II PLAN DE IGUALDAD
ASPACE ANDALUCÍA 2022-2026

Federación ASPACE Andalucía
Calle Rafael de león, Nº1 10, local
Telf.: 954 62 80 88
www.aspaceandalucia.org

Índice

1. Introducción
2. Compromiso con el Plan de Igualdad
3. Composición de la comisión negociadora
4. Alcance y vigencia
5. Ámbito de aplicación
6. Elaboración del diagnóstico
7. Datos del diagnóstico
8. Propuestas de medidas y negociación
9. Implantación
10. Procedimiento de modificación
11. Seguimiento y evaluación
12. ANEXO I : Plantilla de seguimiento del plan

1. Introducción

Los Planes de Igualdad se encuadran en el marco de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Es en ésta Ley donde se cita expresamente el deber de las empresas de respetar el principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y se contempla el deber de negociar planes de igualdad.

Los Planes de Igualdad establecen en sí mismos una revisión cada cierto periodo de tiempo ya que no son documentos definitivos y deben ser actualizados para adaptarse a las características cambiantes de la organización si lo que pretenden es alcanzar la paridad, la no discriminación y mejorar la calidad de vida en el trabajo.

Para hacerlo efectivo, ASPACE Andalucía tiene que establecer medidas dirigidas a garantizar que en la contratación, así como en la formación, en los ascensos, en los salarios y complementos retributivos; y en general, en todas las prácticas de gestión que desarrolle, las mujeres y los hombres participen por igual y reciban el mismo trato.

Nuestro plan de igualdad pasa por diez etapas que pueden discurrir temporalmente de manera paralela o consecutivamente:

1. Compromiso con el Plan de Igualdad
2. Composición de la comisión de igualdad
3. Alcance y vigencia
4. Ámbito de aplicación
5. Elaboración del diagnóstico
6. Datos del diagnóstico
7. Propuestas de medidas y negociación
8. Implantación
9. Procedimiento de modificación
10. Seguimiento y evaluación

2. Compromiso con el Plan de Igualdad

Federación ASPACE Andalucía ,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.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, 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 conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo 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".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un plan de igualdad. El plan de igualdad atenderá, 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 la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se diseñarán actuaciones 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 empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, 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.

3. Composición de la comisión negociadora

La Comisión está compuesta por 4 personas, dos en representación de la Junta directiva de la organización y dos en representación de las trabajadoras y trabajadores. Además contará con un/una suplente de ambas representaciones.

La Comisión tendrá como competencia principal la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo que pudiera existir en la entidad, además de las de fomentar acciones de:

- Información y sensibilización de la plantilla.
- Realización y aprobación del diagnóstico y el Plan de Igualdad.
- Seguimiento y evaluación.

El objetivo de la Comisión será el de crear un espacio de diálogo y comunicación, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del plan se lleven a cabo con el mayor consenso posible de ambas partes.

La comisión de seguimiento se reunirá con una periodicidad ordinaria anual salvo que ambas partes acuerden mantener una reunión extraordinaria entre las mismas. De las reuniones celebradas se levantará acta de los asuntos tratados y de los acuerdos adoptados en su caso.

- Representantes de la Junta directiva: Antonio José Hervás García y Cristobal Rodríguez Segura
- Representantes de las personas trabajadoras: Isabel Márquez Peinado y Nazaret Muñoz Ales
- La suplente de la Junta directiva: Rafaela Chounavelle Bueno
  La suplente del trabajador/a: Antonia Aragón Galán

4. Alcance y vigencia

Este Plan de Igualdad ha de servir como una referencia de trabajo para la Federación ASPACE Andalucía, cuyo alcance es autonómico, según se pone de manifiesto en los Estatutos de la organización:

En su conjunto el presente documento refleja la situación de ASPACE Andalucía en materia de Igualdad a fecha de octubre de 2022 una vez evaluado el plan anterior 2018- 2022

La vigencia del presente Plan es de 4 años (30 octubre 2022 a 30 octubre de 2026)

5. Ámbito de aplicación

El Plan de Igualdad establecido, una vez elaborado el diagnóstico inicial, será de aplicación en la federación ASPACE Andalucía, para toda la plantilla incluyendo a todos sus trabajadores/as y personas colaboradoras indistintamente de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la Entidad.

En la actualidad, ASPACE Andalucía tiene un único centro de trabajo en la Calle Rafael de león número 10 del municipio de Sevilla

6. Elaboración del diagnóstico

Este informe o estudio de diagnóstico es cuantitativo y cualitativo, su objetivo es detectar las discriminaciones por razón de género.

Para llevarlo a cabo, por un lado, se han estudiado las características de la plantilla desagregadas por sexo, como, por ejemplo, sexo, edad, categorías y grupos profesionales, nivel de estudios, antigüedad, tipo de contrato y de jornada, etc., y, por otro las políticas y gestión de recursos humanos en materia de acceso y selección, formación, promoción, retribución, conciliación, salud laboral, etc.

Las Técnicas e instrumentos de recogida de datos:

- Entrevistas y cuestionarios a la plantilla
- Solicitud a la empresa de los datos y la documentación necesarios

Los datos son desagregados por sexo y corresponden a los 2 últimos años para poder apreciar la evolución de la empresa o el sector a intervenir.

Este Plan de Igualdad, se ha realizado mediante el análisis de los datos existentes en la empresa y los facilitados por las trabajadoras y trabajadores, llevándose a cabo un diagnóstico posterior para detectar las desigualdades existentes, en su caso, en materia de género analizándose, para ello, los siguientes aspectos:

- Características de la plantilla.
- Representatividad.
- Condiciones de trabajo.
- Acceso y selección.
- Promoción.
- Formación.
- Conciliación de vida profesional, familiar y personal.
- Igualdad retributiva.

- Prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de género.
- Lenguaje y comunicación.

7. Datos del diagnóstico :

Para hacerlo más visible hemos recogido los datos cuantitativos en cuadros explicativos.

Datos Generales	
Denominación social	Federación andaluza de asociaciones de atención a personas con Parálisis cerebral y afines.
Forma jurídica	Federación
Dirección	Calle Rafael De León, Nº 10. Local
Teléfono	954 62 80 88
Email	aspace@aspaceandalucia.org
Página web	www.aspaceandalucia.org

Datos cuantitativos - Características de la plantilla

Plantilla desagregada por sexo

Plantilla desagregada por sexo	Mujeres	%	Hombres	%
	9	90 %	1	10%

Distribución de la plantilla por edades:

Rango de edades	Mujeres	%	Hombres	%
21 a 25 años				
26 a 35	1	10%		
36 a 45	1	20%		
46 y mas	7	70%	1	10%
TOTAL	90			

Distribución de la plantilla por horas semanales

Nº de horas	Mujeres	%	Hombres	%
Menos de 20 horas				
De 20 a 35 horas	2	20%		
De 36 a 39 horas	7	70%	1	10%
Más de 40 horas				

TOTAL	9	90%	1	10%

Distribución de la plantilla por antigüedad:

Periodo	Mujeres	%	Hombres	%
Menos 6 meses	4	40%	1	10%
6 meses y 1 año				
1 a 3 años	1	10%		
3 a 5 años				
6 a 10	1	10%		
Más de 10 años	3	30%		
TOTAL	9	90%	1	10%

Distribución de la plantilla por tipo de contrato:

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%
Temporal a tiempo completo	4	40%		
Temporal a tiempo parcial		10%		
Indefinido a tiempo completo	4	40%	1	10%
Indefinido tiempo parcial	1	10%		
TOTAL	9	90%	1	10%

Incorporaciones último año: tipo de contrato

	Mujeres	%	Hombres	%
Temporal a Tiempo Completo	4	40%	1	10%
Temporal a Tiempo Parcial				
Fijo Discontinuo				
Indefinido a Tiempo Completo				
Indefinido a Tiempo Parcial				
Prácticas				
Otros (becas de formación, etc)				
TOTAL	4	40%	1	10%

Distribución por departamentos y nivel jerárquico:

Departamento	Directores/a		%	Personal		%
	M	H		M	H	
Departamento Orientación laboral				4		40%
Departamento Técnico	1		10%	3	1	40%

Departamento Administración				1		10%
Total	1		10%	8	1	90%

Distribución de la plantilla por la media del salario bruto anual sin compensaciones extra salariales

Distribución de la Plantilla por Bandas Salariales				
Bandas Salariales Anuales*	Mujeres	%	Hombres	%
entre 7.201 € y 12.000 €	1	10%		
entre 12.001 € y 18.000 €	1	10%		
entre 18.001 € y 24.000 €	5	50 %	1	10%
entre 24.001 € y 30.000 €				
entre 30.001 € y 36.000 €	1	10		
más de 36.000 €	1	10%		
TOTAL	9	90 %	1	10%

Distribución de la plantilla por sexo y categoría o grupo profesional

Categoría profesional	M	%	H	%
Licenciado/a Técnico/a superior	6	60 %		
Diplomado /a Técnico/a Medio	2	20 %	1	10%
Administrativo / a	1	10%		
Total	9	90%	1	10%

Promociones último año

Tipo de promoción	M	%	H	%
Nº total de personas que han ascendido de nivel				

Tipos de promociones último año

	M	%	H	%
Promoción salarial, sin cambio de categoría				
Promoción vinculada a movilidad geográfica				
Cambio de categoría por prueba objetiva				

Cambio de categoría por antigüedad				
Cambio de categoría decidido por la empresa				
Total	0%		0%	

Formación último año

Denominación cursos	M	%	H	%
1. Claves para la elaboración de un protocolo de violencia	3	30 %		
2. la conciliación de la vida laboral, personal y familiar en las empresas	1	10%		
Total	4	40%		

Datos cualitativos
Acceso y selección

Los sistemas de reclutamiento de personal que se emplean en la entidad son: la recepción de curriculum, estudio del mismo y contacto con el personal candidato cuando hay una oferta laboral acorde al perfil demandado.

La prueba de selección que se realiza es la entrevista personal y es llevada a cabo por la Directora- Gerente.

La entrevista que se realizada para el acceso al puesto versa única y exclusivamente en relación a la experiencia relacionada con el puesto de trabajo y nunca en las condiciones personales o familiares.

Se utiliza en todo momento un lenguaje no sexista.

Todos los departamentos están feminizados

Representatividad de género

Todas las personas trabajadoras son mujeres

Condiciones de trabajo

No se han detectado casos de víctimas de violencia de género

No existen medidas de adaptación de jornada y flexibilidad horaria para llevar a cabo pero llegado el caso, se tomarían acciones según la ley sobre protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Promoción

No existe metodología o criterios para la promoción.

No se hace evaluación del personal

No existen planes de carrera

No existen plazas de promoción interna ni promoción de aquellos/as profesionales que demuestran mayor valía o capacitación.

No se imparte formación ligada directamente con la promoción

Las profesionales de la entidad están contratadas según su categoría profesional.

No todas las personas con más antigüedad están a jornada completa ni están contratadas según su formación

No existe una encuesta sobre clima para llevar a cabo medidas de desarrollo profesional

Formación

No existe un plan de formación concreto

No existe obligatoriedad en la formación.

Se participa en la formación de la empresa, tanto si llega desde dirección como si se quiere hacer una de forma voluntaria

El tipo de formación suele ser de especialización técnica

No existe relación entre promoción y formación.

La formación se imparte tanto en horario laboral como fuera y se compensan las horas

Tanto las trabajadoras como los trabajadores tienen la misma posibilidad de acceder a la formación.

No se forma en igualdad al personal estratégico o con responsabilidad en la gestión de personas.

Conciliación de vida profesional, familiar y personal

La entidad se coge al convenio colectivo o acuerdos, de todos los derechos regulados por el Estatuto de los Trabajadores, y recientemente modificados por la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley 12/2007para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, en relación a permisos, excedencias, reducciones de jornada, suspensiones de contrato,…

Dado el caso, hombres y mujeres utilizan en igual medida las excedencias y/o las reducciones de jornada para la atención de personas dependientes.

Cuando se producen alargamientos de jornada o se realizan horas extraordinarias son compensadas por tiempo libre.

La plantilla tiene determinados días retribuidos al año de libre disposición y cabe la posibilidad de coger días libres adicionales no retribuidos

Igualdad retributiva

Las categorías o grupos profesionales en cuanto a retribución no están masculinizadas ni feminizadas.

El salario medio de hombres y mujeres de una misma categoría o grupo profesional es igual.

No existen diferencias en el número de horas semanales trabajadas por hombres y mujeres en las diferentes categorías profesionales.

Existen complementos salariales de dirección y de antigüedad, la dirección es elegida por Junta directiva y los complementos se suman por cada 3 años de antigüedad según el convenio colectivo.

Estos complementos salariales no están destinados a unas categorías laborales determinadas ni repercute de forma diferenciada entre hombres y mujeres. El sexo mayoritario en cobrarlos son mujeres

A todas las categorías profesionales se les aplica el convenio en materia salarial.

No hay diferencia salarial en la retribución media percibida por mujeres y hombres.

Prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de género.

No se producen comentarios irónicos o burlones en relación al aspecto físico, a la vestimenta, al sexo o a la tendencia sexual de trabajadoras y/o trabajadores, así como no se gastan bromas o se cuentan chistes misóginos, homófobos o racistas.

No se exhiben carteles o imágenes de carácter sexista

Nunca se ha tenido conocimiento de ningún caso de acoso sexual o de acoso por razón de sexo en la empresa.

Lenguaje y comunicación.

Los canales de comunicación utilizados son efectivos y la plantilla se muestra conforme con la comunicación recibida.

Los canales de comunicación que se utilizan son el correo electrónico y el teléfono

En todas las comunicaciones o publicaciones se utilizada un lenguaje no sexista.

No se exige a las empresas proveedoras y colaboradoras que cumplan criterios de igualdad entre mujeres y hombres.

No se forma al personal encargado de comunicación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje.

8. Propuestas de medidas y negociación

OBJETIVO GENERAL

Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través de su participación activa y equilibrada, dentro de todos los procesos de la organización y evitar situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Acceso a la empresa

Continuar fomentando, de forma directa dentro los procedimientos de selección y contratación, la igualdad de género.

Representatividad de género

Asegurar siempre el acceso equilibrado de ambos géneros.

Condiciones de trabajo

Asegurar el cumplimiento en materia legal, especialmente los referidos a mujeres embarazadas en situación de riesgo y las relacionadas con la protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Promoción

Garantizar un proceso de promoción equilibrada para ambos géneros.

Formación

Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa, sobre todo a los perfiles estratégicos y con responsabilidad en la gestión

Elaborar herramientas para la detección de necesidades formativas de la plantilla en relación a la mejora de su desempeño de su actual puesto de trabajo.

Conciliación de vida profesional, familiar y personal

Asegurar el cumplimiento en materia legal según la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres

Igualdad retributiva

Aplicar unas políticas retributivas desde la determinación de las categorías laborales otorgadas al personal ,no existiendo diferencia entre hombres y mujeres.

Promoción personal y formación

Garantizar un proceso de promoción equilibrada para ambos géneros.

Prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de género

No se contemplan medidas en este plan

Lenguaje y comunicación

Establecer una unificación de criterios en el uso del lenguaje en términos de igualdad.

TABLAS DE SEGUIMIENTO DEL II PLAN DE IGUALDAD ASPACE ANDALUCIA 2022-2026

Ámbito de análisis	Objetivos	Acciones concretas	Responsables	Recursos	Fecha	Indicadores logro
Acceso a la empresa	Continuar fomentando, de forma directa dentro los procedimientos de selección y contratación, la Igualdad de género.	Seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados	Dirección y Comisión de igualdad	Correo electrónico Publicación ofertas empleo Contratos Curriculum	2022-2026	Nº de solicitudes recibidas de hombres y mujeres. Nº de contrataciones de hombres y mujeres.
Representatividad de género	Asegurar siempre el acceso equilibrado de ambos géneros.	Recoger y analizar la información de la plantilla desagregada por sexo, en la medida de lo posible y siempre que se garantice y cumpla el anonimato	Responsable RRHH	Plantilla personal	2022-2026	Nº mujeres contratadas. Nº hombres contratados.

Condiciones de trabajo	Asegurar el cumplimiento en materia legal especialmente los referidos a mujeres embarazadas en situación de riesgo y las relacionadas con la protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	Mejorar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Sistematizar mediante la elaboración de indicadores las medidas de adaptación de jornada y flexibilidad horaria que actualmente se llevan a cabo.	Dirección Responsable RRHH	Normativa	2022-2026	Nª de adaptaciones de jornada.
Igualdad retributiva	Aplicar unas políticas retributivas desde la determinación de las categorías laborales otorgadas al personal no existiendo diferencia entre hombres y mujeres.	Aplicar la retribución asociada a complementos salariales en función de los puestos y del convenio colectivo	Dirección Responsable RRHH	Grado de implantación de la evaluación del desempeño	2022-2026	Nº de actualizaciones de complementos salariales.
Promoción personal	Utilizar la encuesta de clima para llevar a cabo medidas de desarrollo profesional.	Grado de satisfacción en el ítem desarrollo profesional	Coordinación Técnica	Encuesta clima	2023	Puntuación mínima de 7.
Formación	Llevar a cabo formación en	Recogida de solicitudes de formación	Dirección y Comisión de igualdad	Cursos formación	2023-2024	Número de formaciones en Igualdad.

	igualdad en todos los niveles jerárquicos , pero especialmente dirigida a los perfiles estratégicos o con responsabilidad en gestión de personas					
Lenguaje y comunicación	Difundir el Plan de igualdad a toda la plantilla.	Envío de correos electrónicos informando de las acciones del Plan de Igualdad a toda la plantilla	Dirección y Comisión de igualdad	Internet Correos electrónicos	2022-2026	Nº de trabajadores/as a los/las que les ha llegado la información.
	Continuar con la Difusión de un lenguaje inclusivo y no sexistas recogidas en la Guía de Estilo de la entidad.	Establecer una unificación de criterios en el uso de lenguaje en términos de Igualdad.	Dirección y Comisión de igualdad	Internet Redes sociales Correos electrónicos	2022-2026	Nº de publicaciones Difundidas.
	Formar al personal encargado de comunicación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje.	1 curso para la plantilla del departamento de comunicación	Dirección y Comisión de igualdad	Correo electrónico Reuniones presenciales	2023-2024	Nº de encuentros periódicos de mujeres con discapacidad. Nº de contactos con la comisión.
	Dotar de contenido el apartado web sobre mujer	Subir documentos relacionados, noticias de comisión de igualdad…	Dirección y Comisión de igualdad	Página WEB	2022-2026	Nº de publicaciones.

9. Implantación

La implantación del plan de igualdad supone la aplicación efectiva de las distintas medidas acordadas, procurando que las medidas de carácter prioritario tengan una aplicación preferente, ya que de su eficacia dependerán buena parte de los resultados.
Al iniciar la implantación se incorporarán como medidas del propio Plan:

- Información a la plantilla sobre los contenidos del Plan y su puesta en marcha.
- Formación en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres

Y hombres a personal directivo, de Recursos humanos, y/o personas responsables de la ejecución de las medidas que contempla el Plan.

- Articulación del mecanismo de seguimiento y evaluación del Plan, en el que participan la representación de trabajadoras y de trabajadores y la dirección.

10. Procedimiento de modificación

En el supuesto de que en el seguimiento, evaluación y revisión se observe la necesidad de modificar este Plan de Igualdad, ésta se llevará a cabo en el seno de la Comisión de Igualdad. En este sentido, durante la fase de seguimiento podría detectarse la necesidad de realizar alguna acción complementaría no contemplada en la fase de elaboración o la reorientación de una medida por no ajustarse a la realidad en el momento de su ejecución. Asimismo, ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de personal, la organización del trabajo, sus sistemas retributivos o modificaciones normativas o de convenio que afecten de manera sustancial a dichos ámbitos, se valorará la necesidad de actualizar el diagnóstico de situación, así como de las medidas del Plan de Igualdad.

La modificación del presente Plan se llevará a cabo en el seno de la Comisión de Igualdad.

En caso de discrepancia entre las partes que conforman la Comisión de Igualdad, la adopción de acuerdos será por la mayoría de los miembros de dicha comisión.

11. Seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará el Comité de Igualdad. Dicho Comité velará por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres como medio para conseguir una integración laboral más democrática, equilibrada, igualitaria y tolerante y está compuesto por los siguientes miembros:

- Representantes de la Junta directiva:

Antonio José Hervás García y Cristobal Rodríguez Segura

- Representantes de las Trabajadores/as:

Isabel Marquez Peinado y Nazaret Muñoz Alés

- El /la suplente de la Junta directiva:

Rafaela Chounavelle Bueno

- El /la suplente del trabajador/a:

Antonia Aragón Galán

Sus objetivos genéricos serán:

- ✓ Introducir el principio de Igualdad como objetivo a lograr dentro de nuestra entidad.
- ✓ Consolidar la Igualdad como valor fundamental dentro de nuestra cultura corporativa.
- ✓ Impulsar la puesta en marcha de todas aquellas políticas y acciones necesarias para promover y garantizar la Igualdad de Oportunidades para los hombres y mujeres de nuestra entidad.

Las funciones del Comité de Igualdad serán, entre otras, las que a continuación se detallan:

- o Crear una estructura de apoyo para consolidar la implantación de la transversalidad.
- o Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad para los/las empleadas y empleados.
- o Dinamizar y llevar un control de la puesta en marcha de las acciones de igualdad.

Fdo: Representante legal Federación ASPACE Andalucía
Rafaela Chounavelle Bueno

Firmado por ***5918** RAFAELA CHOUNAVELLE (R: ****9802*) el día 04/01/2023 con un certificado emitido por AC

ANEXO I: PLANTILLA DE SEGUIMIENTO DEL PLAN

FICHA ACCIÓN Nº

ÁREA:

Fecha

Objetivos

Descripción

Mecanismos de seguimiento y evaluación.
Indicadores

Personal a quien va dirigida la acción

Personal responsable

Personal participante (nº)

Medios y materiales previstos para la realización de la acción

Mecanismos de difusión. Comunicación

Comentarios