interna, mediante criterios transparentes, objetivos y libres de sesgos de género. • Asegurar el principio de igual retribución por trabajos de igual valor. • Fomentar una cultura organizacional comprometida con la lucha contra la violencia de género, garantizando el conocimiento, respeto y aplicación de los derechos laborales específicos reconocidos a las trabajadoras víctimas.
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar que la imagen y comunicación interna y externa de ASPACE CYL es inclusiva, no sexista y respetuosa con la diversidad. • Garantizar que la imagen y comunicación de ASPACE CYL sea inclusiva, no sexista y respetuosa con la diversidad libre de estereotipos de género y plenamente coherente con los principios de igualdad entre mujeres y hombres. • Mejorar la información interna sobre procesos de selección, promoción, formación y medidas de igualdad. • Visibilizar el compromiso institucional con la igualdad ante la plantilla, las personas usuarias y el entorno social.
Personas	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar y formar a todo el personal de ASPACE CYL sobre igualdad de género y corresponsabilidad. • Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las acciones formativas. • Prevenir y actuar ante cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo o género en ASPACE CYL • Proporcionar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en ASPACE CYL • Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad de las personas que integran la plantilla de ASPACE CYL • Integrar la perspectiva de género en las actuaciones de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud laboral.

Además, las medidas se presentan calendarizadas en el tiempo de vigencia del Plan e incluyen los ámbitos responsables e implicados en su implementación.

10 MEDIDAS DE IGUALDAD

Una vez establecidos los ejes del plan de igualdad y los objetivos específicos para cada uno, ASPACE CYL ha establecido las medidas para su consecución. Al planificar las medidas, se han tenido en cuenta las recomendaciones del Ministerio de Igualdad del Gobierno de España.



Figura 2.- Diseño de las medidas de igualdad

Tras la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, se establece que las medidas deben ser evaluables. Es decir, que las medidas deben ser medibles y cuantificables, ya sea de forma cuantitativa o cualitativa, a través de indicadores de seguimiento e incorporar los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

A continuación, se detallan en formato de tabla las medidas del plan de igualdad. Cada una de ellas contiene, una descripción detallada, en las que se hace constar, nombre de la medida, eje al que pertenece, área de intervención, descripción de actividades, persona responsable, calendario de implantación e indicadores de seguimiento.

Medida	Comisión de Igualdad
Eje	Institución
Área	Organización y estructura
Objetivos que persigue	Crear la Comisión de Igualdad de ASPACE CYL como órgano permanente de seguimiento y evaluación del Plan.
Descripción detallada de la medida	Constituir la Comisión de Igualdad de ASPACE CYL como órgano paritario y colegiado, con representación de la parte social y de la dirección, que se encargue del seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad. Entre sus funciones se incluirán el impulso de las medidas, el análisis de resultados y la elaboración de informes de seguimiento y evaluación intermedia y final.
Personas destinatarias	Todo el personal de ASPACE CYL
Temporalización	Plazo máximo de implantación a partir de la aprobación del Plan de Igualdad: Dos meses a partir de la aprobación del Plan de Igualdad
Responsable	Comisión de negociadora del plan de igualdad
Recursos asociados	Apoyo técnico de una persona experta en igualdad (externa o interna) Espacios y tiempos habilitados para reuniones periódicas
Indicadores de seguimiento#	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comisión de Igualdad constituida formalmente (Sí/No) 2. Número de reuniones celebradas por año 3. Elaboración del reglamento interno de funcionamiento (Sí/No)

Medida	Difusión del Plan de Igualdad
Eje	Institución
Área	Comunicación inclusiva y no sexista
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar a todo el personal de ASPACE CYL sobre igualdad de género y corresponsabilidad.
Descripción detallada de la medida	Garantizar la difusión del Plan de Igualdad entre todas las personas trabajadoras de la entidad, facilitando su comprensión y conocimiento. Se comunicará la aprobación del Plan, sus objetivos generales, los ejes estratégicos y un resumen de las principales medidas. La información se transmitirá mediante reuniones informativas y soportes escritos o digitales, procurando que el lenguaje utilizado sea claro, inclusivo y accesible para toda la plantilla.
Personas destinatarias	Todo el personal de ASPACE CYL
Temporalización	Plazo máximo de implantación a partir de la aprobación del Plan de Igualdad: Cuatro meses
Responsable	Comisión de Igualdad
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> • Reunión informativa de trabajadores • Medios de comunicación interna • Correo electrónico
Indicadores de seguimiento#	<ol style="list-style-type: none"> 1. Número de actuaciones realizadas para la difusión del Plan 2. Número y porcentaje de personas que han recibido la información, desagregado por sexo 3. Inclusión del Plan en los canales internos de comunicación (Sí/No)

Medida	Formación en igualdad entre mujeres y hombres
Eje	Personas
Área	Formación
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar a todo el personal de ASPACE CYL sobre igualdad de género y corresponsabilidad.
Descripción detallada de la medida	Desarrollar acciones formativas en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigidas al conjunto del personal de la entidad. La formación deberá abordar conceptos básicos de igualdad, normativa vigente, medidas de conciliación y corresponsabilidad, lenguaje inclusivo, prevención de la discriminación y el acoso sexual y por razón de sexo. Se priorizará su impartición en horario laboral para facilitar la participación de todas las personas trabajadoras.
Personas destinatarias	Todo el personal de ASPACE CYL
Temporalización	Tres acciones formativas durante el período de vigencia del Plan de Igualdad
Responsable	Comisión de Igualdad
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> • Sesiones formativas presenciales u online • Apoyo de personal técnico o agente de igualdad • Difusión de materiales didácticos a través de medios de comunicación interna
Indicadores de seguimiento#	<ol style="list-style-type: none"> 1. Número y porcentaje de asistentes a la formación, desagregado por sexo. 2. Número de acciones de formación realizadas. 3. Número total de horas de formación

Medida	Elaboración de plan de conciliación y corresponsabilidad
Eje	Personas
Área	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad de las personas que integran la plantilla de ASPACE CYL
Descripción detallada de la medida	<p>Diseñar un plan específico de conciliación y corresponsabilidad que complemente y mejore las condiciones establecidas en el convenio colectivo de aplicación. Para ello se llevarán a cabo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un análisis de las necesidades y posibilidades de conciliación en la entidad. • La identificación y propuesta de medidas que favorezcan el ejercicio corresponsable de los derechos laborales, familiares y personales. • La validación y aprobación de dichas medidas por parte de la Comisión de Igualdad. • La difusión del plan entre toda la plantilla.
Personas destinatarias	Todo el personal de ASPACE CYL
Temporalización	Plazo máximo de implantación a partir de la aprobación del Plan de Igualdad: Dos años
Responsable	Dirección y Comisión de Igualdad
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo de los representantes de los trabajadores/as • Reuniones de trabajo internas para análisis y validación de medidas • Apoyo técnico externo en igualdad si se considera necesario
Indicadores de seguimiento#	<ol style="list-style-type: none"> 1. Existencia del plan de conciliación y corresponsabilidad elaborado (Sí/No) 2. Número de medidas incluidas en el plan y grado de implantación 3. Número y porcentaje de personas usuarias de las medidas, desagregado por sexo

Medida	Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo
Eje	Personas
Área	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Proporcionar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en ASPACE CYL
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, con la participación de la Representación de las Personas Trabajadoras. • Difundir el protocolo entre toda la plantilla e informar sobre los canales, responsables y procedimientos establecidos para actuar ante posibles situaciones de acoso
Personas destinatarias	Todo el personal de ASPACE CYL
Temporalización	Plazo máximo de implantación a partir de la aprobación del Plan de Igualdad: 1 año
Responsable	Comisión de Igualdad
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones de trabajo • Documento del protocolo accesible a toda la plantilla
Indicadores de seguimiento#	<ol style="list-style-type: none"> 1. Existencia del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo (Sí/No). 2. Número de acciones informativas realizadas sobre el protocolo. 3. Porcentaje de personas que afirman conocer el protocolo, desagregado por sexo (si se incluye en futuras encuestas internas).

Medida	Revisión de los materiales de comunicación de la entidad
Eje	Personas
Área	Comunicación inclusiva y no sexista
Objetivos que persigue	Garantizar que la imagen y comunicación de ASPACE CYL sea inclusiva, libre de estereotipos de género y coherente con los principios de igualdad entre mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar la comunicación, materiales y publicaciones en ASPACE CYL para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo. • Elaborar protocolo de revisión de materiales propios y comunicación externa en lenguaje no sexista
Personas destinatarias	Todo el personal de ASPACE CYL
Temporalización	Permanente a lo largo de la vigencia del plan
Responsable	Comisión de Igualdad
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> • Soporte técnico en lenguaje inclusivo (agente de igualdad o guía de estilo) • Medios de comunicación interna de la entidad
Indicadores de seguimiento#	<ol style="list-style-type: none"> 1. Número de materiales y publicaciones revisadas. 2. Número de documentos adaptados a lenguaje inclusivo. 3. Existencia del protocolo de revisión y validación en clave de igualdad (Sí/No).

Medida	Elaboración e implementación de un protocolo de selección con perspectiva de género
Eje	Personas
Área	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Asegurar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, incorporando de forma explícita la perspectiva de género en todas las fases del proceso de reclutamiento, selección y contratación.
Descripción detallada de la medida	Se elaborará e implantará un protocolo específico de selección con perspectiva de género, que establecerá criterios homogéneos y no discriminatorios para las convocatorias de plazas vacantes. El documento contendrá directrices claras para todo el proceso.
Personas destinatarias	Todo el personal de ASPACE CYL
Temporalización	Plazo máximo de implantación a partir de la aprobación del Plan de Igualdad: 1 año
Responsable	Comisión de Igualdad
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> • Asesoramiento técnico especializado en igualdad de género en el empleo. • Apoyo de los representantes de los trabajadores
Indicadores de seguimiento#	<ol style="list-style-type: none"> 1. Existencia del protocolo elaborado y aprobado (Sí/No). 2. Número de procesos de selección realizados conforme al nuevo protocolo / Número total de procesos de selección.

Medida	Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género
Eje	Institución
Área	Derechos laborales de las víctimas de violencia de género
Objetivos que persigue	Fomentar una cultura organizacional comprometida con la lucha contra la violencia de género, garantizando el conocimiento, respeto y aplicación de los derechos laborales específicos reconocidos a las trabajadoras víctimas.
Descripción detallada de la medida	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. Concienciar a las personas trabajadoras de ASPACE CYL sobre la violencia de género, y en especial a las mujeres, informándolas de los medios existentes para solicitar la ayuda necesaria.
Personas destinatarias	Todo el personal de ASPACE CYL
Temporalización	Toda la vigencia del plan
Responsable	Comisión de Igualdad
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> • Asesoramiento técnico especializado en igualdad de género. • Apoyo de los representantes de los trabajadores
Indicadores de seguimiento#	<ol style="list-style-type: none"> 1. Documento elaborado y difundido entre la plantilla (SI/NO). 2. Existencia de un procedimiento interno de actuación ante casos detectados (SI/NO). 3. Número de acciones informativas o de sensibilización realizadas al año.

#

Medida	Revisión y mejora de los criterios de promoción profesional con enfoque de igualdad
Eje	Institución
Área	Promoción profesional
Objetivos que persigue	<p>Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y áreas funcionales de la organización, especialmente en aquellos donde exista infrarrepresentación de alguno de los sexos.</p> <p>Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la promoción profesional, el desarrollo de carrera y la progresión interna, mediante criterios transparentes, objetivos y libres de sesgos de género.</p>
Descripción detallada de la medida	<p>Identificar y revisar los mecanismos de promoción interna existentes, asegurando que estén basados en criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios.</p> <p>Elaborar un documento interno con los criterios de promoción, formación vinculada y competencias requeridas.</p> <p>Establecer mecanismos de información sobre oportunidades de promoción para toda la plantilla.</p>
Personas destinatarias	Todo el personal de ASPACE CYL
Temporalización	Plazo máximo de implantación a partir de la aprobación del Plan de Igualdad: Cuatro años
Responsable	Comisión de Igualdad
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> • Asesoramiento técnico especializado en igualdad de género. • Apoyo de los representantes de los trabajadores
Indicadores de seguimiento#	<ol style="list-style-type: none"> 1. Existencia de criterios definidos y documentados de promoción interna (SI/NO) 2. Número de promociones internas realizadas y su distribución por sexo 3. Número de personas informadas sobre las oportunidades de promoción

#

11 APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Tras la aprobación del presente plan de igualdad se inicia el desarrollo de las actuaciones previstas y desarrolladas en el apartado 10 ASPACE CYL ha planificado un seguimiento de las actuaciones con los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma, etc.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

La Comisión de Igualdad de ASPACE CYL es el órgano de vigilancia y control encargado de realizar el seguimiento del presente plan de igualdad. En esta comisión participará de forma paritaria, la representación legal de ASPACE CYL y de las personas trabajadoras y tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres, siempre que sea posible.

Las actuaciones serán revisadas al menos con frecuencia anual, para ello la Comisión de Igualdad recopilará la información sobre cada medida de las personas responsables de su implantación, de igual forma revisarán los indicadores definidos durante el diseño de medidas.

Cada medida del Plan de igualdad de ASPACE CYL lleva asociada una *Ficha de seguimiento de medidas* en la que se consigna toda la información sobre la implantación de cada una, utilizando para ello los indicadores de seguimiento. Esta ficha será cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida y trasladada, posteriormente, a la Comisión de Igualdad de ASPACE CYL órgano encargado de realizar el seguimiento.

Con los datos e información obtenidas a partir de estas fichas, o de cualquier otra herramienta utilizada, se elabora el *informe de seguimiento* que incluirá el análisis y valoración de la ejecución, así como propuestas de modificación o mejora. Estos informes servirán de base para la evaluación del plan.

12 EVALUACIÓN Y REVISIÓN

ASPACE CYL ha establecido un sistema de evaluación para analizar el desarrollo del plan de igualdad en su conjunto. A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, nos permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas.

La evaluación permitirá a ASPACE CYL realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo. Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

La evaluación se realiza en tres ejes que aportan información específica de valoración del proceso completo de la implantación del plan de igualdad en ASPACE CYL.

Evaluación de resultados	Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
	Grado de consecución de los resultados esperados.
	Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.
Evaluación de proceso	Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
	Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.
	Tipo de dificultades y soluciones aportadas.
	Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.
	Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de ASPACE CYL.
Evaluación de impacto	Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos...
	Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Este es el procedimiento establecido para la evaluación:

- La Comisión de Igualdad será el órgano responsable de realizar la evaluación. Para ello recopilará información sobre la opinión y valoración que del plan hacen la dirección, la plantilla y las personas que han participado en su diseño, implantación y seguimiento.
- Se realizará una evaluación intermedia del plan aproximadamente en el mes 18, y otra final.
- En cada una de las evaluaciones se presentarán propuestas de mejora de las medidas incluidas en el plan con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.
- Como conclusión del proceso se elaborará un Informe de evaluación del plan de igualdad, que contendrá la información y valoración relativas a la evaluación del plan, incorporando los datos y análisis obtenidos de las diversas fuentes empleadas. Este informe se articulará en torno a los tres ejes de análisis y valoración, que permitan comparar los resultados propuestos con los que finalmente se han obtenido. Este informe será la base para la realización de un nuevo diagnóstico que desemboque en la actualización de un nuevo plan de igualdad.
- Antes de iniciar el nuevo diagnóstico se informará a la plantilla de ASPACE CYL sobre el desarrollo del plan en conjunto, consecución de objetivos, desarrollo de acciones, solicitando información y valoración del proceso.

#

13 CALENDARIO DE ACTUACIONES

El periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad es de cuatro años desde la aprobación del mismo, y se realizará un seguimiento en cada uno de estos tres años, del grado de implantación del mismo. Ello permite la ejecución progresiva de las medidas y un análisis anual del nivel de realización de las mismas.

Muchas de las medidas incluidas en el Plan de igualdad presentan una temporalización permanente lo que supone su incorporación a la actividad habitual de ASPACE CYL., no siendo por lo tanto acciones coyunturales.

Medidas	2025		2026				2027				2028				2029	
	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT
Comisión de Igualdad																
Difusión del Plan de Igualdad																
Formación en igualdad entre mujeres y hombres																
Elaboración de plan de conciliación y corresponsabilidad																
Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo																
Revisión de los materiales de comunicación																
Elaboración e implementación de un protocolo de selección con perspectiva de género																
Apoyo a las víctimas de violencia de género																
Revisión y mejora de los criterios de promoción profesional con enfoque de igualdad																
Evaluación Anual																
Evaluación Final																
Revisión del Plan de igualdad																

14 RECURSOS Y MEDIOS

Para garantizar la adecuada implantación, seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad, ASPACE CYL se compromete a dotarlo de los recursos materiales, humanos y organizativos necesarios para el cumplimiento de las medidas previstas.

Medios materiales

La entidad pondrá a disposición de las personas implicadas en la ejecución del Plan los recursos materiales necesarios, entre los que se incluyen:

- Instalaciones y espacios adecuados para la realización de reuniones, actividades y sesiones formativas.
- Equipos informáticos, conexión a internet, software de apoyo y herramientas digitales necesarias para la gestión y seguimiento del Plan.
- Material de oficina, documentación, formularios, recursos gráficos y materiales divulgativos y de sensibilización.

Recursos humanos

La implantación del Plan requerirá la participación activa de distintos perfiles y agentes clave dentro de la organización:

- Dirección: impulsará la aplicación del Plan, garantizando el compromiso institucional y la asignación de medios.
- Comisión de Igualdad: será responsable de coordinar, supervisar e informar sobre el desarrollo y grado de cumplimiento de las medidas.
- Plantilla: participará activamente en la ejecución de determinadas acciones, especialmente en las relacionadas con formación, sensibilización, corresponsabilidad y lenguaje inclusivo.
- Asistencia técnica externa: en caso necesario, se contará con personal experto en igualdad de género en el ámbito laboral para acompañar el diseño, ejecución o evaluación del Plan.

Estos recursos asegurarán que el Plan de Igualdad se aplique de forma efectiva, con criterios de calidad y mejora continua, y que pueda ser evaluado de manera rigurosa durante toda su vigencia.

15 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El presente Plan de Igualdad podrá ser objeto de modificación durante su vigencia, cuando así lo requieran los resultados del seguimiento y evaluación, o bien como consecuencia de cambios sustanciales en la organización o de disposiciones normativas que lo hagan necesario.

Las modificaciones se realizarán en el seno de la Comisión de Igualdad de ASPACE CYL., que actuará conforme a su reglamento interno en lo relativo a convocatoria, deliberación y adopción de acuerdos.

Durante el seguimiento del Plan pueden detectarse necesidades de:

- Incorporar nuevas acciones no previstas inicialmente.
- Reorientar medidas existentes que no se ajusten a la realidad organizativa.
- Adaptar el contenido del Plan a nuevas circunstancias normativas o estructurales.

Conforme al artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, el Plan deberá revisarse obligatoriamente en los siguientes casos:

- Cuando lo requieran los resultados del seguimiento y evaluación periódicos.
- Cuando se detecte su falta de adecuación a los requisitos legales o como consecuencia de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- Ante cambios sustanciales en la plantilla, organización del trabajo o sistemas retributivos, incluyendo inaplicaciones de convenio o modificaciones sustanciales de condiciones laborales.
- Cuando una resolución judicial determine la existencia de discriminación por razón de sexo o declare que el Plan no se ajusta a la normativa vigente.

En caso de ser necesario, la Comisión elaborará las modificaciones pertinentes y, si afectan al contenido sustantivo del Plan, se actualizará también el diagnóstico de situación. Las modificaciones deberán ser aprobadas, al menos, por mayoría simple en el seno de la Comisión.

En caso de desacuerdo, se podrá acudir al procedimiento de conciliación establecido en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) o en el acuerdo sustitutorio que corresponda.

Toda modificación sustantiva deberá registrarse en el REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD (REGCON), conforme a lo establecido en el artículo 11 del Real Decreto 901/2020.

16 REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

De conformidad con el artículo 11 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, todos los planes de igualdad deben de inscribirse en el Registro de Planes de Igualdad, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes. Esta inscripción permitirá el acceso público al contenido de los mismos.

Dentro del plazo de quince días, a partir de la firma del plan de igualdad, la Comisión Negociadora, o quien formule la solicitud, debidamente acreditada, debe presentar, a través de medios electrónicos el presente Plan de Igualdad, ante el Registro de la autoridad laboral competente, la solicitud de inscripción correspondiente.

Dicha solicitud irá acompañada de texto original del plan de igualdad, firmado por las personas que integran la Comisión Negociadora, y de las actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referidas a la constitución de la Comisión Negociadora y a la de firma del plan de igualdad, con expresión de las partes que lo suscriban.

Se considera Registro de Planes de Igualdad de las empresas, el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus competencias.

El registro competente en el caso de ASPACE CYL es el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad de Castilla y León, integrado en el sistema estatal REGCON.

La inscripción debe realizarse exclusivamente a través de la sede electrónica del Registro de Planes de Igualdad, accesible en el siguiente enlace:

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/>