



**APADA - ASTURIAS**

Asociación de Padres y Amigos  
de Deficientes Auditivos de Asturias

Declarada de Utilidad Pública



# **PLAN DE IGUALDAD DE APADA ASTURIAS 2022-2026**

PRESENTACIÓN DE APADA ASTURIAS .....	3
MARCO LEGAL .....	5
NUESTRO COMPROMISO CON LA IGUALDAD .....	10
CARACTERÍSTICAS GENERALES .....	10
ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	11
VIGENCIA .....	11
COMISIÓN DE IGUALDAD .....	11
OBJETIVOS GENERALES .....	12
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	12
1. Acceso al empleo. ....	12
2. Formación .....	12
3. Condiciones salariales .....	13
4. Promoción.....	14
5. Conciliación.....	14
6. Acoso por razón de sexo.....	15
7. Salud laboral .....	16

## PRESENTACIÓN DE APADA ASTURIAS

**APADA-ASTURIAS** es una *Asociación de Padres y Amigos de Personas con Discapacidad Auditiva de Asturias*, sin ánimo de lucro, que se constituyó el 9 de noviembre de 1994 por iniciativa de un grupo de familias que, ante la carencia de una institución a la que poder dirigirse para orientarse y compartir experiencias, deciden constituirse como asociación, siendo su principal objetivo unificar esfuerzos en la defensa de los intereses de las personas con discapacidad auditiva y conseguir su plena integración, tanto social como educativa y laboralmente.

**Declarada de Utilidad Pública** en virtud de Orden de 01 de diciembre de 2003, del Ministerio del Interior.

Inscrita en el **Registro de Entidades de Voluntariado** del Principado de Asturias con el número **125**.

Nuestra Asociación forma parte de la *Confederación Española de Familias de Personas Sordas (FIAPAS)*, integrada por asociaciones y federaciones distribuidas por todo el territorio nacional. Nuestra condición dentro de FIAPAS es la de **Federación** dado que Asturias es una comunidad uniprovincial y no existe otra entidad de características similares integrada en FIAPAS.

Inscrita en el *Registro de Centros y Servicios Sanitarios* del Principado de Asturias con el número **C.3/4323**.

**En 2020 APADA obtiene el certificado de calidad de gestión EFQM.**

También formamos parte del **CERMI-Asturias**, *Comité de Representantes de Personas con Discapacidad del Principado de Asturias*, integrado por las asociaciones y federaciones más representativas del Principado de Asturias cuyo fin es la defensa de los derechos e intereses de las personas con discapacidad y sus familias.

### Misión

APADA es una Asociación de padres y amigos de personas con discapacidad auditiva de Asturias, entidad sin ánimo de lucro, declarada de utilidad pública.



Trabajamos en favor de las personas con discapacidad auditiva y sus familias de manera transversal en ámbitos educativos, laborales, sanitarios y sociales, para lograr su plena integración en todas las etapas de su vida.

## **Visión**

Ser una Entidad reconocida y representativa de la discapacidad auditiva en Asturias, que aspira a estar dentro del itinerario de derivación del Programa de Atención al Déficit Auditivo Infantil, sostenible económicamente a través de diversificación de financiadores tanto públicos como privados. Dadora de servicios consolidados, de calidad y promotora de actuaciones innovadoras que dan respuesta a las nuevas realidades de las personas con discapacidad auditiva, implementando una gestión transparente de servicios y recursos.

## **Propósito**

Lograr una sociedad inclusiva y sensible que ofrezca a todas las personas los recursos y medios necesarios para alcanzar su desarrollo individual e independencia.

## MARCO LEGAL

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

### Constitución Española ·

**Art. 9.2** CE encomienda a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

**Art. 14** CE establece que los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón, de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. ·

**Art. 35.1** CE establece que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

En pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla que se ha visto ampliada en el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo. El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de APADA ASTURIAS tiene como finalidad dar cumplimiento a dicha Ley.

## **Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH)**

### **Art. 11 LOIEMH. Acciones positivas.**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.” ·

### **Art. 43 LOIEMH. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.**

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres” ·

### **Art. 45 LOIEMH. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.**

**1.** Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

**2.** En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

**3.** Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

**4.** Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento

sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será **voluntaria para las demás empresas**, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

**APADA ASTURIAS implanta voluntariamente un Plan de Igualdad en respuesta a su compromiso con la igualdad real entre hombres y mujeres.**

**Art. 46** LOIEMH. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

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

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

**Art. 47** LOIEMH. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos. Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

**Art. 49** LOIEMH. Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad.

Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario. ·

**Disposición transitoria cuarta** LOIEMH. Régimen de aplicación del deber de negociar en materia de igualdad.

Lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores en materia de igualdad, según la redacción dada por esta Ley, será de aplicación en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor de la misma. ·

**Disposición final quinta** LOIEMH. Planes de igualdad y negociación colectiva. Una vez transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes.

## **Estatuto de los Trabajadores ·**

**Art. 17.5** ET “El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

Competencias de los órganos de representación de los trabajadores. Art. 64.3 ET “También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.” ·

**Art. 64.7 a 3)** ET “De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.” ·

**Art. 64.7.d)** ET “Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.”

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un





**APADA - ASTURIAS**

Asociación de Padres y Amigos  
de Deficientes Auditivos de Asturias

Declarada de Utilidad Pública



principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

## NUESTRO COMPROMISO CON LA IGUALDAD

El compromiso de APADA con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la posible presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no solo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

## CARACTERÍSTICAS GENERALES

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas, que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no exclusivamente para las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles, de conformidad con lo establecido en el Plan.
- Considera uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).

- Es preventivo, eliminando cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios, en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa, que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este I Plan de Igualdad de APADA ASTURIAS es de aplicación en todo el territorio autonómico en el que APADA tiene representación, afectando tanto a la plantilla actual como a futuras contrataciones.

## VIGENCIA

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años, a contar desde su firma. Tres meses antes de la finalización de la vigencia, las partes comenzarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad. Mientras se negocia el siguiente plan, el presente será prorrogado hasta la firma del siguiente.

## COMISIÓN DE IGUALDAD

De forma paralela a la elaboración es este Plan se constituye un equipo de trabajo, *Comisión Permanente de Igualdad*, conformado por la persona que ostenta la presidencia y representación legal de la entidad, en representación de APADA ASTURIAS, y por una persona, elegida entre los miembros de la plantilla, en representación del equipo profesional.

Esta Comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de:

- Información y sensibilización de la plantilla.
- Apoyo y/o realización del diagnóstico y plan de igualdad.
- Apoyo y/o realización de su seguimiento y evaluación.

## OBJETIVOS GENERALES

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación, retribución, promoción, conciliación, salud en el trabajo y demás condiciones laborales.
- Incorporar la perspectiva de género en la cultura organizativa de la entidad.
- Transmitir valores y actitudes igualitarias tanto en la gestión interna de la entidad como en su compromiso con la sociedad.
- Visibilizar en mayor grado el compromiso con la igualdad de la entidad.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

### 1. Acceso al empleo.

*Objetivo:* Garantizar la igualdad de oportunidades revisando nuestros procesos de selección.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Ofertar los puestos de trabajo vacantes nombrándolos en masculino y en femenino	Todas las ofertas de empleo están redactadas con lenguaje e imágenes no sexistas.	Responsable de selección Plazo: toda la vigencia del Plan
Inclusión de mujeres en los equipos de selección de personal	Nombramiento de esa persona	Responsable de selección Plazo: toda la vigencia del Plan

### 2. Formación

*Objetivo 1:* Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la entidad de forma equilibrada.

<b>Medidas/Acciones</b>	<b>Indicador</b>	<b>Responsable y plazo</b>
Asegurar que la oferta formativa llegue a toda la plantilla	Comunicación de la oferta formativa a toda la plantilla	Responsable de formación Plazo: toda la vigencia del Plan.
Impartir la formación en horario laboral	Oferta formativa dentro de horario	Responsable de formación Plazo: toda la vigencia del Plan.

*Objetivo 2:* Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

<b>Medidas/Acciones</b>	<b>Indicador</b>	<b>Responsable y plazo</b>
Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente.	% de hombres y mujeres formadas.	Responsable Formación Plazo: toda la vigencia del plan.
Revisión desde la perspectiva de género de los contenidos y los materiales que se utilicen en los cursos de formación para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género.	100% de formación respetuosa con los principios de igualdad	Responsable Formación Plazo: toda la vigencia del plan.

### **3. Condiciones salariales**

*Objetivo:* Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Valoración objetiva de los puestos de trabajo	No existencia de discriminación salarial	Responsable contratación Plazo: Toda la vigencia del plan
Revisión de los complementos salariales por género	Estudio de brecha salarial	Responsable contratación Plazo: Toda la vigencia del plan

#### 4. Promoción

*Objetivo:* Impulsar una política de promoción que reconozca la trayectoria y el desempeño del personal.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Medidas de estabilización de condiciones laborales, incrementos salariales y consolidación de categorías profesionales, como forma de promoción	% de personal estable en la entidad	Responsable contratación Plazo: Toda la vigencia del plan
Revisar los procesos de promoción de la entidad	Incremento de financiación destinada a costes laborales	Responsable contratación Plazo: Toda la vigencia del plan

#### 5. Conciliación

*Objetivo:* Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Flexibilidad de horarios y fomento del teletrabajo	% de horario en teletrabajo Índice de satisfacción de la plantilla medido por cuestionarios anónimos	Responsable RRHH Plazo: toda la vigencia del Plan
Utilizar las nuevas tecnologías de la información (zoom, videoconferencias, multiconferencias, etc.) siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos	% de reuniones virtuales frente a presenciales	Responsable RRHH Plazo: toda la vigencia del Plan
No discriminar vida personal de la familiar de tal manera que las medidas de conciliación vayan dirigidas a los dos ámbitos en igualdad de condiciones	Comunicación a la plantilla de las medidas de favorecimiento de la conciliación	Responsable RRHH Plazo: toda la vigencia del Plan

## 6. Acoso por razón de sexo

*Objetivo:* Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razones de sexo.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Elaborar un Protocolo de prevención, detección y atención a víctimas de acoso sexual o por razón de sexo	Difusión del protocolo de acoso	Responsable RRHH Plazo: toda la vigencia del Plan
Establecer canales de asesoramiento y denuncia en caso de ser víctima de acoso sexual o por razón de sexo	Nº de actuaciones en este aspecto	Responsable RRHH Plazo: toda la vigencia del Plan

Eliminar aquellos elementos que puedan intimidar u ofender a las trabajadoras y los trabajadores	Entorno laboral libre de símbolos sexistas	Responsable RRHH Plazo: toda la vigencia del Plan
--	--	--

## 7. Salud laboral

*Objetivo:* Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Mantener la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud	Evaluaciones de riesgos laborales realizadas	Responsable Prevención Riesgos Plazo: toda la vigencia del Plan
Elaboración de un Protocolo de prevención de riesgos laborales para posibles trabajadoras embarazadas	Nº de adaptaciones a trabajadoras embarazadas	Responsable Prevención Riesgos Plazo: toda la vigencia del Plan

**Plan de Igualdad aprobado en Asamblea General de socios celebrada el 28 de junio de 2022**