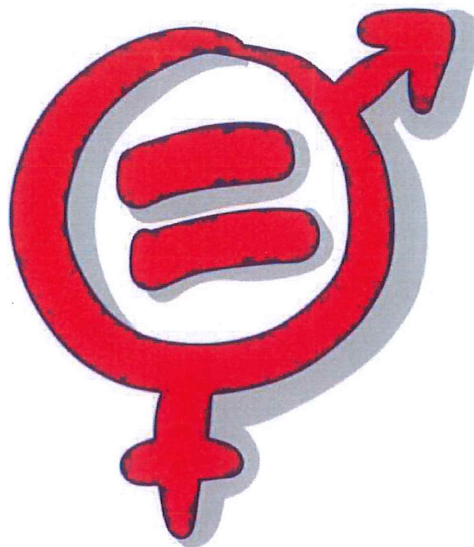


# III PLAN DE IGUALDAD APCA

## 2022 - 2026



**APCA**  
ASOCIACIÓN DE PARÁLITICOS  
CEREBRALES DE ALICANTE

## INDICE

PRESENTACIÓN .....	2
PARTES SUSCRIPTORAS.....	4
COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	5
ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL .....	6
PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO .....	6
PLAN DE IGUALDAD .....	8
OBJETIVO GENERAL III PLAN DE IGUALDAD DE APCA .....	9
OBJETIVOS ESPECÍFICOS POR ÁREAS + ACCIONES .....	9
OBJETIVOS ESPECÍFICOS POR ÁREAS + ACCIONES .....	10
OBJETIVOS ESPECÍFICOS POR ÁREAS + ACCIONES .....	11
OBJETIVOS ESPECÍFICOS POR ÁREAS + ACCIONES .....	12
OBJETIVOS ESPECÍFICOS POR ÁREAS + ACCIONES .....	13
APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	14
EVALUACIÓN Y REVISIÓN .....	15

## PRESENTACIÓN

---

La Asociación de Parálíticos Cerebrales de Alicante lleva más de 40 años dedicados a la rehabilitación y atención integral de personas con parálisis cerebral y discapacidades afines, apostando por las personas como el valor más importante. Una entidad en la que las personas con parálisis cerebral y sus familias consiguen llegar a lugares que parecían imposibles.

APCA se crea en el año 1977 gracias a la iniciativa de un pequeño grupo de padres con hijas e hijos con parálisis cerebral, ante la necesidad de ofrecerles la mejor atención posible. Está constituida como una entidad sin ánimo de lucro y declarada de Utilidad Pública por el Consejo de Ministros del 11 de abril de 1984.

Después de mucho esfuerzo y múltiples gestiones, El Excmo. Ayuntamiento de Alicante cedió unos locales en la Plaza de Joaquín M<sup>a</sup> López de Alicante y allí comenzó un nuevo futuro para muchas personas, gracias a la actividad de atención y rehabilitación.

En 1988 la Excma. Diputación de Alicante cedió los terrenos para la construcción del Centro de Día y Centro de Educación Especial "Infanta Elena" que fueron inaugurados por S.A.R. la Infanta D<sup>a</sup> Elena el 10 de mayo de 1989.

Ante la necesidad de aumentar las instalaciones y servicios, en el año 1997 la Excma. Diputación, amplió la cesión de terrenos para la construcción de la Residencia, inaugurada en 2001. Durante todos estos años, la labor de APCA ha sido muy intensa, con el objetivo de ofrecer la mejor calidad en los servicios de diagnóstico, atención y rehabilitación a las personas atendidas en sus Centros, así como asesoramiento y apoyo a las familias.

La Asociación de Parálíticos Cerebrales de Alicante (APCA) tiene como:

**Misión:** mejorar la calidad de vida de las personas con Parálisis Cerebral y discapacidades afines.

**Visión:** proporcionar los recursos necesarios para conseguir mejorar y mantener la calidad de vida de las personas con Parálisis Cerebral y discapacidades afines y de sus familias.

**Valores:** Profesionalidad. Cercanía. Compromiso social. Creatividad.



Actualmente, la actividad de APCA se desarrolla en:

- **Centro de Atención Temprana (CAT)**

cuyo objetivo principal es, que los niños y niñas de 0 a 6 años que presentan trastornos en su desarrollo o tienen riesgo de padecerlos, sus familias y entorno reciban todo aquello que desde la vertiente preventiva y asistencial pueda potenciar su capacidad de desarrollo y de bienestar, posibilitando de la forma más completa su inclusión en el medio familiar, escolar y social, así como su autonomía personal.

- **Colegio de Educación Especial**

un centro específico para alumnado de 3 a 21 años con parálisis cerebral y discapacidades afines, concertado con la Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte que cuenta con profesorado de educación especial, equipo educador y profesionales de logopedia, fisioterapia y de atención a ciegos y deficientes visuales para realizar la intervención educativa.

- **Centro de Día**

concertado con la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, de atención diurna en el que se presta una atención integral, especializada y continuada a las personas usuarias en el conjunto de sus necesidades básicas mediante programas de ajuste personal, social y tratamientos de rehabilitación orientados a conseguir el mayor grado de autonomía y autoestima y a evitar, en la medida de lo posible, el deterioro progresivo.

- **Residencia**

concertada con la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas. Es un Centro destinado a servir de vivienda estable y común, en el que se presta una atención integral y continuada. Tiene la función sustitutoria del hogar familiar para personas con parálisis cerebral y discapacidades afines con necesidades de apoyos extensos y generalizados. Considerando la naturaleza de la dependencia, grado de la misma e intensidad de los cuidados que precise la persona, conforme a su Programa Atención Individual (PIA).

En enero de 2013, APCA plasma las medidas que ya se venían realizando, en un Plan de Igualdad que impacta en los trabajadores y trabajadoras.

El II Plan de Igualdad de la Asociación (2018 – 2021), recibe el sello “Fent Empresa. Iguals en oportunitats”.

En mayo de 2022, la entidad vuelve a poner de manifiesto su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como también su firme rechazo a cualquier conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

## PARTES SUSCRIPTORAS

---

Para llevar a cabo la elaboración, implantación y seguimiento del **III Plan de Igualdad de Oportunidades 2022-2025** de la **Asociación de Parálíticos Cerebrales de Alicante**, va a contarse con la plantilla de trabajadoras/es del centro, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad.

Por tanto, las **partes suscriptoras** del mismo son: la DIRECCIÓN de la entidad, que ha manifestado su compromiso por escrito en la elaboración de dicho Plan, y la REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

Se establecen como objetivos generales, los siguientes:

- avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la asociación.
- integrar la perspectiva de género en la gestión de la asociación.
- facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas, así como fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- garantizar la retribución para trabajos de igual valor
- propiciar una comunicación inclusiva
- propiciar las condiciones de salud laboral desde la perspectiva de género

Ambas partes, acuerdan mantener la **Comisión de Igualdad** creada para la elaboración del Plan de igualdad y que, con carácter general, se encarga de evaluar y hacer seguimiento del Plan velando por el cumplimiento de las acciones y medidas acordadas para su desarrollo.

Se hace constar que toda la información referida a dicho Plan se comunicará a la plantilla en los medios de comunicación establecidos para dar la mayor difusión de la información.

Sant Joan d'Alacant, 23 de marzo de 2022

REPRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

REPRESENTACIÓN DE LA PLANTILLA

## COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

---

ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON PÁRALISIS CEREBRAL DE ALICANTE (APCA), declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Incorporándola en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta organización, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la corresponsabilidad en la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de planes y medidas de igualdad de oportunidades que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la organización y por extensión, en el conjunto de la sociedad. Para llevar a cabo este propósito se contará con todo el personal, en todas las fases del proceso de desarrollo y evaluación tanto del plan de igualdad como de las mencionadas medidas de igualdad.

Este compromiso con la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres se extiende también a otros ámbitos de la igualdad, como son: la gestión de la diversidad y el uso del lenguaje inclusivo, la difusión de la igualdad y la responsabilidad social organizacional a todos sus grupos de interés y tolerancia 0 contra la publicidad no sexista, contra la violencia de género y el acoso sexual o por razón de sexo, así como cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.

En Sant Joan d'Alacant, a 22 de marzo de 2022

GERENCIA

## ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

---

El **ámbito personal** del presente plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la entidad APCA, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

El **ámbito territorial o geográfico** tiene un alcance provincial de acuerdo con el desarrollo de la actividad del Colegio de Educación Especial, del Centro de Día, la Residencia y el Centro de Atención Temprana; todos ellos sitios en Alicante.

El **ámbito temporal o vigencia** del citado plan se contempla desde el 31 de mayo de 2022 hasta el 31 de mayo de 2026. Una vez finalizada su vigencia, el plan se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

## PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

---

Con el objetivo de identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, haciendo visible la situación de partida de la plantilla, detectando si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos y analizando los efectos que tienen para hombres y mujeres el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos así como el sistema de organización del trabajo, se ha realizado un diagnóstico de situación inicial de APCA, elaborado a partir de la recopilación y análisis de la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, aquellas desigualdades que pudieran existir en la entidad.

Las Áreas para el diagnóstico mínimas, vienen definidas por la legislación vigente. Además, se han añadido dos áreas de mejora, consideradas relevantes dadas las características de la organización.

### ÁREAS DE ACTUACIÓN

- **Proceso de selección y contratación**
- **Clasificación profesional**
- **Formación**
- **Promoción profesional**
- **Condiciones de trabajo**
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, laboral y familiar.**
- **Infrarrepresentación.**
- **Retribuciones y auditoría retributiva**
- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

### ÁREAS DE MEJORA

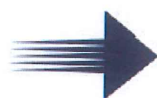
- **Comunicación inclusiva y no sexista**
- **Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género**

Algunas de las necesidades detectadas, una vez realizado el diagnóstico de situación, son: no todas las personas que realizan el proceso de selección cuentan con formación en materia de igualdad; se ha impartido formación en materia de igualdad a un número muy bajo de personas trabajadoras; es necesario garantizar que ambos sexos tienen las mismas oportunidades de ocupar puestos de responsabilidad; es necesario garantizar el principio de igual retribución por trabajos de igual valor; trasladar y comunicar la existencia de medidas de conciliación de la vida familiar y la corresponsabilidad a toda la plantilla; necesario revisar si la documentación que utiliza a nivel interno y externo cumple con un lenguaje no sexista; necesario contar con personal formado en igualdad para intervenir en casos de denuncias por acoso; etc. Extraídas las conclusiones, se procede a definir los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de objetivos.



## PLAN DE IGUALDAD

Un Plan de Igualdad constituye 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.



- ✓ COMPROMISO CORPORATIVO
- ✓ DIAGNÓSTICO
- ✓ SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN
- ✓ OBJETIVOS Y ACCIONES
- ✓ COMUNICACIÓN DIFUSIÓN
- ✓ SEGUIMIENTO

El 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. Su desarrollo reglamentario se realiza a través del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

**El III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de APCA,  
tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.**

## OBJETIVO GENERAL III PLAN DE IGUALDAD DE APCA

Alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la entidad.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS POR ÁREAS + ACCIONES

1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	<b>Objetivo: Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género</b>
	<b>A1)</b> Realizar formación por parte del personal que realiza la selección en la entidad, con una duración mínima de 40 horas, sobre contenidos específicos para realizar los procesos de selección con perspectiva de género.
	<b>A2)</b> Publicitar en las ofertas de empleo internas y externas con el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades, reflejando expresamente el rechazo a cualquier comportamiento discriminatorio por razón de sexo o cualquier otra circunstancia personal.
	<b>A3)</b> Comunicar las ofertas de empleo a todo el personal de la empresa, incluyendo a quienes estén disfrutando de permisos de conciliación y/o ejerciendo la corresponsabilidad por vía email o telefónica (a solicitud de las trabajadoras y trabajadores).
2. FORMACIÓN	<b>Objetivo: Formar a la totalidad de la plantilla y a los departamentos que conforman la entidad en igualdad de oportunidades</b>
	<b>A4)</b> Realización de acción formativa mínima de 4 a 6 horas en perspectiva de género por parte de la plantilla anualmente, donde cada año se trabajarán diferentes materias (corresponsabilidad y conciliación acorde al convenio de la empresa y el plan de igualdad, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, prevención de la violencia de género, etc.) incluyendo a encargados/as, mandos intermedios, jefes/as, gerencias, en las acciones formativas. Estas acciones formativas serán recomendables para toda la plantilla.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS POR ÁREAS + ACCIONES

	<p><b>A5)</b> Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del PIO.</p>
	<p><b>A6)</b> Compromiso por parte de la empresa con la formación para el desarrollo profesional y personal de la plantilla.</p>
<p><b>3. PROMOCIÓN PROFESIONAL</b></p>	<p><b>Objetivo: Garantizar que ambos sexos tienen las mismas oportunidades de ocupar puestos de responsabilidad</b></p>
	<p><b>A7)</b> Realizar un protocolo estandarizado con perspectiva de género para los procesos de promoción interna.</p>
	<p><b>A8)</b> Valorar la realización de formación en igualdad para el acceso, promoción y/o desarrollo de la carrera profesional.</p>
<p><b>4. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA</b></p>	<p><b>Objetivo: Realizar análisis retributivos periódicos para identificar posibles desigualdades retributivas y modificarlas en ese caso</b></p>
	<p><b>A9)</b> Llevar a cabo la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género que permita detectar y eliminar las discriminaciones retributivas, que puedan resultar por razón de sexo, derivadas de la valoración sesgada de sus puestos de trabajo, de acuerdo con lo previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.</p>
<p><b>5. INFRARREPRESENTACIÓN</b></p>	<p><b>Objetivo: Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa y en la representación legal de las personas trabajadoras.</b></p>
	<p><b>A10)</b> Llevar a cabo acciones positivas, prioritariamente, poner en marcha la incorporación del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades en los procesos de selección.</p>
	<p><b>A11)</b> Realizar un estudio bienal que determine la evolución de la plantilla por sexo en las diferentes líneas jerárquicas y establecer un plan de actuación acorde con los resultados obtenidos.</p>

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS POR ÁREAS + ACCIONES

<b>6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	<b>Objetivo: Establecer un compromiso real para facilitar la conciliación del personal.</b>
	<b>Objetivo: Analizar las necesidades en materia de conciliación de la plantilla</b>
	<b>A12)</b> Realización de estudio a la plantilla para averiguar las necesidades que presenta en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer mejoras en las medidas existentes por medio de un cuestionario anónimo.
	<b>A13)</b> Elaborar un protocolo de conciliación familiar.
	<b>A14)</b> Comunicación e información dirigida a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición, haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal.
	<b>A15)</b> Facilitar la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.
<b>7. COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA</b>	<b>Objetivo: Promover un uso en la comunicación e imagen de la empresa de forma no sexista e inclusiva.</b>
	<b>Objetivo: Asumir la responsabilidad de la empresa en cuanto a su posición de agente de cambio en cuanto a la igualdad real.</b>
	<b>A16)</b> Realización de protocolo de actuación para el uso del lenguaje no sexista en el seno de la entidad, donde quede recogido en una guía de uso propio.
	<b>A17)</b> Realizar formación sobre un uso no sexista en el lenguaje y en todo tipo de comunicaciones por parte de la plantilla y por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS POR ÁREAS + ACCIONES

	<p><b>A18)</b> Revisar y corregir imágenes y comunicación sexista que solo representa a un sexo, de toda la documentación interna y de toda la información externa de la entidad. Así como también, revisar la guía de referencia con carácter bienal.</p>
	<p><b>A19)</b> Comunicación a todos los grupos de interés (Mutua, Calidad, Formación, etc.) de las políticas referentes a igualdad y lenguaje inclusivo al objeto de que los materiales que realicen para nuestra entidad se adecuen a la misma.</p>
	<p><b>A20)</b> Tener en cuenta fechas clave con perspectiva de género a lo largo del año.</p>
<p><b>8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b></p>	<p><b>Objetivo: Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo en la entidad.</b></p> <p><b>A21)</b> Establecer canales de comunicación constantes con la plantilla para informar sobre el contenido del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, y realizar reuniones de seguimiento. Informar a todas las personas de nueva incorporación en la empresa del protocolo, que será revisado con carácter bienal.</p> <p><b>A22)</b> Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso.</p> <p><b>A23)</b> Declaración de principios garantizando el compromiso de la dirección de la empresa de tolerancia cero ante el acoso sexual y por razón de sexo/género. Estableciendo la obligación de las personas trabajadoras de abstenerse de todo acto de acoso.</p>

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS POR ÁREAS + ACCIONES

9. APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	<b>Objetivo:</b> Promover un entorno laboral comprometido con el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género.
	<b>Objetivo:</b> Desarrollar el compromiso con la prevención de la violencia de género avanzando en la mejora de estos derechos.
	<b>A24)</b> Realización de campañas preventivas de la violencia de género, internas y externas.
10. SALUD LABORAL	<b>Objetivo:</b> Incluir la perspectiva de género en la salud laboral.
	<b>A25)</b> Analizar las necesidades de las mujeres en materia de salud laboral, realizando las adaptaciones necesarias para aplicar la perspectiva de género en todos los procesos de salud laboral de la entidad (disponer de uniformes para mujeres embarazadas y en situación de lactancia; contemplar en el botiquín las necesidades derivadas de la menstruación; entre otras).
	<b>A26)</b> Revisión de los procedimientos para incluir la variable de género (incluyendo riesgos psicosociales) en la realización de la evaluación y el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.

## APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

El Plan de Igualdad de APCA se aplicará a la totalidad de la plantilla de la entidad, independientemente del centro de trabajo y del tipo de contratación laboral.

En cuanto al seguimiento, deberá realizarse de forma simultánea a la ejecución del plan durante toda su vigencia, y la finalidad del sistema de seguimiento, será verificar el cumplimiento de las medidas previstas y la consecución de los objetivos.

La Comisión de Igualdad será la responsable de velar por el correcto cumplimiento de las medidas previstas y la consecución de los objetivos.

ACCIÓN N.º: ____	
Área de actuación	
Medida	
Objetivos que persigue	
Descripción detallada de la medida	
Personas destinatarias	
Cronograma de implantación	
Responsable	
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	

## EVALUACIÓN Y REVISIÓN

La evaluación, ya sea intermedia, de seguimiento, final, etc., se llevará a cabo por la Comisión de Igualdad, que determinará si se han logrado los objetivos propuestos, e identificará los factores que han influido en los resultados con el fin de introducir las modificaciones oportunas, para mejorar el siguiente plan de actuación.

EVALUACIÓN INTERMEDIA	EVALUACIÓN FINAL
MAYO 2024	MAYO 2026

En los informes de evaluación intermedia y evaluación final, se articularán tres ejes de análisis y valoración, que nos permitirán comparar los resultados propuestos con los que finalmente se obtengan:

- ✓ **Evaluación de resultados** → se contemplará el nivel de ejecución del plan y el grado de cumplimiento de los objetivos marcados.
- ✓ **Evaluación de proceso** → se analizará la adecuación de los recursos y herramientas empleadas, así como las dificultades que se han encontrado.
- ✓ **Evaluación de impacto** → se valorarán los cambios producidos en la entidad como resultado de la implantación del Plan de Igualdad.

