

GESTIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO	Código: F08-PE.01
PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Fecha de aprobación: 08/10/2018
	Revisión: 1

PLAN DE IGUALDAD (2018 – 2021)

FUNDACIÓN prolibertas

O.N.G. para la Acción Social y el Desarrollo

GESTIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO	Código: F08-PE.01
PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Fecha de aprobación: 08/10/2018
	Revisión: 1

ÍNDICE.

I.	Presentación Plan de Igualdad	3
II.	Presentación Fundación Prolibertas	4 - 6
III.	Introducción	7
IV.	Comisión de Igualdad.....	7 - 8
V.	Principales resultados del diagnóstico que sustentan el Plan de Igualdad	8 - 9
VI.	Ejes de actuación	10
VII.	Objetivos del plan de igualdad.....	10
VIII.	Desarrollo de los ejes de actuación	11
IX.	Desarrollo de las diferentes acciones individuales planificadas en cada área de actuación	11
X.	Seguimiento y evaluación	11 - 12
XI.	Difusión del Plan de Igualdad	12
XII.	Anexos.....	13 - 27
	a. Anexo I: Fichas de actuación	
	i. Eje 1: Selección del personal.....	13
	ii. Eje 2: Estructura del personal	14
	iii. Eje 3: Formación.....	15 - 16
	iv. Eje 4: Conciliación familiar, personal y laboral	17 - 18
	v. Eje 5: Comunicación.....	19 - 20
	vi. Eje 6: Promoción.....	21
	vii. Eje 7: Prevención acoso Sexual	22
	viii. Eje 8: Cultura organizativa.....	23
	b. Anexo II: Calendario de ejecución del Plan.....	24 - 28

GESTIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO	Código: F08-PE.01
PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Fecha de aprobación: 08/10/2018
	Revisión: 1

I. PRESENTACIÓN PLAN DE IGUALDAD

Antequera, octubre 2018.

Presentamos aquí el Plan de Igualdad de la Fundación Prolibertas; un logro que gracias al esfuerzo de todos y todas ha visto la luz.

Con dicho Plan nuestra fundación declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en nuestra organización, estableciendo dicho compromiso como un principio estratégico de nuestra fundación.

En este plan se establecen las medidas y los sistemas de seguimiento necesarios para lograr los objetivos de igualdad para nuestra fundación y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Es necesario reconocer el importante trabajo que han realizado las personas que han formado parte del Comité de Igualdad y que han coordinado la elaboración de este plan. Igualmente quiero agradecer a todas las personas miembros de nuestra fundación su colaboración en las distintas fases de su elaboración.

Ahora nos toca a todos y todas comprometernos en los objetivos y las medidas que hemos planteado para que se conviertan en una realidad en los próximos años. Estoy seguro que lo conseguiremos.

Antonio Jiménez Fuentes

Director general

GESTIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO	Código: F08-PE.01
PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Fecha de aprobación: 08/10/2018
	Revisión: 1

II. PRESENTACIÓN FUNDACIÓN PROLIBERTAS

Prolibertas es una Fundación, creada en el 2001, sin ánimo de lucro, promovida e impulsada por la Orden de la Santísima Trinidad Provincia España-Sur. Fue clasificada como de asistencia social y cooperación al desarrollo, por Orden Ministerial de fecha 31/10/01. Figura inscrita con el N° 29-0069 en el Registro de Fundaciones Asistenciales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

El ámbito de Actuación se extiende en el territorio nacional, así como a otras localidades y territorios de Europa y otros países del mundo, donde pueda ejercer su actividad de acuerdo a sus fines.

El objeto principal de la Fundación es la lucha contra la exclusión social, atendiendo y ayudando a todo tipo de personas, sin distinción o discriminación alguna, dentro o fuera del territorio nacional, que padezcan algún tipo de necesidad o se encuentren en situación de riesgo de exclusión, careciendo de medios propios para su solución.

Los principales colectivos con los que Prolibertas trabaja son: Personas reclusas o ex reclusas (hombres y mujeres, con o sin menores a su cargo), personas en situación de sin hogar, personas inmigrantes u otras situaciones que conlleven una situación o riesgo de exclusión social.

A través del compromiso de los Trinitarios con los hombres y las mujeres de nuestro tiempo y en su afán por dar respuestas a necesidades sociales, surge Prolibertas proponiendo y llevando a cabo propuestas de acción concretas, organizadas y actuales, a través de las siguientes líneas de actuación:

La Fundación Prolibertas tiene la siguiente Misión, Visión y Valores:

MISIÓN: Fundación Prolibertas es una ONG de acción social y desarrollo, impulsada y promovida por la orden Trinitaria España-Sur. Acompañamos a las personas en riesgo de exclusión social, empoderándolas y haciéndolas protagonistas de su propio proceso de inclusión. Comprometidos con la innovación y la continuidad de nuestros programas, promovemos la sensibilización social y favorecemos la liberación, la igualdad y la dignidad de las personas y los pueblos.

VISIÓN: Trabajar por un mayor desarrollo de la justicia social e igualdad de oportunidades, favoreciendo la inclusión socio- laboral de las personas más vulnerables. Apostando por la excelencia, la innovación, siendo agente activo y referente en la transformación social.

VALORES: Nuestra organización está sostenida por los siguientes principios:

- En su motivación:
 - Por los valores del Evangelio como estilo de vida, dando la alternativa del desarrollo de la persona a través de la liberación que ofrece el mensaje cristiano.

GESTIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO	Código: F08-PE.01
PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Fecha de aprobación: 08/10/2018
	Revisión: 1

- Por la libertad, ya que bebe de las fuentes del carisma trinitario, en el que se busca la liberación humana, rompiendo las cadenas de la esclavitud de las personas y devolviéndoles su dignidad.
- Por los valores propios de la Orden Trinitaria, partiendo del respeto de otras creencias, culturas o nacionalidades.
- o En sus actuaciones
 - Por la corresponsabilidad y solidaridad: potenciando el sentido común entre todos/as.
 - Por el respeto: atendiendo a la diferencia entre nosotros/as, pero trabajando por la igualdad de oportunidades para todos/as.
 - Porque queremos cambiar el modo en que la sociedad mira, acoge y atiende a aquellos/as que se encuentran en sus márgenes.
 - Por el uso de la libertad: desde el respeto y la aceptación, teniendo como fuente de garantía las necesidades de los demás.
- o En su funcionamiento
 - Por un modelo de gestión compartido: sostenido por la profesionalidad de todos/as los/las miembros, pero abiertos a una formación y mejora continua.
 - Por la profesionalidad y formación en el trabajo: centrado en la búsqueda de recursos transparentes. Una relación abierta y enriquecedora, que genera confianza.
 - Sintiéndonos miembros activos/as y vivos/as de la Fundación.
 - Por los/las miembros activos/as de la Fundación: desarrollando nuestra actividad desde una familiaridad característica del carisma trinitario, donde los/las beneficiarios/as sientan nuestra acogida, hospitalidad y acompañamiento. Crecemos como equipo desde las relaciones personales y profesionales, pretendiendo conseguir una transformación social y una mayor justicia social.

La sede central se encuentra en Antequera y cuenta con varias delegaciones situadas en Andalucía y la Comunidad de Madrid donde se desarrollan diferentes programas:

1. Programas de inclusión social

a. Programas de acogida, promoción e inserción socio-laboral para personas reclusas y exreclusas, el cual se lleva a cabo en las casas de acogida de Prolibertas en Antequera, Algeciras, Madrid y Sevilla y en coordinación y desarrollo de talleres formativos y acompañamiento personal en los diversos Establecimientos penitenciarios cercanos a las casas de acogida.

b. Programas de acogida, promoción e inserción socio-laboral para personas inmigrantes, a través de la casa Juan de Mata, con sede en Antequera.

c. Programa de cobertura de necesidades básicas y atención social a personas sin hogar y familias en riesgo de exclusión social a través del Comedor Social de los Trinitarios y del Centro de Día Casa Libertad, ambos situados en Córdoba.

GESTIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO	Código: F08-PE.01
PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Fecha de aprobación: 08/10/2018
	Revisión: 1

2. Programas de innovación social e inserción:

a. Escuela de Capacitación y Emprendimiento Hostelero, con sede en Algeciras; A través del cual se proporciona una formación integral y específica en materia de hostelería, a personas en situación o riesgo de exclusión social.

b. Programa Incorpora, de Obra Social “La Caixa”, programa de integración sociolaboral cuya finalidad es promover la inserción laboral en la empresa ordinaria de personas en situación o riesgo de exclusión social. Se lleva a cabo también un trabajo de intermediación laboral con empresas de la zona.

Además de la línea de Incorpora, se llevan a cabo otras líneas complementarias: Programa Reincorpora (destinado a promocionar la inserción sociolaboral de personas privadas de libertad), Puntos Formativos (en la realización de propuestas formativas con una inserción laboral según los nichos de empleo existentes en la zona donde se trabaja) e Incorpora Joven en la línea de atención a jóvenes provenientes de recursos de protección de la administración pública.

c. Libertiendas: son las tiendas solidarias de la Fundación Prolibertas donde se venden ropa, calzado, complementos u otros productos creados por colectivos en proceso de inclusión social y laboral, productos nuevos donados por diferentes empresas colaboradoras y productos de segunda mano en buen estado. Libertiendas persigue, la inserción sociolaboral de nuestros colectivos de atención, la autogestión, el consumo responsable y la promoción de un mercado local.

3. Cooperación al desarrollo.

Los programas que llevamos a cabo tienen como objetivo principal el trabajar sobre las causas que generan situaciones de desigualdad y reducir sus consecuencias en las personas que viven en los países donde estamos presentes. Las áreas de trabajo que atendemos son principalmente: Capacitación e inserción sociolaboral; Dotación de infraestructura educativa, sanitaria y de acceso a agua potable; Estrategias de desarrollo comunitario; Fortalecimiento de las instituciones democráticas y la sociedad civil; Promoción de los derechos de la infancia; Empoderamiento de la mujer

4. Voluntariado.

Siendo un pilar fundamental para nuestra Fundación, contribuye a desarrollar y fortalecer los programas que llevamos a cabo. Se convierten en una voz que transmite las realidades de las personas que participan en nuestros programas llegando a comprender las dificultades que están pasando y contribuyendo a su proyecto de inclusión social. Las personas voluntarias de la Fundación participan en procesos formativos durante el año, que contribuye a la mejora de la acción social.

GESTIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO	Código: F08-PE.01
PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Fecha de aprobación: 08/10/2018
	Revisión: 1

III. INTRODUCCIÓN

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un completo análisis de la situación real de la organización a través de un diagnóstico, para su elaboración se realizaron actividades de recogida de información cuantitativa y cualitativa proporcionada por la entidad. Esta información fue completada con un análisis documental y entrevistas a través de cuestionarios al personal de la organización y voluntariado.

Con las conclusiones del diagnóstico se han planteado unos objetivos de mejora, incidiendo especialmente en aquellas áreas en las que el diagnóstico ha detectado déficit, a razón de los objetivos marcados se han establecido una serie de acciones encaminadas a conseguirlos y alcanzar una efectiva igualdad entre hombres y mujeres en la Fundación.

En el presente Plan se ha incidido en el acceso al empleo en igualdad mediante acciones que eliminen la segregación horizontal detectada, formación que sensibilice, actualice y capacite a trabajadoras y trabajadores sobre la necesaria aplicación de la perspectiva de género en el funcionamiento interno y en los programas de intervención como principio general y transversal, promoción de las trabajadoras a puestos de responsabilidad eliminando la segregación vertical, protocolización y ampliación de las medidas de conciliación familiar, personal y laboral, prevención del acoso sexual y por razón de sexo mediante la elaboración de un protocolo y su difusión.

IV. COMISIÓN DE IGUALDAD

La Fundación designó en marzo de 2018 una Comisión de Igualdad.

Las personas integrantes de dicha Comisión son:

- Belén Sánchez – Responsable del Área de Comunicación
- Cristina Suárez – Técnica Programa Reincorpora
- Eduardo Carmona – Director de programa de la Delegación de Córdoba y miembro del equipo directivo.
- Juan Carlos Montoro – Técnico del Programa en la Delegación de Algeciras.
- Laura Fernández – Técnica de Programa en la Delegación de Madrid
- Pablo Arenas - Técnico Centro de Día para personas sin hogar

La Comisión de Igualdad tiene como función principal trabajar en todos los campos necesarios para conseguir una verdadera igualdad de trato y oportunidades dentro de Fundación Prolibertas, el cumplimiento de esta función requiere cumplir lo siguiente:

- Supervisar el cumplimiento del Plan de igualdad y sus objetivos.
- Colaborar de forma activa en su implantación.
- Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución para desarrollo más amplio del Plan de Igualdad.

GESTIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO	Código: F08-PE.01
PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Fecha de aprobación: 08/10/2018
	Revisión: 1

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por la plantilla trabajadora, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

La Comisión de Igualdad se reunirá de manera ordinaria trimestralmente, de las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

V. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD.

1. Selección del personal: Según el análisis realizado en la distribución de la plantilla por categorías profesionales y puestos de trabajo se puede observar que existen puestos de trabajo feminizados y masculinizados.

Asimismo, los sistemas de reclutamiento de candidaturas se realizan a través de ofertas internas pasando a ser oferta pública cuando dicha vacante no se cubre. No obstante, a pesar de la existencia de un modelo de entrevista, ésta presenta varios puntos en los que la discriminación por género y/o racial puede influir. Esta selección no está sujeta a criterios objetivos de valoración de la persona candidata por lo que en un principio la subjetividad de la persona entrevistadora condiciona la selección de mujeres y hombres para determinados puestos de trabajo sustentados en concepciones discriminatorias. Debido a esto último puede estar presentándose segregación vertical y segregación horizontal.

2. Estructura de la gestión del personal: dentro de esta área, las medidas contempladas se centrarán en el movimiento del personal. Debido a que los resultados del diagnóstico en este sentido han reflejado que es prácticamente inexistente el registro de los motivos de los diferentes ceses, permisos y/o excedencias del personal en su relación laboral con la entidad. Por tanto, el análisis en perspectiva de género no ha sido eficaz y se detecta como necesario actualizar esta área para un mayor control y prevención en materia de igualdad, con la finalidad de mejorar la calidad laboral del personal y de detectar posibles diferencias entre hombres y mujeres.

3. Formación: la entidad ofrece formaciones a la plantilla trabajadora relacionadas con calidad y prevención de riesgos laborales pero no ha ofrecido ninguna formación relacionada con la perspectiva de género. Este aspecto fue detectado como deficitario por las trabajadoras/es y existe una demanda explícita de éstas/os por este reciclaje y apoyo formativo debido a la importancia que tiene tanto en la intervención social que se realiza con personas destinatarias como en la gestión interna de formatos.

GESTIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO	Código: F08-PE.01
PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Fecha de aprobación: 08/10/2018
	Revisión: 1

4. Conciliación personal, familiar y laboral: la Fundación se muestra sensible y pone a disposición de trabajadoras y trabajadores diferentes medidas de conciliación como la flexibilidad de horarios y las jornadas reducidas. No obstante, se detectan posibles carencias en la propuesta de medidas respecto a la conciliación personal.

Asimismo, hay un mayor porcentaje de mujeres que de hombres acogidas a medidas de conciliación, lo que puede suponer a medio y largo plazo una falta de oportunidades en sus posibilidades de desarrollo profesional. Existe una demanda implícita por parte de la plantilla trabajadora de la ampliación y/o mejora de medidas de conciliación así como de una mayor transparencia y conocimiento de éstas ya que en su mayoría, son negociadas de forma individual con la dirección general atendiendo a la situación particular de cada persona.

5. Comunicación: existe una progresiva sensibilidad en el uso de un lenguaje no sexista en las diferentes comunicaciones internas y externas que se realizan. No obstante todavía sigue predominando el uso del masculino genérico en los documentos internos de la Fundación, viéndose reflejado también en la expresión oral.

6. Promoción: en el último año ha promocionado un trabajador a una categoría profesional superior. Esta promoción ha estado motivada por la equiparación de éste con sus compañeras/os. De la misma forma, el proceso de promoción se presenta como cerrado, ya que este hecho es decidido por el Patronato, a propuesta del Director General. Por lo que esta toma de decisiones se presenta como discriminatoria al no existir de nuevo criterios objetivos y conocidos por la plantilla trabajadora para optar a una promoción interna. Esto se puede corroborar, de una manera u otra, por la propia composición existente del equipo directivo y patronato, donde la representación femenina es casi inexistente.

7. Prevención y actuación ante el acoso sexual: en la Fundación no se han detectado situaciones de acoso, tanto psicológico como sexual. No obstante, no existe un protocolo específico para cuando esto se dé entre la plantilla trabajadora, voluntariado y/o personas beneficiarias. Por lo que, atendiendo a la dinámica social y relaciones de poder todavía existentes, se debería prestar atención a este aspecto ya que la no detección de estas situaciones puede estar influida también por la inexistencia de herramientas formativas que ayuden a detectar casos de acoso sexual por parte de la plantilla trabajadora, personas beneficiarias y voluntariado.

8. Cultura organizacional: a pesar de que la mayoría de personas trabajadoras son mujeres, existe un techo de cristal a partir de los puestos de mando intermedios ya que éstas tienen una inexistente representación en los niveles estratégicos de la Fundación.

GESTIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO	Código: F08-PE.01
PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Fecha de aprobación: 08/10/2018
	Revisión: 1

VI. EJES DE ACTUACIÓN

El principio de igualdad ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de 8 ejes.

Los 8 ejes de actuación son:

1. Selección del personal
2. Estructura de la gestión del personal
3. Formación
4. Conciliación familiar, personal y laboral
5. Comunicación
6. Promoción
7. Prevención del acoso sexual
8. Cultura organizativa

VII. OBJETIVOS

Objetivo general

- Favorecer una cultura organizacional en Fundación Prolibertas que tenga como prioridad en su labor y funcionamiento interno la igualdad entre hombres y mujeres.

Objetivos específicos

1. Garantizar y aplicar el principio de igualdad de género a través de la revisión y adaptación de todos los procedimientos, formatos y políticas de la entidad
2. Fomentar una representación equitativa entre hombres y mujeres en los órganos de decisión de la entidad.
3. Garantizar las mismas posibilidades de desarrollo profesional en toda la plantilla trabajadora.
4. Introducir de manera transversal la perspectiva de género en el área de calidad y recursos humanos de la Fundación.
5. Fomentar en las/los trabajadoras/es su compromiso por la igualdad de oportunidades así como formación concreta de aplicación directa e indirecta en las realidades sociales a intervenir.

GESTIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO	Código: F08-PE.01
PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Fecha de aprobación: 08/10/2018
	Revisión: 1

VIII. DESARROLLO DE LOS EJES DE ACTUACIÓN

Cada uno de los ejes de actuación se han desarrollado en una ficha, en la que se recoge la planificación general de cada uno de ellos, donde figuran todas las medidas a implantar, la fecha en la que deben estar implantadas y las personas responsables de hacerlo. Estas fichas figuran en el Anexo I de este documento.

IX. DESARROLLO DE LAS DIFERENTES ACCIONES INDIVIDUALES PLANIFICADAS EN CADA ÁREA DE ACTUACIÓN.

Para cada una de las acciones que se han planificado desarrollar para la consecución de los diferentes objetivos de las diferentes áreas de actuación, se va a diseñar una ficha. Estas fichas se incluirán en este documento, agrupadas en el Anexo I, y se planificarán por años naturales.

Al principio del año, las personas responsables de cada una de las acciones las cumplimentarán y éstas serán aprobadas por la Comisión de Igualdad para su puesta en marcha.

X. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El **seguimiento** durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad se realizará para asegurar el cumplimiento de los objetivos propuestos para cada medida, con la finalidad de introducir otras medidas si fuera necesario y/o corregir posibles desviaciones. Para ello, la Comisión de Igualdad se reunirá cada tres meses por medios informáticos para seguir el despliegue del Plan, del cual se elaborará un acta donde se expondrá el estado de las medidas que en ese momento se estén desplegando. De la misma manera, como parte del seguimiento, se elaborará un informe de manera semestral informando sobre la situación actual de la Fundación y su evolución para proceder a su difusión a la plantilla trabajadora y director general.

La **evaluación** del Plan se realizará anualmente, dentro del último trimestre del año, donde se elaborará un informe exponiendo tanto los avances y cambios que se han producido durante el año en curso como los objetivos a conseguir para el siguiente año. Asimismo, esta evaluación permitirá revisar de nuevo la ejecución de las medidas y sus resultados.

Para esta evaluación se contará con las fichas, actas de reuniones, informes de seguimiento y cualquier otra herramienta que la Comisión considere necesaria para su realización.

La duración del presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de 4 años a contar desde la fecha de su firma.

GESTIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO	Código: F08-PE.01
PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Fecha de aprobación: 08/10/2018
	Revisión: 1

Las personas responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad serán las personas firmantes del presente Plan, las mismas que constituyen la Comisión de igualdad, encargada de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento y posterior impacto de las acciones. No obstante, la composición de la Comisión queda sujeta a posibles bajas de sus integrantes por diferentes motivos, lo que implicará la elección de nuevas personas por parte del Director General manteniendo en todo momento el principio de paridad en su estructura.

Procedimiento a seguir:

- Evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos
- Las acciones implantadas, con la finalidad de saber si éstas han sido acordes a las necesidades de la Fundación y en el caso de que no fuera así, detectar los posibles obstáculos que dificultan su implantación
- La satisfacción de trabajadoras/es con las medidas y acciones implantadas.

Por último, para este seguimiento y evaluación se ha definido un calendario, en el que se recogen todas las acciones planificadas y la temporalización de las mismas, que figura como Anexo II en este Plan. En dicho calendario, se sombreadá en color verde el periodo de ejecución previsto y en la evaluación anual se marcará con una “x” el periodo real de trabajo.

XI. DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

La difusión del Plan se realizará en primer lugar de manera **interna**, a todas las personas que colaboran de alguna manera con la Fundación, es decir personal contratado y voluntariado. Esta difusión se realizará a través de correo electrónico, por parte de la persona que coordina el Plan, a la persona responsable del programa de cada delegación y a la persona coordinadora del voluntariado.

Ambas, deben hacer llegar el Plan de Igualdad al resto de personas que estén bajo su coordinación. De la misma forma, se creará en la unidad de equipo compartida de la plataforma Drive una carpeta donde se podrá consultar el Plan de Igualdad.

Tras la difusión interna, se procederá a la **difusión externa**, la responsable del área de comunicación se encargará de subir el Plan de Igualdad a la página web de la entidad y en las redes sociales con las que ésta cuenta.

GESTIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO	Código: F08-PE.01
PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Fecha de aprobación: 08/10/2018
	Revisión: 1

XII. ANEXOS

a. ANEXO I

i. EJE 1: SELECCIÓN DEL PERSONAL

ÁREA DE ACTUACIÓN	Procesos de selección	
<p>Objetivo: Eliminar la discriminación por género de los procesos de selección del nuevo personal de la fundación.</p>		
MEDIDAS ACTUALES		
Existe un proceso de selección sistematizado pero éste carece de perspectiva de género y criterios objetivos que no den lugar a discriminación.		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
1.Revisar los formatos utilizados para la selección del nuevo personal	2019	Comisión de Igualdad
2. Establecer criterios objetivos de valoración de las personas candidatas	2019	Comisión de Igualdad Recursos Humanos
3. Establecer un mecanismo interno en la entidad para eliminar los datos personales de los currículums vitae de las personas candidatas para evitar la discriminación por género	2020	Comisión de igualdad Recursos humanos
4. Garantizar la equidad en el acceso entre mujeres y hombres mediante acciones positivas	2021	Recursos humanos
INDICADORES DE SEGUIMIENTO		
<p>1.1. % de formatos revisados 1.2. % de formatos aprobados</p> <p>2.1. N° de criterios de valoración elaborados y ajustados a puestos de trabajo 2.2. N° de criterios de valoración aprobados</p> <p>3.1. Mecanismo de recogida de currículums implantado (SI/NO) 3.2. N° de medidas puestas en marcha para garantizar la no discriminación en la selección del personal.</p> <p>4.1. N° de veces en las que se aplican medidas de discriminación positiva 4.2. % de personas entrevistadoras sensibilizadas en igualdad de oportunidades.</p>		

GESTIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO	Código: F08-PE.01
PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Fecha de aprobación: 08/10/2018
	Revisión: 1

ii. EJE 2: ESTRUCTURA DE LA GESTIÓN DEL PERSONAL

ÁREA DE ACTUACIÓN	Movimientos del personal	
<p>Objetivos:</p> <p>Conocer los motivos de bajas y permisos del personal remunerado, para valorar las causas de absentismo laboral y establecer posibles medidas que mejoren la conciliación.</p> <p>Ajustar las competencias, formación y funciones de las personas que trabajan en la entidad.</p>		
MEDIDAS ACTUALES		
<p>No se realiza el registro del motivo de baja y/o permiso de ausencia laboral, que nos permita conocer las causas de este, y sí están relacionadas por la desigualdad de género.</p> <p>No se encuentra integrada la perspectiva de género en la evaluación de los puestos del personal.</p>		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
1. Incluir en los registros de RR. HH. el motivo de cese, permiso o excedencia, para realizar una mejor valoración en materia de igualdad.	2020	Comisión Igualdad, Comité de Calidad y RR. HH.
2. Realizar un cuestionario al personal contratado, para conocer los motivos de baja y/o permisos que hayan disfrutado a lo largo de su relación laboral con la entidad, a fin de poder evaluar si hay diferencias entre trabajadores y trabajadoras.	2020	Comisión de Igualdad
3. Incluir la perspectiva de género en la definición y evaluación de funciones, competencias y formación del personal.	2020	Comisión de igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO (cuantitativos y cualitativos)		
<p>1.1.Nº de motivos de cese, permiso o excedencia elaborados</p> <p>1.2.Nº de motivos de cese, permiso o excedencia incluidos en registros y codificados</p> <p>2.1. Cuestionario realizado (SI/NO)</p> <p>2.2. Cuestionario difundido (SI/NO)</p> <p>2.3 Documento de conclusiones (SI/NO)</p> <p>3.1. Revisión de las competencias, funciones y formación del personal (SI/NO)</p>		

GESTIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO	Código: F08-PE.01
PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Fecha de aprobación: 08/10/2018
	Revisión: 1

3.2. Propuesta de modificación para la inclusión de la perspectiva de género (SI/NO)

iii. EJE 3: FORMACIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación	
Objetivo		
Promover la formación en perspectiva de género del conjunto de personas (dirección, personal contratado y voluntariado) que componen la Fundación Prolibertas para su aplicación transversal en las realidades sociales y en la gestión interna de cada delegación.		
MEDIDAS ACTUALES		
Actualmente no se ha desarrollado ninguna medida planificada desde la dirección en esta área. Alguna Delegación ha realizado o participado en acciones formativas puntuales.		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
1. Formación en perspectiva de género aplicada a recursos humanos y calidad.	2019	Comisión Igualdad Entidad externa
2. Formación en perspectiva de género aplicado al ámbito social para el personal técnico de la entidad.	2019	Comisión Igualdad Entidad externa
3. Incluir la perspectiva de género en los contenidos formativos del Plan de Voluntariado de Prolibertas.	2020	RR.HH. Responsables de Voluntariado Comisión de Igualdad
4. Impartir acciones formativas sobre igualdad al Voluntariado de la entidad.	2021	Responsables de voluntariado Comisión de Igualdad
5. Incluir transversalmente material formativo sobre acoso sexual en las acciones formativas sobre género a implementar	2021	Comisión Igualdad

GESTIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO	Código: F08-PE.01
PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Fecha de aprobación: 08/10/2018
	Revisión: 1

6. Creación de una acción formativa sobre cuestiones de género (a distintos niveles) en una plataforma de enseñanza virtual. (moodle, google classroom, ...)	2020	Comisión Igualdad RR.HH.
7. Selección de proveedores de formación con sensibilidad de género, revisando que los contenidos, casos presentados, ejercicios, material, etc... cumplan los requisitos de igualdad de género en cuanto a lenguaje no sexista y eliminación de estereotipos de género.	2018	Equipo Directivo RR.HH. Comisión de Igualdad

INDICADORES DE SEGUIMIENTO (cuantitativos y cualitativos)

- 1.1.Nº de formaciones impartidas en perspectiva de género aplicada a RRHH y calidad
- 1.2.Nº de personas formadas en perspectiva de género aplicada a RRHH y Calidad (desagregado por sexo y por categoría profesional)
- 2.1. Nº de formaciones impartidas en perspectiva de género aplicado al ámbito social para el personal técnico de la entidad
- 2.2. Nº de personas formadas en perspectiva de género aplicado al ámbito social para el personal técnico de la entidad (desagregado por sexo y por categoría profesional)
- 3.1. Plan formativo del voluntariado de la entidad revisado (SI/NO)
- 3.2 Implantación de la inclusión perspectiva de género en el plan formativo(SI/NO)
- 4.1. Nº de formaciones en igualdad de género impartidas al voluntariado
- 5.1. Presencia/ausencia de formación sobre acoso sexual en las acciones formativas realizadas al personal remunerado de la entidad
- 5.2. Presencia/ausencia de formación sobre acoso sexual en las acciones formativas realizadas al personal voluntario de la entidad
- 6.1. Plataforma virtual realizada (SI/NO)
- 6.2. Nº de contenidos formativos incluidos.
- 7.1. Revisión de los proveedores de la entidad respecto a su concienciación en la perspectiva de género (SI/NO)
- 7.2. Nº de proveedores rechazados por la no concienciación
- 7.3 Nº de proveedores aceptados por su concienciación

GESTIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO	Código: F08-PE.01
PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Fecha de aprobación: 08/10/2018
	Revisión: 1

iv. EJE 4: CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

ÁREA DE ACTUACIÓN	Conciliación familiar, personal y laboral	
<p>Objetivo</p> <p>Mejorar las medidas de conciliación establecidas por convenio para un incremento de la mejora de las condiciones laborales e igualdad de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores</p>		
MEDIDAS ACTUALES		
<p>Las medidas actuales son las establecidas por convenio. Las más utilizadas son la flexibilidad de horarios y las jornadas reducidas.</p> <p>Respecto a la conciliación personal se desconocen medidas</p>		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
1. Realizar estudios periódicos de las necesidades de conciliación de la vida familiar y personal de la plantilla para detectar incompatibilidades con el ámbito laboral	2020	Recursos Humanos Comisión de Igualdad
2. Protocolizar las medidas de conciliación existentes para un mayor conocimiento de la plantilla sobre éstas y proceder a su difusión	2019	Recursos Humanos Comisión de Calidad Comisión de Igualdad
3. Elaborar e implantar formatos específicos para solicitar medidas de conciliación para un mayor registro y seguimiento	2019	Comisión de Igualdad Recursos Humanos Comisión de calidad Dirección General
4. Mejorar las medidas de conciliación establecidas por convenio, a partir de los resultados de los estudios periódicos que se realicen.	2021	Dirección general Patronato Comisión de Igualdad
5. Realizar acciones de sensibilización sobre el fomento de la corresponsabilidad a través de difusión interna y externa	2021	Responsable Comunicación Comisión de Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO (cuantitativos y cualitativos)		
<p>1.1. N° de estudios realizados a la plantilla trabajadora sobre necesidades de conciliación de la vida personal y familiar</p> <p>1.2. N° de propuestas realizadas a partir de los resultados de los estudios sobre necesidades de conciliación de la vida personal y familiar</p> <p>2.1. N° de medidas de conciliación existentes por convenio protocolizadas</p> <p>2.2. N° de medidas de conciliación existentes difundidas a la plantilla.</p> <p>3.1. N° de formatos elaborados para la solicitud de medidas de conciliación</p>		

GESTIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO	Código: F08-PE.01
PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Fecha de aprobación: 08/10/2018
	Revisión: 1

3.2. N° de formatos aprobados, implantados y difundidos a la plantilla trabajadora para la solicitud de medidas de conciliación.

4.1. N° de medidas propuestas por la Comisión de Igualdad, a partir de los resultados del estudio realizado, a la dirección general para la mejora de las medidas de conciliación

4.2. N° de medidas de conciliación mejoradas implantadas

5.1. N° de acciones de sensibilización interna sobre el fomento de la corresponsabilidad realizadas

5.2. N° de acciones de sensibilización externa sobre el fomento de la corresponsabilidad realizadas.

GESTIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO	Código: F08-PE.01
PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Fecha de aprobación: 08/10/2018
	Revisión: 1

v. EJE 5: COMUNICACIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN	Lenguaje no sexista	
<p>Objetivo:</p> <p>Garantizar la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo en toda la entidad tanto con el lenguaje verbal, escrito y visual.</p>		
MEDIDAS ACTUALES		
<p>A nivel general, existe una conciencia y un uso del lenguaje no sexista e inclusivo a nivel de todas las delegaciones. Este uso, parte de la conciencia personal y formación de las personas que integran la fundación y que se recoge en los diferentes documentos de la fundación, aunque no en todos.</p>		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
1. Revisión de toda documentación de la fundación a nivel interno, incluyendo aquellos documentos más antiguos y oficiales (Estatutos).	2021	Comisión de Igualdad Dirección general Patronato
2. Revisión de material externo de la fundación y específicos de cada delegación: folletos, web, cartelería; de tal forma que se garantice la imagen no estereotipada de los perfiles de mujeres/ hombres.	2021	Comisión de igualdad Responsable Comunicación
3. Elaboración de un glosario que facilite la inclusión de este lenguaje en toda la plantilla para unificar el uso de términos en todas las delegaciones.	2020	Comisión de igualdad
4. En las reuniones de equipo de la fundación, establecer un criterio consensuado para la utilización de un lenguaje en masculino y/o en femenino al comienzo de la misma.	2020	Comisión de igualdad Dirección general
5. Diseñar un logotipo para el correo electrónico u otros formatos internos en el que se refleje el compromiso de la entidad por la igualdad.	2018	Comisión de Igualdad Comisión de calidad Responsable de comunicación.

GESTIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO	Código: F08-PE.01
PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Fecha de aprobación: 08/10/2018
	Revisión: 1

INDICADORES DE SEGUIMIENTO (cuantitativos y cualitativos)

- 1.1. % de la documentación interna de la Fundación revisada.
- 1.2. N° de propuestas de modificación de documentos internos de la entidad aprobadas, implantadas y difundidas

- 2.1. % de la documentación visual revisada.
- 2.2. N° de documentos modificados

- 3.1. Elaboración del glosario (SI/NO)
- 3.2. Glosario implantado y difundido (SI/NO)

- 4.1. Uso o no de criterios consensuados respecto al uso de un lenguaje no sexista para las reuniones de equipo

- 5.1. Logotipo elaborado (SI/NO)
- 5.2. Logotipo difundido e implantado a la totalidad de la plantilla (SI/NO)

GESTIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO	Código: F08-PE.01
PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Fecha de aprobación: 08/10/2018
	Revisión: 1

vi. EJE 6: PROMOCIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN		Promoción del personal	
<p>Objetivo Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción interna entre hombres y mujeres.</p>			
MEDIDAS ACTUALES			
<p>Hasta ahora, las promociones a los puestos de coordinación no son informados, si no que se nombran desde la dirección. Existen más mujeres que hombres en los puestos de coordinación de programas, aunque en puestos estratégicos de la entidad la representación femenina es prácticamente inexistente.</p>			
MEDIDAS A IMPLANTAR		FECHA	RESPONSABLE
<p>1. Revisión del proceso de gestión de RRHH para proceder a realizar las modificaciones pertinentes que garanticen la igualdad de oportunidades en la promoción del personal.</p>		2020	Comisión de igualdad Dirección general Recursos Humanos Comisión de calidad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO (cuantitativos y cualitativos)			
<p>1.1. Revisión del proceso de gestión de RRHH (SI/NO)</p>			

GESTIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO	Código: F08-PE.01
PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Fecha de aprobación: 08/10/2018
	Revisión: 1

vii. EJE 7: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

ÁREA DE ACTUACIÓN		Prevención del acoso sexual	
Objetivo Establecer un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual hacia personas trabajadoras, voluntariado y personas beneficiarias.			
MEDIDAS ACTUALES			
No existe un protocolo específico en la Fundación. Este tipo de actuaciones están recogidas en el Convenio de Acción social			
MEDIDAS A IMPLANTAR		FECHA	RESPONSABLE
1. Elaborar un protocolo de actuación, a partir del recogido por convenio, dirigido a intervenir en todas las situaciones donde pueda darse: plantilla trabajadora, voluntariado y personas beneficiarias		2021	Comisión de Igualdad Recursos humanos Comisión de calidad Dirección general
2. Difundir el protocolo a todas las personas trabajadoras, voluntarias y beneficiarias		2021	Recursos Humanos Comisión de Igualdad
3. Designar a una persona responsable de la Comisión de Igualdad para centralizar los casos de acoso sexual.		2021	Comisión de Igualdad Dirección General
INDICADORES DE SEGUIMIENTO (cuantitativos y cualitativos)			
1.1. % de protocolo elaborado 1.2. Número de medidas elaboradas dirigidas a la prevención y actuación en trabajadoras/es. 1.2. Nº de medidas elaboradas dirigidas a la prevención y actuación en voluntariado 1.3. Nº de medidas elaboradas dirigidas a la prevención y actuación en personas beneficiarias 2.1. Difusión o no del protocolo 3.1. Persona responsable designada (SI/NO)			

GESTIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO	Código: F08-PE.01
PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Fecha de aprobación: 08/10/2018
	Revisión: 1

viii. EJE 8: CULTURA ORGANIZATIVA

ÁREA DE ACTUACIÓN		Cultura organizativa	
<p>Objetivo Comprometer formalmente al Patronato respecto a su composición para incrementar progresivamente la presencia de mujeres en él.</p>			
MEDIDAS ACTUALES			
<p>No se han contemplado</p>			
MEDIDAS A IMPLANTAR		FECHA	RESPONSABLE
<p>1. Compromiso formal del Patronato para que la composición, respecto a los/las miembros designados/as, sean de al menos un tercio de mujeres.</p>		<p>2020</p>	<p>Director General Patronato</p>
INDICADORES DE SEGUIMIENTO (cuantitativos y cualitativos)			
<p>1.1. Compromiso del Patronato elaborado (SI/NO) 1.2. Nº de mujeres que componen el Patronato</p>			

GESTIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO	Código: F08-PE.01
PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Fecha de aprobación: 08/10/2018
	Revisión: 1

b. ANEXO II: CALENDARIO DE EJECUCIÓN DEL PLAN

Eje 1: SELECCIÓN DEL PERSONAL																	
Nº	Acción	2018				2019				2020				2021			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1	Revisar los formatos utilizados para la selección del nuevo personal																
2	Establecer criterios objetivos de valoración de las personas candidatas																
3	Establecer un mecanismo interno en la entidad para eliminar los datos personales de los currículums vitae de las personas candidatas para evitar la discriminación por género																
4	Garantizar la equidad en el acceso entre mujeres y hombres mediante acciones positivas																
Comentarios y conclusiones																	
EJE 2: ESTRUCTURA DE LA GESTIÓN DEL PERSONAL																	
Nº	Acción	2018				2019				2020				2021			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1	Incluir en los registros de RR. HH. el motivo de cese, permiso o excedencia, para realizar una mejor valoración en materia de igualdad.																
2	Realizar un cuestionario al personal contratado, a fin de conocer los motivos de baja y/o permisos que hayan disfrutado a lo largo de su relación laboral con la entidad,																

GESTIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO	Código: F08-PE.01
PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Fecha de aprobación: 08/10/2018
	Revisión: 1

	a fin de poder evaluar si hay diferencias entre trabajadores y trabajadoras.																
3	Incluir la perspectiva de género en la definición y evaluación de funciones, competencias y formación del personal.																
Comentarios y conclusiones																	
EJE 3: FORMACIÓN																	
Nº	Acción	2018				2019				2020				2021			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1	Formación en perspectiva de género aplicada a recursos humanos y calidad.																
2	Formación en perspectiva de género aplicado al ámbito social para el personal técnico de la entidad.																
3	Incluir la perspectiva de género en los contenidos formativos del Plan de Voluntariado de Prolibertas.																
4	Impartir acciones formativas sobre igualdad al Voluntariado de la entidad																
5	Incluir transversalmente material formativo sobre acoso sexual en las acciones formativas sobre género a implementar																
6	Creación de una acción formativa sobre cuestiones de género (a distintos niveles) en una plataforma de enseñanza virtual. (moodle, google classroom, ...)																

GESTIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO	Código: F08-PE.01
PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Fecha de aprobación: 08/10/2018
	Revisión: 1

7	Selección de proveedores de formación con sensibilidad de género, revisando que los contenidos, casos presentados, ejercicios, material, etc... cumplan los requisitos de igualdad de género en cuanto a lenguaje no sexista y eliminación de estereotipos de género.																
Comentarios y conclusiones																	
EJE 4: CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL																	
Nº	Acción	2018				2019				2020				2021			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1	Realizar estudios periódicos de las necesidades de conciliación de la vida familiar y personal de la plantilla para detectar incompatibilidades con el ámbito laboral																
2	Protocolizar las medidas de conciliación existentes para un mayor conocimiento de la plantilla sobre éstas y proceder a su difusión																
3	Elaborar e implantar formatos específicos para solicitar medidas de conciliación para un mayor registro y seguimiento																
4	Mejorar las medidas de conciliación establecidas por convenio, a partir de los resultados de los estudios periódicos que se realicen.																
5	Realizar acciones de sensibilización sobre el fomento de la corresponsabilidad a través de difusión interna y externa																

GESTIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO	Código: F08-PE.01
PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Fecha de aprobación: 08/10/2018
	Revisión: 1

Comentarios y conclusiones																	
EJE 5: COMUNICACIÓN																	
Nº	Acción	2018				2019				2020				2021			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1	Revisión de toda documentación de la fundación a nivel interno, incluyendo aquellos documentos más antiguos y oficiales (Estatutos).																
2	Revisión de material externo de la fundación y específicos de cada delegación: folletos, web, cartelería; de tal forma que se garantice la imagen no estereotipada de los perfiles de mujeres/ hombres																
3	Elaboración de un glosario que facilite la inclusión de este lenguaje en toda la plantilla para unificar el uso de términos en todas las delegaciones.																
4	En las reuniones de equipo de la fundación, establecer un criterio consensuado para la utilización de un lenguaje en masculino y/o en femenino al comienzo de la misma.																
5	Diseñar un logotipo para el correo electrónico u otros formatos internos en el que se refleje el compromiso de la entidad por la igualdad.																
Comentarios y conclusiones																	

GESTIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO	Código: F08-PE.01
PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Fecha de aprobación: 08/10/2018
	Revisión: 1

EJE 6: PROMOCIÓN																	
Nº	Acción	2018				2019				2020				2021			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1	Revisión del proceso de gestión de RRHH para proceder a realizar las modificaciones pertinentes que garanticen la igualdad de oportunidades en la promoción del personal.																
Comentarios y conclusiones																	
EJE 7: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL																	
Nº	Acción	2018				2019				2020				2021			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1	Elaborar un protocolo de actuación, a partir del recogido por convenio, dirigido a intervenir en todas las situaciones donde pueda darse: plantilla trabajadora, voluntariado y personas beneficiarias																
2	Difundir el protocolo a todas las personas trabajadoras, voluntarias y beneficiarias																
3	Designar a una persona responsable de la Comisión de Igualdad para centralizar los casos de acoso sexual.																
Comentarios y conclusiones																	

GESTIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO	Código: F08-PE.01
PLAN DE IGUALDAD 2018-2021	Fecha de aprobación: 08/10/2018
	Revisión: 1

EJE 8: CULTURA ORGANIZATIVA																	
Nº	Acción	2018				2019				2020				2021			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1	Compromiso formal del Patronato para que la composición, respecto a los/las miembros designados/as, sean de al menos un tercio de mujeres.																
Comentarios y conclusiones																	