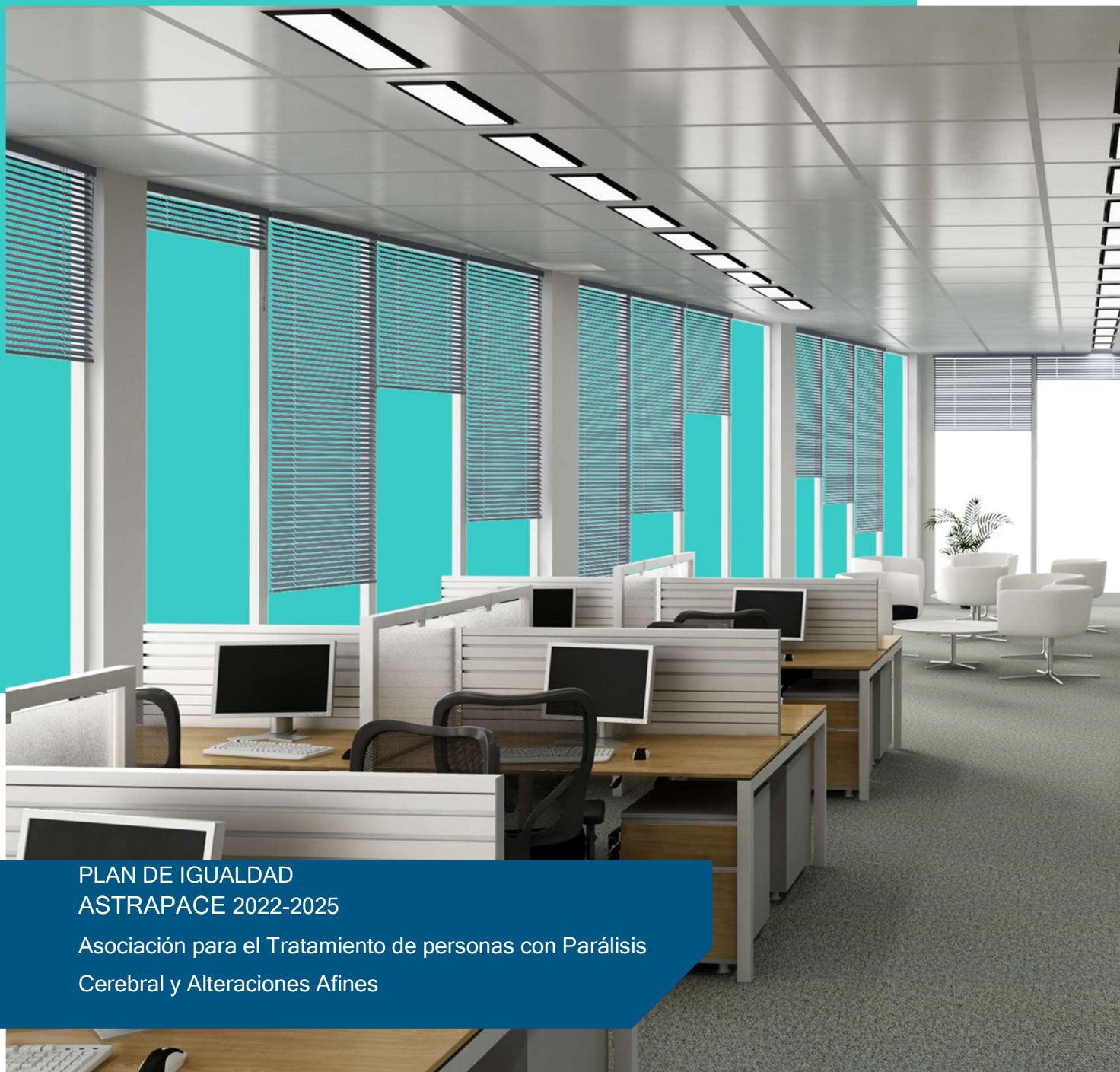




PLAN DE IGUALDAD
ASTRAPACE 2022-2025

Asociación para el Tratamiento de personas con Parálisis
Cerebral y Alteraciones Afines

ASTRAPACE 2022 - 2025

Correo electrónico: info@astrapacemurcia.org

Sitio web: <https://www.astrapace.com/>

Tel.: 968202169

Dirección: Avenida Ingeniero José Alegría, 157 Zarandona
(Murcia) 30007.



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
PRESENTACIÓN	6
JUSTIFICACIÓN JURÍDICA	9
PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN	10
ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL, TEMPORAL	11
CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	12
Características generales de la entidad	12
Información interna	13
Comunicación e imagen corporativa	14
Selección y contratación	14
Formación	15
Promoción Profesional-	15
Clasificación Profesional	15
Retribuciones / Auditoría Retributiva	15
Condiciones de trabajo	16
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	16
Infrarrepresentación femenina	16
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	16
DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN	17
Objetivo general	17
Objetivos específicos del plan	17
1. Selección y contratación	17
2. Formación	17
3. Promoción	17
4. Clasificación Profesional	17
5. Retribuciones / Auditoría Retributiva	17
6. Condiciones de trabajo	17
7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	17
8. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo	17
9. Comunicación y publicidad no sexista	17
10. Otras áreas de actuación:	17
11. Otros: Medidas organizativas	17
DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN	18



IDENTIFICACIÓN DE INDICADORES, MEDIOS Y RECURSOS _____	21
CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y	
EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD _____	30
SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEDICIÓN PERIÓDICA ____	32
Sistemática de seguimiento: _____	32
Sistemática de evaluación y medición: _____	32
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD _____	34
APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD _____	35



INTRODUCCIÓN

Un plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas evaluables, dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo en las empresas. El plan de igualdad se estructura tras la realización previa de un diagnóstico, negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, y elaborado en la comisión negociadora de dicho plan de igualdad.

Los planes de igualdad deberán fijar los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución. También deben incluir el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El objetivo de este Plan de Igualdad de Oportunidades para **Asociación para el tratamiento de personas con parálisis cerebral y patologías afines**, en adelante (ASTRAPACE) es conseguir una organización más informada, más abierta, más preparada para el futuro, más moderna y que ofrezca una mayor calidad de vida al personal que trabaja en ella y a quienes sufren Parálisis Cerebral y sus familias. Porque eso es lo que significa ser una organización comprometida con la igualdad de oportunidades.



PRESENTACIÓN

ASTRAPACE (Asociación para el Tratamiento de Personas con Parálisis Cerebral y Patologías Afines) es una Asociación fundada por padres y madres en el año 1980. Esta Asociación, declarada de Utilidad Pública, atiende a Personas con Parálisis Cerebral y Alteraciones Afines, con fines de asistencia Social, tratamientos Terapéuticos, educativos y laborales.

ASTRAPACE está integrada a nivel Nacional en Plena Inclusión (Confederación de Organizaciones a Favor de las Personas con Discapacidad Intelectual y Parálisis Cerebral), ASPACE (Confederación Española de Asociaciones de Atención a las Personas con Parálisis Cerebral Nacional) y es miembro del Cermi Región de Murcia (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad).

Nuestra misión es mejorar la Calidad de Vida de las Personas con Parálisis Cerebral y Patologías Afines y sus Familias, potenciando el pleno desarrollo de sus capacidades individuales, sociales y promoviendo acciones y servicios, así como contribuir desde su compromiso ético, con apoyos y oportunidades a que cada persona con discapacidad intelectual puedan desarrollar su proyecto de calidad de vida, así como promover su inclusión como ciudadano de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria.

Nuestros usuarios/as son personas con Parálisis Cerebral, Discapacidad intelectual, Trastornos del Desarrollo, Trastornos del Espectro Autista y Patologías afines.

Entendemos por parálisis cerebral la consecuencia de una lesión en el encéfalo producida cuando el sistema nervioso está en desarrollo que ocasiona daños variables en el tono muscular, la postura y el movimiento. Este trastorno motor central puede ir asociado a otros de tipo neuroperceptivo, intelectual, de comunicación, crisis convulsivas, etc.

Se clasifica en base a tres criterios generales:

1. Forma clínica que presenta (espástica, atetoide, ataxia o mixta).
2. Localización topográfica de la alteración (hemiplejía, tetraplejía, diplejía, etc).
3. Grado de afectación (desde lesiones que permiten un nivel de autonomía hasta las que incapacitan para la realización de cualquier actividad).

Por otra parte, se consideran alteraciones afines aquellas lesiones del sistema nervioso (vasculares, traumáticas o de carácter degenerativo) que cursan con la sintomatología anteriormente descrita.

- Retraso psicomotor.
- Síndromes cromosómicos.
- Miopatías.
- Espina bífida.
- Parálisis braquial.



- Lesiones en general del sistema nervioso (tanto vasculares como traumáticas o de carácter degenerativo).

La **discapacidad intelectual** es una alteración en el desarrollo del ser humano caracterizada por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en las conductas adaptativas.

Genera anomalías en el proceso de aprendizaje entendidas como la adquisición lenta e incompleta de las habilidades cognitivas durante el desarrollo humano que conduce finalmente a limitaciones sustanciales en el desarrollo corriente. Se caracteriza por un funcionamiento intelectual muy variable que tiene lugar junto a circunstancias asociadas en dos o más de las siguientes áreas de habilidades adaptativas: comunicación, cuidado personal, vida en el hogar, habilidades sociales, utilización de la comunidad, autogobierno, salud y seguridad, habilidades académicas funcionales, ocio y trabajo.

El TEA (Trastorno del Espectro Autista) es un trastorno de origen neurobiológico que puede provocar problemas sociales, comunicacionales y conductuales significativos.

Es posible que repitan determinados comportamientos o que no quieran cambios en sus actividades diarias. Muchas personas con TEA también tienen distintas maneras de aprender, prestar atención o reaccionar ante las cosas. Algunos de los signos comienzan durante la niñez temprana y, por lo general, duran toda la vida.

Los Centros de ASTRAPACE buscan proporcionar servicios que satisfagan las necesidades de sus usuarios-as / clientes, cumpliendo los requisitos que éstos especifiquen y realizando esfuerzos que permitan cubrir, así mismo sus expectativas. El objetivo es la atención a los usuarios/as con problemas motores, patologías afines y alteraciones en el desarrollo, mediante la puesta en marcha de diferentes programas, garantizando unas condiciones que proyecten una imagen de calidad en el servicio.

Nuestra Política de la calidad tiene su reflejo en las siguientes líneas generales de actuación:

Trato personalizado

Todo el personal de ASTRAPACE está concienciado de la importancia de proporcionar un servicio personalizado que asegure la confianza del Usuario/Cliente/Partes Interesadas y de su familia en nuestra organización.

Orientación del Usuario-a /Cliente/ Partes Interesadas



Todo el personal de ASTRAPACE tiene asumido que las necesidades y expectativas del usuario-a / cliente están en el punto de mira de todas sus iniciativas y actividades; así la organización garantiza siempre que sea posible y de acuerdo al Proyecto general de centro, el cumplimiento de los requisitos asociados al servicio, tanto los de los usuarios /clientes como aquellos legales y reglamentarios que apliquen.

Compromiso con la calidad de los servicios

ASTRAPACE cuenta con personal debidamente cualificado para el desarrollo de sus diferentes programas y están en continuo proceso de formación para garantizar su permanente actualización en los conocimientos necesarios para la prestación de sus servicios, desarrollando sus actividades en condiciones que proyecten una imagen de calidad y seguridad en los mismos.

Plena integración del personal

ASTRAPACE pretende que sus empleados realicen su trabajo totalmente involucrados en las actividades desarrolladas y en el logro de los objetivos planteados en el seno de la Organización. ASTRAPACE se apoya en su Organización, a la que trasmite esta política y líneas generales de actuación, buscando el compromiso de todos los empleados con la calidad del servicio ofrecido.

Mejora continua del Sistema de Gestión de la Calidad

El sistema de calidad en ASTRAPACE, a través de una base documental específica, está diseñado para asegurar que los procesos de prestación del servicio se desarrollan de forma controlada y bajo una pauta común de calidad para así aumentar su eficacia y eficiencia.

ASTRAPACE ha adquirido el compromiso de mejorar continuamente la eficacia del sistema de gestión de la calidad desarrollado, realizando para ello revisiones periódicas del mismo.

Esta Política de calidad es el marco de referencia para el desarrollo de los Objetivos, coherentes con la misma y medibles, que son establecidos en las funciones y niveles pertinentes de la Organización.



JUSTIFICACIÓN JURÍDICA

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.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

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.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de ASTRAPACE tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las organizaciones a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello 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 la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la entidad, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos.

El compromiso de la Dirección 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 para dar apariencia legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la organización para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo 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 entidad, 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.



PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN

Las partes suscriptoras del plan es la comisión negociadora constituida el 12 de mayo de 2021 que está representada por:

En representación de la empresa:

- Dirección General
- 2 personas de la junta directiva
- Jefa de Administración

En representación de las personas trabajadoras:

- Presidencia del Comité de empresa
- 3 personas del Comité de empresa



ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL, TEMPORAL

El ámbito de aplicación de este Plan de Igualdad se extiende a todo el personal de **Asociación para el tratamiento de personas con parálisis cerebral y patologías afines (ASTRAPACE)**.

El ámbito territorial del plan coincide con el ámbito de acción territorial de la entidad que es principalmente la Región de Murcia.

La vigencia de este plan es cuatro años, desde el 1 de febrero de 2022 a 31 de enero de 2026.



CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

El diagnóstico se realizó a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la organización y su personal, así como el apoyo de ambas partes en la elaboración del diagnóstico y de este plan de igualdad.

Características generales de la entidad

FICHA TÉCNICA	
Razón social	Asociación para el tratamiento de personas con parálisis cerebral y patologías afines
CIF	G30039663
Domicilio social	Avenida Ingeniero José Alegría, 157 Zarandona (Murcia)
Forma jurídica	Asociación
Año de constitución	1980
Marca	Astrapace
Dirección Central	Vicente Aleixandre 11 B - Infante Juan Manuel (Murcia)
Responsable de la Entidad	
Nombre	Rosario García Iniesta
Cargo	Presidenta
Telf.	968202169
e-mail	info@astrapacemurcia.org
Responsable de Igualdad	
Nombre	M ^a dolores Rico Mira
Cargo	Directora General
Telf.	609827428
e-mail	direcciongeneral@astrapacemurcia.org
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Servicios Sociales
CNAE	(8812) Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas con discapacidad
Descripción de la actividad	Atención a personas con parálisis cerebral y afines, tratamientos terapéuticos, asistencia social, educativa y laboral
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Región de Murcia
DIMENSIÓN	



Personas Trabajadoras	Mujeres	80	Hombres	28	Total	108	
Centros de trabajo	4						
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS							
Dispone de departamento de personal		No					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos		No se ha solicitado ninguno					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores		M	2	H	4	Total	6

Información interna

Astrapace es una entidad feminizada, donde el 74% de la plantilla está formada por mujeres (80) y el 26% restante son hombres (28).

El 70% de la plantilla (53 mujeres 23 hombres) tienen edades comprendidas entre 20 y 45 años, el 30% restante (27 mujeres y 5 hombres) tienen edades superiores a 45 años.

En términos generales se trata de una plantilla consolidada, ya que 78% de la plantilla lleva más de cuatro años en la entidad, representan 78% del total de mujeres frente al 79% de los hombres que hay en la organización.

La organización está dividida en 4 centros de trabajo, encontrándose los servicios centrales en el Centro de Atención Temprana de Murcia.

- o Centro de Atención Temprana Murcia
- o Centro de Atención Temprana Molina de Segura
- o Centro de Conciliación, Atención a Familias y Menores Zarandona
- o Centro de Día Zarandona

En el análisis por departamentos, nos encontramos con que el 39% son mixtos (atención temprana Murcia, centro de día Zarandona, escolar, empleo con apoyo y administración), si bien, se puede observar que no existe paridad en estos departamentos ya que se encuentran en su mayoría feminizados con excepción del departamento de empleo y apoyo que es paritario. Estos departamentos representan el 87% del total de la plantilla, y corresponden al 89% del total de las mujeres y 82 % de los hombres que trabajan en la entidad.

El resto de los departamentos son en su mayoría unipersonales como es el caso del departamento de ASTRAPACE, SAF, Ocio, Sepap, piso y vivienda, estos últimos (piso y vivienda) se encuentran masculinizados, si bien, están ocupados por 2 hombres cada uno.



Existe segregación horizontal en los puestos de trabajo, siendo ocupados por hombres o por mujeres, el puesto de mayor responsabilidad como el de dirección esta feminizado, cabe destacar que este puesto es unipersonal, mientras que el de Director/a técnico es paritario.

El 52% de los puestos se encuentran feminizados, el 9% de los puestos se encuentran masculinizados, si bien son unipersonales o con muy pocas personas, por lo que no se identifica infrarrepresentación femenina. El 33% de los puestos restantes son mixtos.

Se producen 6 altas durante el año completo anterior al de realización del diagnóstico.

- 2 H -> Administrativo y cuidador
- 4M -> Fisioterapeuta, Logopeda, Terapeuta ocupacional y Trabajadora Social

Normalmente, por sustituciones en bajas temporales o definitivas y para cubrir vacaciones. Si bien, la situación más habitual es debido a la creación de un nuevo servicio o proyecto (normalmente relacionado o vinculado con una subvención).

En relación a las bajas, no se dispone de datos del último año.

Los nuevos contratos suelen ser eventuales o por obra, en el primero de los casos por motivos de sustitución y en el segundo de los casos, por proyecto que puedan surgir debido a subvenciones solicitadas.

Comunicación e imagen corporativa

La comunicación interna se realiza por diferentes vías: personal a través de correo electrónico, teléfono, reuniones informativas y actas de las reuniones.

La comunicación externa se realiza a través llamadas telefónicas, reuniones presenciales y correo electrónico.

Se analiza página web y redes sociales, el uso que se hace de la imagen y del lenguaje es, en general, inclusivo.

Selección y contratación

La selección de personal se realiza por parte de la dirección general y Junta Directiva.

El proceso de selección se inicia cuando la coordinación de los centros o la dirección identifica las necesidades: bajas, vacaciones, nuevos proyectos, etc.

No se realizan publicaciones internas de vacantes, se comprueba previamente, si alguna persona de la entidad cumple con los requisitos del puesto a ofertar.

El método de selección se valora primero que el CV cumpla con los requisitos del puesto y después se realizan entrevista. Desde el departamento de administración se cribas los CV y la entrevista la realiza la dirección técnica y un/a representante de la junta directiva.

Parte del personal encargado del proceso de selección y contratación no tiene formación en igualdad.



Formación

El 78% de la plantilla ha recibido formación el último año, con porcentajes iguales en hombres y mujeres. La entidad realiza un plan de formación anual, según los requisitos ISO 9001:2015.

El plan de formación se diseña desde la Dirección General y la participación de la plantilla, a través de un cuestionario de prioridades.

La formación incluye formación técnica y de gestión, además de formaciones obligatorias en Seguridad y Salud, Protección de datos, etc. Se ha realizado talleres de violencia de género, mujeres con discapacidad, etc.

La formación se difunde a través del tablón de anuncios de forma general, pero también se pone en conocimiento de las personas que ocupan diversos puestos cuando esta formación es específica al puesto. La formación, en general, es de carácter voluntario, excepto la obligatoria por ley. Se intenta que la formación sea dentro del horario laboral.

Promoción Profesional-

No se han realizado promociones en los últimos años. Es una promoción complicada para este tipo de organizaciones, debido a la exigencia de cumplir con los requisitos de formación y experiencia del puesto.

Los requisitos de promoción que establece el convenio colectivo son los siguientes: cumplir con los requisitos del puesto, en caso de igualdad se tendrá en cuenta la antigüedad del trabajador/a en el centro. Asimismo, tendrán preferencia en los procesos de promoción, en caso de igualdad de condiciones, primero las víctimas de violencia de género y posteriormente, las personas mayores de 55 años y personas con discapacidad.

No existe un método específico de evaluación para el personal. Únicamente se comunica la existencia de una vacante cuando entre la plantilla hay alguna persona que cumpla con los requisitos que establece el puesto.

Los puestos de mayor responsabilidad en la entidad están ocupados por mujeres, por lo que no se observa dificultades de promoción.

Clasificación Profesional

Se está trabajando en su actualización, desde la dirección general y la asesoría laboral.

Retribuciones / Auditoría Retributiva

La política salarial de la organización se basa en el convenio colectivo de aplicación.

La Comisión Negociadora está trabajando en la Valoración de Puestos de Trabajo, que se actualizará una vez salga la orden ministerial correspondiente.

La auditoría retributiva requiere de actualización una vez definidos los apartados anteriores y cuando salga la guía del instituto de la mujer.



Condiciones de trabajo

La jornada de trabajo se regula en función de los diferentes puestos y centros, siendo conocida por el personal. No se realiza teletrabajo de forma general.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Sólo el 20% de la plantilla (21% de las mujeres y 19% de los hombres) tienen responsabilidades por cuidado de familiares a su cargo, en la mayoría de los casos menores.

Sólo el 5% de todo el personal (todas ellas mujeres) con medidas de conciliación permanentes, todas ellas reducciones de jornada, el 80% por cuidado de menores y el 20% restante por cuidado de descendientes con discapacidad.

La entidad utiliza mecanismos para ayudar a la organización del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Horarios adecuados a la jornada
- Reducciones de jornadas
- Todas las medidas de conciliación establecidas por ley

Infrarrepresentación femenina

Inicialmente no se detecta infrarrepresentación femenina al tratarse de una entidad feminizada, los puestos masculinizados son unipersonales o con un número máximo de 3 hombres.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La entidad no dispone de un protocolo de actuación en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

No se conoce que se hayan producido situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en la entidad.



DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN

Objetivo general

Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la entidad.

Objetivos específicos del plan

Como conclusión del diagnóstico de situación realizado, y de acuerdo a lo aprobado por la comisión negociadora, se han establecido los siguientes objetivos:

1. Selección y contratación

- Revisar los procedimientos de los procesos de selección de personal intentando eliminar sesgo de género en la selección y contratación.

2. Formación

- Sensibilizar y formar al 100% el personal en Igualdad de Oportunidades

3. Promoción

No se identificaron mejoras en este ámbito

4. Clasificación Profesional

- Revisar y actualizar con perspectiva de género la clasificación profesional.

5. Retribuciones / Auditoría Retributiva

- Garantizar la transparencia en las percepciones
- Comprobar que el sistema retributivo de la organización cumple con el principio de igualdad retributiva

6. Condiciones de trabajo

No se han establecido objetivos en este aspecto del diagnóstico

7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

- Sensibilizar al 100% del personal y usuarios/as en materia de corresponsabilidad
- Facilitar el acceso al personal a las medidas de conciliación existentes

8. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

- Proteger y sensibilizar al 100% del personal contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

9. Comunicación y publicidad no sexista

- Promover el uso de lenguaje e imágenes inclusivas.

10. Otras áreas de actuación:

- Difundir el contenido y avance el plan de igualdad al 100% de la plantilla
- Promover las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres



DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN

Se incluye a continuación la información del contenido del plan de igualdad, compuesto por acciones que responden a los objetivos específicos planteados tras el diagnóstico. Para la calendarización de las acciones se tiene en cuenta el grado de prioridad de implantación de cada una de ellas, planificándose según el siguiente cuadro:

- **Prioridad alta:** primer año de implantación del plan
- **Prioridad media:** periodo intermedio entre el primero y el último año
- **Prioridad baja:** último año de implantación del plan

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	
1. Revisar los procedimientos de los procesos de selección de personal intentando eliminar sesgo de género en la selección y contratación.	
ACCIONES	Prioridad
1. Formar a las personas encargadas del proceso de selección de personal en materia de Igualdad de Oportunidades.	Media
2. Revisar los procesos de selección de personal intentando eliminar sesgos de género	Media

2. FORMACIÓN	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	
2. Sensibilizar y formar al 100% el personal en Igualdad de Oportunidades	
ACCIONES	Prioridad
3. Realizar acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Media

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	
3. Revisar y actualizar con perspectiva de género la clasificación profesional	
ACCIONES	Prioridad
4. Revisión de la clasificación profesional con perspectiva de género, actualizando en caso de necesidad.	Alta



4. RETRIBUCIONES/ AUDITORÍA RETRIBUTIVA	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	
4.1 Garantizar la transparencia en las percepciones salariales 4.2 Comprobar que el sistema retributivo de la organización cumple con el principio de igualdad retributiva.	
ACCIONES	Prioridad
5. Revisión y actualización, en su caso, de VPT en base a la orden ministerial pendiente de publicación	Alta
6. Obtención de registros retributivos, y análisis de los mismos, de forma anual, conforme RD 902/2020.	Alta
7. Revisión y actualización de auditoría retributiva, según actualización de datos y en base a la próxima guía del instituto de las mujeres	Alta

5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	
5.1 Sensibilizar al 100% del personal y usuarios/as en materia de corresponsabilidad 5.2 Facilitar el acceso al personal a las medidas de conciliación existentes	
ACCIONES	Prioridad
8. Información a toda la plantilla de sus derechos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Media
9. Fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres (usos del tiempo, cuidados, etc.) a través de campañas específicas de información (ejem. talleres a usuarios/as).	Media
10. Formación/sensibilización a usuarios/as acerca de corresponsabilidad, estereotipos y roles de género (talleres a usuarios/as).	Baja

6. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	
6.1 Proteger y sensibilizar al 100% del personal contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.	
ACCIONES	Prioridad
11. Elaboración de protocolo de actuación y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Alta
12. Difusión del protocolo de actuación y prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo.	Alta



7. COMUNICACIÓN E IMAGEN INCLUSIVA	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	
7.1 Promover el uso de lenguaje e imágenes inclusivas.	
ACCIONES	Prioridad
13. Elaboración de guía o manual de comunicación que recoja las normas de comunicación no sexista.	Media
14. Integrar, tanto en los procesos como en las estructuras de organización, mecanismos de corrección y revisión de la comunicación interna y externa.	Baja

8. OTRAS ÁREAS DE ACTUACIÓN	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	
8.1 Difundir el contenido y avance el plan de igualdad al 100% de la plantilla 8.2 Promover las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres	
ACCIONES	Prioridad
15. Difusión de las medidas implantadas y estado del plan de igualdad al 100% del personal.	Baja
16. Definir, revisar y difundir de forma la contribución de la entidad a los ODS, de forma principal ODS 5.	Baja



IDENTIFICACIÓN DE INDICADORES, MEDIOS Y RECURSOS

Para el adecuado seguimiento del avance del plan, se establecen indicadores para cada una de las acciones planificadas, así como los medios y los recursos necesarios para su efectiva implantación, seguimiento y evaluación: A continuación, se describen los indicadores y los medios y recursos para cada una de las acciones:

ACCIONES		Prioridad
1. Formar a las personas encargadas del proceso de selección de personal en materia de Igualdad de Oportunidades		MEDIA
DESCRIPCIÓN MEDIDA		
Definir y planificar una acción formativa sobre la igualdad de oportunidades en la selección y contratación del personal, con una duración de la menos 3h de forma presencial/webminario (formación en directo) o 20h de formación online.		
Medios y recursos	PERSONALES: Participan la dirección y Rbles de Calidad en la planificación de la formación. Recibirán la formación Dirección y personal de la junta directiva, así como cualquier otra persona que pueda participar en el proceso de selección y contratación. Se mantienen desde la implantación hasta seguimiento y evaluación	
	MATERIALES: Preparados por el profesorado / entidad contratada para la formación durante la implantación, seguimiento y evaluación.	
Indicadores	I.1. % del personal que participa en el proceso de selección que tiene formación en igualdad (seguimiento anual)	

ACCIONES		Prioridad
2. Revisar los procesos de selección de personal intentando eliminar sesgos de género		Media
DESCRIPCIÓN MEDIDA		
Una vez que el personal que participa en la selección y contratación tenga formación específica en este ámbito, se revisará tanto el proceso de selección, así como los registros generados en cada fase del proceso con perspectiva de género.		
Medios y recursos	PERSONALES: Dirección y personal de la junta directiva con el apoyo de Rbles de Calidad. Se mantienen desde la implantación hasta seguimiento y evaluación	
	MATERIALES: Materiales y recomendaciones del Instituto de las mujeres Se mantienen desde la implantación hasta seguimiento y evaluación	



Indicadores	I.2.1 % de procesos de selección donde se aplica la metodología una vez definida I.2.2 N° de candidaturas finales (que llegan a la entrevista con la dirección) desagregadas por sexo. I.2.3 % anual de contratación de mujeres y hombres	
-------------	---	--

ACCIONES		Prioridad
3. Sensibilizar y formar a todo el personal en Igualdad de Oportunidades		Media
DESCRIPCIÓN MEDIDA		
Incorporar, de forma anual, en el plan de formación de la entidad acciones formativas en materia de igualdad para toda la plantilla. De tal forma que, a la finalización del plan, todo el personal acumule al menos 2 horas de formación/sensibilización en materia de igualdad.		
Medios y recursos	PERSONALES: Participa la comisión de seguimiento y Responsables de calidad. Se mantienen desde la implantación hasta seguimiento y evaluación	
	MATERIALES: Los proporcionados por el profesorado especializado durante la implantación, el seguimiento y evaluación	
Indicadores	I.3.1 horas de formación en materia de igualdad realizada al año I.3.2 % de personal con formación en materia de igualdad	

ACCIONES		Prioridad
4. Analizar con perspectiva de género los puestos de trabajo y los grupos profesionales.		Alta
DESCRIPCIÓN MEDIDA		
Se debe revisar los perfiles de puesto, incorporando las categorías profesionales en las que debe estar englobado cada puesto, además, se revisan los requisitos de los perfiles de puesto, para evitar sesgos de género. Incorporar en las comunicaciones con la asesoría la categoría profesional en las que debe contratar / promocionar a una persona		
Medios y recursos	PERSONALES: Participan la dirección, Rbles de calidad, una vez tengan conocimientos sobre igualdad de género. Se mantienen desde la implantación hasta seguimiento y evaluación	



	MATERIALES: Guías y manuales del instituto de la mujer (u otros organismos oficiales sobre igualdad entre mujeres y hombres) sobre descripción y valoración de puestos con perspectiva de género. Además se debe contar con la asesoría laboral Se mantienen desde la implantación hasta seguimiento y evaluación	
Indicadores	I.4.1 % de perfiles de puesto revisados con perspectiva de género	

ACCIONES		Prioridad
5. Revisión y actualización, en su caso, de VPT en base a la orden ministerial pendiente de publicación		Alta
DESCRIPCIÓN MEDIDA		
Análisis de la orden ministerial y de la nueva herramienta de VPT del instituto de la mujer, con el fin de asegurar que la VPT realizada cumple con los requisitos de la orden ministerial		
Medios y recursos	PERSONALES: Participan la comisión negociadora. Se mantienen desde la implantación hasta seguimiento y evaluación	
	MATERIALES: Orden ministerial, herramienta de VPT del instituto de las mujeres Se mantienen desde la implantación hasta seguimiento y evaluación	
Indicadores	I.5.1 VPT cumple con los requisitos de la orden ministerial	

ACCIONES		Prioridad
6. Obtención de registros retributivos, y análisis de los mismos, de forma anual, conforme RD 902/2020.		Alta
DESCRIPCIÓN MEDIDA		
Solicitar a la asesoría laboral, durante el primer trimestre de cada año, el registro retributivo, analizar cualquier diferencia salarial superior al 25%. Será necesario establecer acciones correctivas en caso de que existan diferencias retributivas por razón de sexo		
Medios y recursos	PERSONALES: Dirección y administración. Previa comunicación al Comité de Empresa Se mantienen desde la implantación hasta seguimiento y evaluación	



	MATERIALES: RD 902/2020 Desde la implantación registro retributivo entregado por la asesoría con justificación de diferencias salariales o acciones correctoras de las diferencias seguimiento y evaluación	
Indicadores	I.6.1 N° de puestos con diferencias salariales superiores al 25% por año I.6.2 N° de medidas correctoras que es necesario llevar a cabo para reducir diferencias retributivas por año	

ACCIONES		Prioridad
7. Revisión y actualización de auditoría retributiva, según actualización de datos y en base a la próxima guía del instituto de las mujeres		Alta
DESCRIPCIÓN MEDIDA		
Análisis de la guía del instituto de las mujeres sobre auditoría retributiva, con la finalidad de verificar que la auditoria retributiva realizada por la entidad cumple con los objetivos previstos en dicha guía		
Medios y recursos	PERSONALES: Comisión negociadora. Se mantienen desde la implantación hasta seguimiento y evaluación	
	MATERIALES: Guía del instituto de las mujeres sobre auditoría retributiva Desde la implantación informe de auditoría revisado seguimiento y evaluación	
Indicadores	I.7.1 % de objetivos de la guía que cumple la auditoría retributiva	

ACCIONES		Prioridad
8. Información a toda la plantilla de sus derechos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.		Media
DESCRIPCIÓN MEDIDA		
Elaborar una guía que incluya las medidas de conciliación del convenio colectivo de aplicación, el estatuto de los trabajadores y las propias de la organización		
Medios y recursos	PERSONALES: Administración con el apoyo del comité de empresa y dirección. Se mantienen desde la implantación hasta seguimiento y evaluación	



	MATERIALES: Guía del instituto de las mujeres sobre medidas de conciliación Desde la implantación material propio seguimiento y evaluación	
Indicadores	I.8.1 N° de medidas de conciliación solicitadas desagregadas por sexo I.8.2 % de medidas de conciliación aprobadas desagregado por sexo	

ACCIONES		Prioridad
9. Fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres (usos del tiempo, cuidados, etc.) a través de campañas específicas de información (ejem. talleres a usuarios/as).		Media
DESCRIPCIÓN MEDIDA		
Definir y desarrollar talleres para trabajar la corresponsabilidad con usuarios/as. Diseñar carteles para los talleres con usuarios/as, que sirvan como campaña específica de información para el resto de personal.		
Medios y recursos	PERSONALES: Comité de empresa con el apoyo de Calidad y administración. Se mantienen desde la implantación hasta seguimiento y evaluación	
	MATERIALES: Guía del instituto de las mujeres sobre corresponsabilidad Desde la implantación material propio seguimiento y evaluación	
Indicadores	I.9.1 N° de talleres sobre corresponsabilidad realizados I.9.2 N1 de carteles realizados para la difusión	

ACCIONES		Prioridad
10. Formación/sensibilización a usuarios/as acerca de corresponsabilidad, estereotipos y roles de género (talleres a usuarios/as).		Baja
DESCRIPCIÓN MEDIDA		
Definir y desarrollar talleres para trabajar la corresponsabilidad, estereotipos y roles de género con usuarios/as.		
Medios y recursos	PERSONALES: Comité de empresa con el apoyo de Calidad y administración. Se mantienen desde la implantación hasta seguimiento y evaluación	



	MATERIALES: Guía del instituto de las mujeres sobre corresponsabilidad, estereotipos y roles de género Desde la implantación material propio seguimiento y evaluación	
Indicadores	I.10.1 Nº de acciones sobre corresponsabilidad, estereotipos y roles de género realizados	

ACCIONES		Prioridad
11. Elaboración de protocolo de actuación y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.		Alta
DESCRIPCIÓN MEDIDA		
Desarrollar un protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, adaptando el protocolo desarrollado por el instituto de las mujeres		
Medios y recursos	PERSONALES: Comisión negociadora. Se mantienen desde la implantación hasta seguimiento y evaluación	
	MATERIALES: Guía del instituto de las mujeres sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo Desde la implantación material propio seguimiento y evaluación	
Indicadores	I.11.1 Nº de situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo por año I.11.2 % de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que se resuelven con el uso del protocolo establecido por la entidad por año	

ACCIONES		Prioridad
12. Difusión del protocolo de actuación y prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo.		Alta
DESCRIPCIÓN MEDIDA		
Se elaborará un dossier resumen con los principales apartados del protocolo de acoso que se enviará por correo a todo el personal, además el protocolo original estará a disposición de todo el personal.		
Medios y recursos	PERSONALES: Comisión negociadora. Se mantienen desde la implantación hasta seguimiento y evaluación	



	MATERIALES: Protocolo de acoso de la entidad Desde la implantación material propio seguimiento y evaluación	
Indicadores	I.12.1 % de la plantilla que conoce el protocolo de acoso/año	

ACCIONES		Prioridad
13. Elaboración de guía o manual de comunicación que recoja las normas de comunicación no sexista.		Media
DESCRIPCIÓN MEDIDA		
Analizar las principales pautas de lenguaje inclusivo, elaborar una guía de lenguaje inclusivo específica para la entidad, donde se recojan herramientas y las principales pautas de lenguaje inclusivo de la entidad		
Medios y recursos	PERSONALES: Comisión negociadora. Se mantienen desde la implantación hasta seguimiento y evaluación	
	MATERIALES: Guías de lenguaje inclusivo del instituto de las mujeres y otras entidades Desde la implantación material propio seguimiento y evaluación	
Indicadores	I.13.1 % de la plantilla con funciones en la realización de documentación que conocen y utilizan la guía de lenguaje inclusivo	

ACCIONES		Prioridad
14. Integrar, tanto en los procesos como en las estructuras de organización, mecanismos de corrección y revisión de la comunicación interna y externa.		Baja
DESCRIPCIÓN MEDIDA		
Definir la fase de los proyectos, procesos o memorias en las que se realizará la revisión de lenguaje inclusivo		
Medios y recursos	PERSONALES: Personas que elaboran documentación en la entidad. Se mantienen desde la implantación hasta seguimiento y evaluación	



	MATERIALES: Guías de lenguaje inclusivo desarrollada por la entidad Desde la implantación, seguimiento y evaluación	
Indicadores	I.14.1 % de documentación externa revisada con lenguaje inclusivo	

ACCIONES		Prioridad
15. Difusión de las medidas implantadas y estado del plan de igualdad al 100% del personal.		Baja
DESCRIPCIÓN MEDIDA		
Con frecuencia anual, se realizará una difusión a través de tabloneros de anuncios, y correo electrónico del estado del plan de igualdad a todo el personal		
Medios y recursos	PERSONALES: comisión negociadora. Se mantienen desde la implantación hasta seguimiento y evaluación	
	MATERIALES: Documentación desarrollada a lo largo de la implantación del plan de igualdad Desde la implantación, seguimiento y evaluación	
Indicadores	I.15.1 grado de cumplimiento del plan de igualdad según lo planificado/año I.15.2 % del personal que conoce el estado de implantación del plan de igualdad/año	

ACCIONES		Prioridad
16. Definir, revisar y difundir de forma la contribución de la entidad a los ODS, de forma principal ODS 5.		Baja
DESCRIPCIÓN MEDIDA		
Análisis de aportación de la entidad a los ODS, difusión a través de memorias de proyectos y página web		
Medios y recursos	PERSONALES: comisión negociadora. Se mantienen desde la implantación hasta seguimiento y evaluación	



	MATERIALES: Guía de implantación de ODS en el sector social Desde la implantación , material propio para seguimiento y evaluación	
Indicadores	I.16.1 N° de actividades de difusión de los ODS en la entidad	



CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La calendarización de las acciones se realizará, inicialmente, en base a la prioridad para la implantación de cada una de ellas. De este modo:

- Durante el primer año de implantación del plan de igualdad se iniciarán las acciones con prioridad alta, siendo estas la 4, 5, 6, 7, 11 y 12, teniendo para su terminación un plazo de un año.
- Las acciones de prioridad media, es decir, la 1, 2, 3, 8, 9 y 13 se iniciarán en el segundo año de implantación, con un plazo de dos años para su finalización.
- Por último, durante el cuarto año de implantación del plan, se iniciarán las acciones de prioridad baja 10, 14, 15 y 16, debiendo estar finalizadas antes de la terminación del plan.

Con la excepción de aquellas acciones que se mantengan a lo largo de todo el plan, que normalmente tienen que ver con la formación y la difusión.

Además, durante la primera reunión del comité de negociador se elaboran las fichas de seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y se establecerán fechas específicas para la implantación de cada una de las acciones del plan, así como la persona responsable de su implantación.

Trimestralmente cada responsable de implantación informa a la persona encargada del Plan de Igualdad en la organización sobre el estado de cada una de las medidas, dejando actualizada la correspondiente ficha.

Semestralmente de forma ordinaria se reunirá el comité de igualdad para realizar seguimiento de la implantación, realizando una evaluación del plan de igualdad a la mitad (2 años) y al cierre del mismo (4 años).

Medida	2022	2023	2024	2025/26
1. Formar a las personas encargadas del proceso de selección de personal en materia de Igualdad de Oportunidades				
2. Revisar los procesos de selección de personal intentando eliminar sesgos de género				
3. Realizar acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.				
4. Revisión de la clasificación profesional con perspectiva de género, actualizando en caso de necesidad.				
5. Revisión y actualización, en su caso, de VPT en base a la orden ministerial pendiente de publicación				



6. Obtención de registros retributivos, y análisis de los mismos, de forma anual, conforme RD 902/2020.				
7. Revisión y actualización de auditoría retributiva, según actualización de datos y en base a la próxima guía del instituto de las mujeres				
8. Información a toda la plantilla de sus derechos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.				
9. Fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres (usos del tiempo, cuidados, etc.) a través de campañas específicas de información (ejem. talleres a usuarios/as).				
10. Formación/sensibilización a usuarios/as acerca de corresponsabilidad, estereotipos y roles de género (talleres a usuarios/as).				
11. Elaboración de protocolo de actuación y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.				
12. Difusión del protocolo de actuación y prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo.				
13. Elaboración de guía o manual de comunicación que recoja las normas de comunicación no sexista.				
14. Integrar, tanto en los procesos como en las estructuras de organización, mecanismos de corrección y revisión de la comunicación interna y externa.				
15. Difusión de las medidas implantadas y estado del plan de igualdad al 100% del personal.				
16. Definir, revisar y difundir de forma la contribución de la entidad a los ODS, de forma principal ODS 5.				



SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEDICIÓN PERIÓDICA

Sistemática de seguimiento:

La persona responsable de cada acción va actualizando la ficha de acción correspondiente dentro de su periodo de implantación. De forma trimestral se envía el estado de las acciones a la persona responsable del plan de igualdad, incluidos los indicadores de seguimiento y evaluación de cada acción e informando de cualquier dificultad o retraso. De forma semestral se realiza una reunión del comité de igualdad con funciones de seguimiento del propio plan, revisando el estado de las acciones y la necesidad de mejoras para su cumplimiento.

Se dotará al comité de los recursos necesarios para realizar este seguimiento periódico, que se registrará en las fichas de acción correspondiente y en las actas de las reuniones del comité.

Sistemática de evaluación y medición:

En el medio de la implantación del plan, se elabora un informe de seguimiento y evaluación que recopila toda la información sobre el plan de igualdad y su evolución, incluyendo el estado de las acciones, los indicadores de las mismas, así como evidencias de cumplimiento. Además, se incluyen:

Indicadores de resultado: para evidenciar si las acciones están teniendo efecto a nivel cuantitativo en la organización, comparando la evolución de los datos con los de diagnóstico.

- **Indicadores de proceso:** que nos permiten conocer si la implementación del plan de igualdad se está realizando conforme a lo planificado y de forma sistemática, entre ellos:

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Nº de mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
- Nº de incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Grado de cumplimiento de la planificación de acciones.
- Grado de cumplimiento del presupuesto.
- Nº de consultas realizadas por las personas de la organización a la comisión de igualdad.
- Nº de acciones de sensibilización y formativas realizadas.

- **Indicadores de impacto:** que nos permitan medir el impacto del plan de igualdad en la organización, entre otros:

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
- Disminución de segregación vertical.
- Disminución de segregación horizontal.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.



- Cambios de comportamiento en la plantilla y la dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios de categoría o de grupo profesional.
- Promoción automática.
- Promoción a través de una prueba objetiva.
- Utilización de los derechos inherentes a la situación de embarazo.
- Utilización de las medidas de conciliación.
- Documentos en los cuales se ha revisado el lenguaje no sexista.
- Medición anual, una vez aprobado el plan
- Evolución de la plantilla en los últimos 3 años
- Incorporaciones del último año
- Distribución por grupos de edad
- Número de personas (hombres/mujeres formadas en el último año)

Durante la evaluación del plan se verificará si los resultados obtenidos se ajustan a los objetivos establecidos, realizando las propuestas de mejora que se consideren necesarias para la consecución de los mismos.

El análisis será cuantitativo y cualitativo, dejando evidencias del mismo. Diseñándose todos aquellos mecanismos que sean necesarios para la recogida de información.

Además, se evaluarán como mínimo los siguientes aspectos:

- Si el plan de igualdad ha sido eficaz.
- Si la situación de partida ha mejorado.
- Si se han cumplido los objetivos propuestos.

La evaluación resultante podrá ser:

- **Positiva:** cuando las actuaciones han sido eficaces, se deberán fijar nuevos objetivos con nuevas acciones para el período siguiente.
- **Negativa:** cuando las actuaciones han sido poco o nada eficaces, se deberán buscar nuevas estrategias para alcanzar los objetivos y si éstos han sido, demasiado ambiciosos deberán ser sustituidos por otros más asequibles.



PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Cualquier modificación del Plan de Igualdad, aquí contemplado, que implique el incumplimiento de una medida u objetivo, requiere de la aprobación de las mismas partes interesadas que aprobaron este plan: La Comisión Negociadora del mismo, salvo disposición legislativa contraria.

De la misma forma se convocará a ambas partes en caso de que durante la implantación del plan de igualdad, el seguimiento, la evaluación de produjeran discrepancias o dudas acerca de lo acordado.

Se convocará a las partes interesadas con antelación suficiente, en situaciones normales con 15 días de antelación, en situaciones urgentes se convocará a las partes a la mayor brevedad posible, teniendo que quedar cualquier acuerdo reflejado en un acta de reunión firmada en todas sus hojas.



APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La comisión negociadora de este plan de igualdad de ASTRAPACE, Asociación para el tratamiento de personas con parálisis cerebral y patologías afines, están de acuerdo con los datos expuestos en este informe, y para que conste, a los efectos oportunos, se firma a modo de conformidad.



Fdo: M^a Dolores Rico Mira
Directoras General de ASTRAPACE

En Murcia a 1 de febrero de 2022

