II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE VALENTIA 2020 – 2022

NOVIEMBRE 2019

Valentia

ÍNDICE

I. Introducción **2**

II. Antecedentes: Diagnóstico de situación de la Igualdad entre Mujeres y Hombres en VALENTIA **9**

III. Conclusión del diagnóstico de situación de la Igualdad entre Mujeres y Hombres en VALENTIA **37**

IV. Áreas de mejora **40**

V. Planificación de objetivos y medidas del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en VALENTIA **41**

VI. Vigencia del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en VALENTIA **52**

VII. Estrategia de implementación, seguimiento y evaluación **53**

I. INTRODUCCIÓN

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

VALENTIA tiene su origen en el año 1964, nace con el objetivo de **mejorar la calidad de vida del mayor número de mujeres y hombres con discapacidad intelectual o del desarrollo y a sus familias** en la **provincia de Huesca**.

Ofrecen **servicios asistenciales personalizados** (vivienda, formación, terapia ocupacional, asistencia sanitaria y ocio, deporte y tiempo libre) por medio de los cuales se ocupan de la gestión de centros y servicios dirigidos a cubrir todas las necesidades de mujeres y hombres con discapacidad intelectual o del desarrollo en la provincia de Huesca.

Además, disponen de **servicios asociativos** (dinamización asociativa, servicio de familias y voluntariado) a través de los cuales defienden los derechos y la igualdad de oportunidades, trabajando por la integración social y laboral de mujeres y hombres con discapacidad intelectual o del desarrollo.

Cuentan con un **servicio tutelar**, ofreciendo protección o representación legal de mujeres y hombres con discapacidad intelectual o el desarrollo, cuya capacidad ha sido modificada judicialmente y que le ha sido encomendada por la autoridad judicial competente.

En los **servicios de empleo** y por medio de Centros Especiales de Empleo favorecen la inclusión sociolaboral de mujeres y hombres con discapacidad intelectual o del desarrollo en un entorno profesional.

Dichos servicios se ofrecen por medio de sus diversos centros los cuales están distribuidos por toda la provincia de Huesca: Monzón, Martillué, Barbastro, Huesca, Fraga, Boltaña y Jaca.

Los valores que impulsan el trabajo de VALENTIA son:

- Transparencia
- Humildad
- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Eficacia

Desde hace unos años atrás, VALENTIA viene desarrollando diversos proyectos europeos, junto con otras entidades (público-privadas), financiados por las convocatorias POCTEFA, acrónimo del Programa INTERREG V-A España-Francia-Andorra, ofreciendo apoyo financiero comunitario destinado a reforzar la integración económica y social de esta zona,

- ✓ Proyecto Se Canto: Promover el potencial endógeno, el desarrollo de los sistemas de formación y las competencias de las personas del territorio transfronterizo con el fin de mejorar el acceso al empleo.
- ✓ Proyecto Spagyria: Desarrollo transfronterizo de productos cosméticos ecológicos y saludables para mejorar la calidad de vida de mujeres y hombres con discapacidad.
- ✓ Proyecto Pyrhequal: Las personas con discapacidad y/o dependencia: un gran activo para el desarrollo del Pirineo.
- ✓ Proyecto Jacob@ccess: Creación de una red transfronteriza para la accesibilidad de mujeres y hombres con discapacidad a la cultura y al patrimonio de los territorios atravesados por el Camino de Santiago.

Teniendo en cuenta que VALENTIA nace con el objetivo de **mejorar la calidad de vida del mayor número de mujeres y hombres con discapacidad intelectual o del desarrollo y a sus familias** en la **provincia de Huesca**, para este proyecto ha querido incorporar igualmente junto con la mirada de género una mirada más amplia hacia la diversidad de las personas que trabajan en la organización, teniendo para ello en cuenta los siguientes colectivos:

- Mujeres y hombres mayores de 50 años
- Mujeres y hombres que no disponen la nacionalidad española
- Mujeres y hombres con discapacidad

Es por ello que en las siguientes páginas se analizará la organización desde la perspectiva de género y se incluirán también el enfoque de diversidad respecto a los colectivos anteriormente señalados.

MARCO NORMATIVO:

La Igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre ellos destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Igualmente se ha desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante conjunto de prácticas, decisiones y criterios comunitarios sobre la igualdad entre sexos: Tratado de Roma, Tratado de Ámsterdam, Carta de los Derechos Fundamentales de la UE.

Concretamente en materia de empleo, encontramos la siguiente directiva: Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo del 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

En el ámbito nacional, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres, obliga a la eliminación de las barreras de desigualdad entre mujeres y hombres, dedicando su Título IV al derecho de las personas a la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Al objeto de integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la entidad de manera transversal, eficiente y eficaz, con parámetros de control que aseguren la calidad, responsabilizarse con la mejora del entorno de la entidad y con la calidad de vida de las personas que la integran, y promover una gestión óptima de las personas y procesos, VALENTIA ha impulsado la realización de su I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres.

AGENTES Y PROCEDIMIENTO:

En la elaboración este Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, han participado los siguientes agentes:

1. Dirección General y Dirección de Recursos Humanos **de la entidad**, que han asumido el compromiso de impulsar e integrar la igualdad de género en la empresa a través de la elaboración del Plan y que han sido las encargadas de tomar las decisiones pertinentes que durante el proceso de elaboración del Plan han sido necesarias.
2. El **grupo de trabajo** conformado por personas trabajadoras que representan los diferentes departamentos de la entidad, que han participado en la elaboración del Diagnóstico y el Plan realizando las aportaciones pertinentes y tomando las decisiones técnicas requeridas.
3. La **entidad consultora** contratada para la elaboración del Plan, que ha asesorado técnicamente durante todo el proceso, en calidad de experta en la materia acompañando al grupo de trabajo y a la Dirección de la entidad en la toma de decisiones.

Para la elaboración del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de VALENTIA, se ha tomado como marco metodológico:

- La participación de un grupo de mujeres y hombres de la plantilla de VALENTIA asegurando la representatividad por categorías profesionales y jerarquías de la entidad.
- La evolución hacia un modelo de calidad para la integración transversal de la igualdad entre mujeres y hombres.
- La eficiencia y excelencia en la gestión actual y futura.

De manera previa a la elaboración del II Plan de Igualdad entre hombre y mujeres de VALENTIA, se concretan y definen cada uno de los ámbitos sobre los que se piensa actuar, estableciendo para el conjunto de los mismos dos ejes estratégicos de análisis:

- La detección de posibles situaciones de desigualdad y de discriminación por motivo de género.
- El nivel de integración del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

Atendiendo a la transversalidad señalada en la Ley 3/2007, de 23 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se han concretado los siguientes ámbitos de intervención:

I. LIDERAZGO, POLÍTICA, ESTRATEGIA

AREA 1. Política empresarial y cultura organizacional

ÁREA 2. Comunicación interna y participación

II. PERSONAS

ÁREA 3. Proceso de selección y contratación

ÁREA 4. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

ÁREA 5. Condiciones de trabajo incluida la auditoría salarial

ÁREA 6. Promoción profesional

ÁREA 7. Formación

ÁREA 8. Retribuciones

ÁREA 9. Salud laboral y prevención del acoso sexual o por razón de sexo

ÁREA 10. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

III. RELACIÓN CON EL ENTORNO

ÁREA 11. Relación con la clientela, imagen y comunicación externa

ÁREA 12. Contratación externa y compras

Los datos necesarios para la elaboración del diagnóstico se han nutrido de la información generada por la propia empresa en la que se distinguen:

- Fuentes de información cuantitativa: datos actuales y anteriores desagregados por sexo que permitan un conocimiento exhaustivo de la distribución de la plantilla. A tal fin se han elaborado una serie de tablas por cada uno de los ámbitos de la empresa que aportan y permiten su explotación (sexo, edades, tipos de contrato, categorías, salarios, movimientos de personal, responsabilidades familiares, etc.)
- Fuentes de información cualitativa: normativa, políticas, programas, planes, cultura organizacional, procedimientos de la empresa, etc.

La información recabada por las distintas fuentes, se ha visto complementada por un amplio proceso de participación, al objeto de conocer la opinión, necesidades y aportaciones de todas las personas trabajadoras a través de distintos métodos:

- Cuestionario dirigido a toda la plantilla.
- Sesiones de discusión y debate con las personas integrantes del Grupo de Igualdad de la entidad.

`

II. ANTECEDENTES: DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN VALENTIA

I. LIDERAZGO, POLÍTICA, ESTRATEGIA

AREA 1. Política empresarial y cultura organizacional

Fortalezas

- Comenzamos por analizar la misión y visión de la entidad siendo la **atención a mujeres y hombres con discapacidad y sus familias** el motor y la razón principal de la existencia de VALENTIA.
- En coherencia con la misión anteriormente señalada, el **valor de la diversidad** es un aspecto incluido en el sistema de gestión y en la política de personas de VALENTIA. Como evidencia podemos citar los datos de plantilla que revelan un alto porcentaje de mujeres (73%) siendo incluso superior al de hombres en los puestos directivos (7 mujeres y 5 hombres). Sin embargo, en el colectivo de mujeres y hombres con discapacidad existe un equilibrio entre la representación de mujeres y hombres, siendo el 51% la presencia de mujeres.
- Igualmente en el **Código ético** de VALENTIA se recoge la orientación y contribución a la **inclusión de todas las personas.**
  En concreto, en el Código Ético de VALENTIA se recoge la inclusión y diversidad como principales motores que impulsan las labores de la entidad.
  Esta perspectiva, inclusión y diversidad, se evidencia también en los objetivos de la comisión del Programa de Desarrollo de Personas (P4P), en el Plan Estratégico 2017-2020, en el Plan de Empleabilidad y en algunos de los equipos de mejora.
- En este sentido, las mujeres y hombres de VALENTIA que han participado en el cuestionario de opinión para elaborar el diagnóstico de igualdad, perciben que la política general de la empresa es el **compromiso de apostar por las personas competentes, independientemente de su condición u origen.**

- Respecto a las **alianzas estratégicas** que realiza VALENTIA junto con otras entidades del sector social, el valor de la igualdad y diversidad son claves para establecer o no dichas alianzas. Hasta la fecha, VALENTIA ha establecido alianzas con las siguientes entidades: CADIS (Comisión de Mujer) Plena Inclusión, Ymca, Secretariado Gitano, Instituto Aragonés de la Mujer, Instituto Aragonés de Fomento.

  Entre estas alianzas, VALENTIA, junto con otras entidades del sector social, han impulsado la Red Compartir. Un proyecto en el que las diversas entidades comparten indicadores de gestión, con el ánimo de detectar las mejores "buenas prácticas", entre ellas la igualdad entre mujeres y hombres, evaluarlas e implementarlas.

- Señalar además que VALENTIA no trabaja con empresas clientes o proveedoras que tengan procesos legales abiertos por discriminación.

- En el contexto de la elaboración del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres, señalar el compromiso y apuesta real por la igualdad de oportunidades por para de la **Dirección** de VALENTIA se evidencia **el compromiso y apuesta real por la igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres.
  En este sentido, VALENTIA está dedicando **recursos específicos**, materiales y humanos, para la elaboración de un Plan de Igualdad.

- Atendiendo a la representación de mujeres y hombres en el **Comité de Empresa** de VALENTIA, se evidencia una mayor representación de mujeres (85%) frente a hombres (15%).
  Además, una de las mujeres que participa en el Grupo de Igualdad es la Presidenta del Comité de Empresa.

Oportunidades de mejora

- VALENTIA, en su apuesta por la diversidad e inclusión de todas las personas, tiene la oportunidad de incluir la perspectiva de igualdad y diversidad como un **factor transversal** a tener en cuenta en los planes de mejora organizacional.
- En este sentido, **presupuestar** las futuras acciones que se pongan en marcha en materia de igualdad (seguimiento, formación, publicaciones, eventos, medidas de conciliación) así como conocer la proporción de gastos sociales de la empresa que revierten en mujeres y hombres, formarían parte de los procesos de una gestión basada en la igualdad.
- Desde este enfoque transversal de la igualdad entre mujeres y hombres, VALENTIA tiene la oportunidad de promover y realizar **acciones de sensibilización e información** en materia de igualdad e integración de la diversidad en la empresa.
- Como se ha mencionado anteriormente, VALENTIA cuenta con un grupo de igualdad, representado por mujeres y hombres y por las diversas categorías y responsabilidades. En este sentido, VALENTIA tiene la oportunidad de ofrecer la posibilidad a otras personas de la plantilla a que se incorporen al grupo de igualdad para el óptimo desarrollo, impulso, seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- A nivel externo y en coherencia con los compromisos adoptados por parte de VALENTIA con cliente, proveedores y la sociedad VALENTIA tiene la oportunidad de **concretar, definir y hacer públicos los mecanismos específicos que se adopten para evitar situaciones de discriminación y acoso**.
- Además y desde un enfoque de influencia a otras entidades, empresas proveedoras y clientela, VALENTIA tiene la oportunidad de **incorporar la perspectiva de género en el Código Ético o de conducta**.

ÁREA 2. Comunicación interna y participación

Fortalezas

- Atendiendo a las **oportunidades de participación que ofrece VALENTIA** a las mujeres y hombres en plantilla, señalar que el acceso a la participación es igualitario para mujeres y hombres. Como evidencia podemos ver la composición de las comisiones (órgano de gestión transversal) que reflejan un porcentaje similar a la distribución de mujeres y hombres en plantilla.
  Además, desde hace dos años atrás, VALENTIA inició un **proceso participativo**, representativo de la plantilla (sexo, centros de trabajo, categorías profesionales, …) para constituir un grupo de trabajo que nutriera y se responsabilizara del **Programa P4P** (Personas para Personas). El objetivo general de este proyecto es apoyar el desarrollo y liderazgo del equipo profesional de la entidad. De hecho, el grupo de personas que conforman el Programa P4P ha impulsado la realización de este diagnóstico de situación y su futuro Plan de Igualdad. El grupo de trabajo está conformado por 7 mujeres y 1 hombre.

- Analizando los **canales de comunicación** empleados por VALENTIA para trasladar información a su personal, se evidencia el empleo de canales de comunicación en sentido horizontal y vertical, los cuáles están apoyados en una herramienta informática de gestión, *Gesasi*, una herramienta informática empleada por la totalidad de mujeres y hombres de la plantilla. con amplia implantación entre la plantilla.

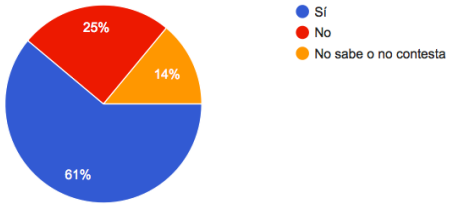
- En este sentido, VALENTIA cuenta con una **red de contactos de gestión** tales como: comités, comisiones, equipos de trabajo y equipos de mejora, para garantizar el acceso a la información a todas las mujeres y hombres de la entidad.

- A nivel del lenguaje que emplean interna y externamente, podemos afirmar que el **lenguaje es respetuoso desde el enfoque de igualdad y diversidad.** Esto se evidencia en las encuestas de satisfacción de las personas usuarias (pregunta relacionada con el trato personal a mujeres y hombres de la plantilla), en las encuestas de clima laboral y en la redacción del código ético y de conducta profesional.

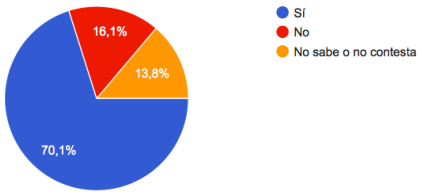
- En este sentido, VALENTIA cuenta con su propio **manual de utilización inclusivo y respetuoso del lenguaje.**

- A nivel externo, en cuanto a las **acciones de publicidad y actividad promocional** impulsadas por VALENTIA, se observa el esfuerzo consciente y constante por utilizar un lenguaje y unas imágenes que den visibilidad a todas las personas rompiendo con roles estereotipados. Esto se puede comprobar en las opciones de promoción del empleo, el grupo de coro y danza así como las exposiciones de arte que organiza la entidad.

- Si atendemos a la percepción de la plantilla respecto a si los **canales de comunicación** que emplea VALENTIA favorecen o no la participación de todas las personas interesadas, un **61%** de las personas encuestadas consideran que sí **faverecen la participaición de todas las personas**. No tenemos información de la distirbución del porcentaje desagregado por sexo.



- Además, el 70% de las personas encuestadas afirman **sentirse incluidas en las comunicaciones que se realizan en VALENTIA.** No tenemos información de la distirbución del porcentaje desagregado por sexo.



- Durante la fase de recopilación de información en materia de Igualdad para valorar la situación de VALENTIA, además de facilitar un **proceso participativo y abierto**, se ha tenido en cuenta la perspectiva de género, contando con datos globales y desagregados por sexo.

Oportunidades de mejora

- En atención a los procesos participativos que ofrece VALENTIA, favorecer más **espacios de participación** en los cuáles, tanto la plantilla como personas usuarias de los servicios ofrecidos, puedan ofrecer su opinión a cerca de los proyectos y servicios que estén en marcha así como proponer ideas de mejora.

  En este sentido, ampliar la **participación** de mujeres y hombres de la plantilla en otros procesos que la entidad ponga en marcha, incorporando la perspectiva y acessibilidad para todos los colectivos, con especial atención a los siguientes colectivos: mujeres y hombres con discapacidad intelectual, mujeres y hombres que no disponen de la nacionalidad española y mujeres y hombres mayores de 50 años.

- Respecto a los canales de comunicación empleados por VALENTIA para trasladar información, un 25% de mujeres y hombres que han cumplimentado el cuestionario apuntan a que dichos canales no favorecen la participación de todas las personas interesadas, destacando principalmente los siguientes colectivos como los principales desfavorecidos en su participación:
  - Mujeres y hombres con discapacidad (45,3%),
  - las mujeres (18,90%) y
  - hombres (13,2%).

  Ante esta situación, VALENTIA tiene la oportunidad de **revisar y ajustar los canales de comunicación** que emplea con el objetivo de hacer partícipes a todas las personas, prestando mayor atención al colectivo de mujeres y hombres con discapacidad intelectual.

- En este sentido, VALENTIA tiene la oportunidad de **conocer los motivos y posibles medidas que ayuden a mejorar la percepción que tienen mujeres y hombres que han afirmado no sentirse incluidas en las comunicaciones** (16%).

- Por último, en los futuros procesos de **consulta a la plantilla** que se realicen, VALENTIA tiene la oportunidad de asegurar un **análisis de resultados desagregados por sexo.**

II. PERSONAS

ÁREA 3. Selección y contratación

Fortalezas

- En los procesos de selección así como en el seguimiento y mantenimiento de los diversos puestos existentes en VALENTIA, se comprueba la **objetividad y procedimiento,** basados en diversos criterios, para **acceder y/o permanecer en la platilla**. Ante este hecho, podemos concluir que VALENTIA asegura que todas las mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades para acceder y mantenerse en el puesto de trabajo. .
- Además, en los procesos de selección que VALENTIA pone en marcha, podemos señalar que:
    - Los **anuncios de trabajo muestran la apuesta de la entidad por el respeto y la promoción de la diversidad**. En estos anuncios se evidencia un lenguaje inclusivo, describen las habilidades y competencias requeridas para el puesto de trabajo ofertado. De esta manera se asegura que la persona que acceda sea la que mejor se ajuste a los requisitos y necesidades del puesto, asegurando la no exclusión por razón de género.
    - Además, las **entrevistas de selección** responden a un **guion estructurado** diseñado para conocer las competencias y capacidades de cada persona dejando a un lado cualquier tipo de discriminación.
    - Por otro lado, Los **canales** que se utilizan para **comunicar puestos** de trabajo se adaptan según las necesidades de los colectivos a los que se dirigen asegurando de esta manera dar las mismas oportunidades a todas las personas (mujeres y hombres con discapacidad, mujeres y hombres mayores de 50 años, mujeres y hombres que no disponen de la nacionalidad española).
    - Como hemos mencionado anteriormente, VALENTIA realiza **alianzas estratégicas con otras entidades del sector social** y entre los motivos que impulsan éstas alianzas, la contratación de personal, con el objetivo de captar todo el talento, mujeres y hombres además de otros colectivos, y por ende diversidad, es uno de ellos.

- Teniendo en cuenta la **percepción** de mujeres y hombres que han dado respuesta al cuestionario para la posterior elaboración del diagnóstico de igualdad, seañalar que un 64% de mujeres y hombres consideran que todas las personas tienen las **mismas oportunidades de acceder a un puesto de trabajo en la entidad.**
- Respecto al **plan de formación** de todas las mujeres y hombres de VALENTIA, señalar que las personas responsables de gestionar al personal en cada uno de los centros de la entidad, conocen y tienen sistematizado por medio de la *Plataforma SAGE* la valoración del nivel competencial actual de cada personas además de sus posibilidades de desarrollo para definir el posterior plan de formación.
- En este sentido, las **fichas** de todos los **puestos de trabajo** de VALENTIA reflejan una adecuada correspondencia entre los niveles de estudios de las personas con su categoría profesional y función que desempeñan.

Oportunidades de mejora

- Respecto a los criterios y procedimientos que emplea VALENTIA durante los procesos de selección, **dar a conocer** dichos **criterios** a todas las mujeres y hombres permitirá avanzar en las garantías de acceso a la empresa en condiciones de igualdad.
- En este sentido, VALENTIA tiene la oportunidad de conocer los motivos por los cuáles un 18% de las mujeres y hombres que han participado en el cuestionario de opinión consideran que las mujeres y hombres mayores de 50 años están en una **posición de desventaja en el acceso a un puesto** de trabajo en VALENTIA respecto a otros.

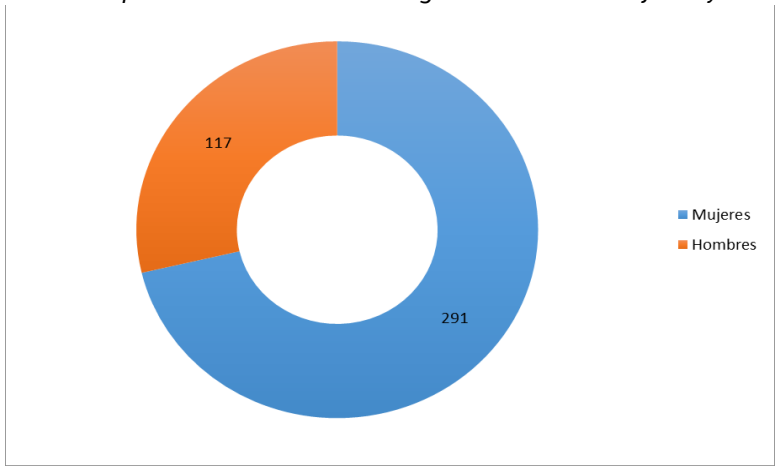
  Además, un 12% de las personas que han dado respuesta al cuestionario consideran que son las mujeres y hombres que no disponen de la nacionalidad española quienes están en una posición de desventaja y un 14% señala a mujeres y hombres con discapacidad.
- En relación a los **anuncios de empleo** que publica la entidad, VALENTIA tiene la oportunidad de revisar la **accesibilidad** (ej: lectura fácil) de los mismos con el objetivo de asegurar que tanto mujeres como hombres con discapacidad intelectural comprenden las funciones, habilidades y competencias requeridas para el puesto de trabajo.

- Por otro lado, en relación al Plan de Acogida, VALENTIA tiene la oportunidad de diseñar, procedimentar e integrar un **Plan de acogida** que permita contemplar las posibles necesidades especiales de mujeres y hombres.
- En este sentido, tiene también la oportunidad de actualizar el **programa de iniciación** durante los primeros días de acogida a la persona que se incorpore a la organización.
- En la fase de elaboración del diagnóstico de igualdad entre mujeres y hombres, no se ha contado con datos sobre el número da altas en VALENTIA.

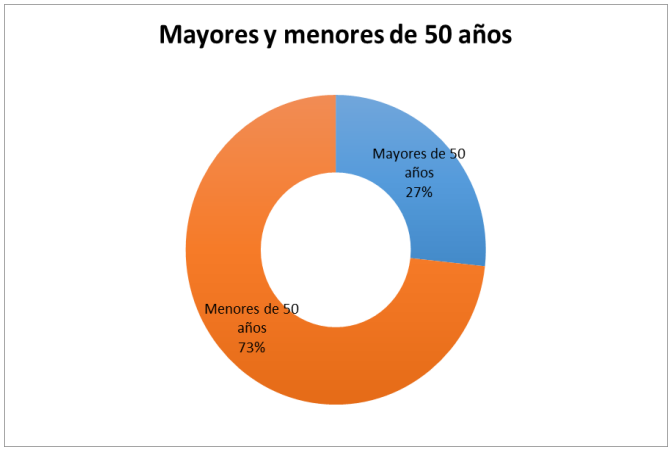
  En este sentido, VALENTIA tiene la oportunidad de realizar un registro anual de altas teniendo en cuenta las categorías profesionales y sexo.

ÁREA 4. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

Se ofrece a continuación los datos representativos de la plantilla de VALENTIA según la variable mujeres y hombres:



Se ofrece a continuación los datos representativos de la plantilla de VALENTIA según otros colectivos:



Se ofrecen a continuación los datos representativos de plantilla femenina y masculina, lectura vertical, por categorías profesionales:

Fortalezas

- El grupo de igualdad, tras analizar los datos disponibles en materia de distribución de la plantilla por categorías profesionales, considera que VALENTIA muestra una tendencia a equilibrar la presencia de personas diversas en las distintas áreas o departamentos de la entidad.
- Como hemos señalado en el apartado de análisis II, área 3 "selección y contratación", se observa una **adecuada correspondencia entre los niveles de estudios** de las personas con la **categoría profesional** y función que desempeñan.
- Haciendo una lectura horizontal de la representación de mujeres y hombres por categorías profesionales, se identifica un **equilibrio** (60-40) en la presencia de **mujeres y hombres en las categorías de personal técnico de gestión, personal directivo y personal operario.**

Oportunidades de mejora

- Si atendemos a la distribución de mujeres y hombres en VALENTIA, se evidencia una **representación desequilibrada**, siendo un 73% de las personas en plantilla mujeres.
- Se señala a continuación la distribución de la plantilla femenina y masculina por categorías profesionales (lectura vertical de datos):

	Personal directivo	**Personal responsable**	**Personal técnico de atención**	**Personal técnico de gestión**	**Personal de atención directa**	**Personal centro Especial de Empleo**	**Personal operario**
MUJERES	2**%**	9%	6%	3%	52%	14%	12%
HOMBRES	4%	8%	3%	9%	32%	9%	34%

- Como se observa en la anterior tabla, la presencia de mujeres se concentra principalmente en las siguientes categorías profesionales:

- Personas de Atención Directa
- Personal de Centro Especial de Empleo.
- Personal operario.

Ante esta situación, VALENTIA tiene la oportunidad de aumentar la presencia de mujeres en el resto de categorías profesionales.

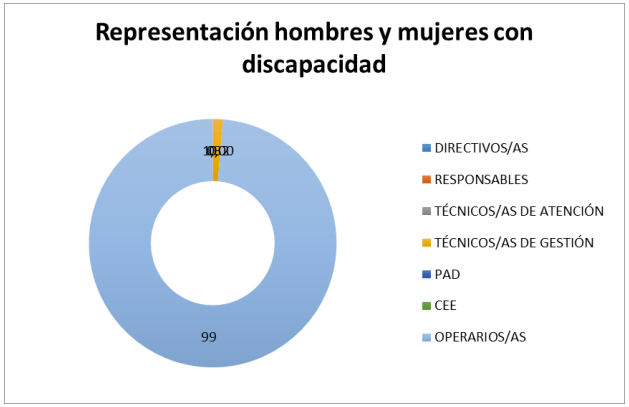
- La presencia de hombres en la plantilla de VALENTIA se concentra principalmente en las siguientes categorías profesionales:
  - Personal operario.
  - Personal de atención directa.
  - Personal técnico de gestión.

  Ante esta situación, VALENTIA tiene la oportunidad de ampliar la presencia de hombres en otras categorías profesionales.

- Respecto a los representación de mujeres y hombres en los **puestos de Dirección** de VALENTIA y manteniendo una lectura vertical de los datos, se observa una mayor presencia de hombres (4%) que mujeres (2%) en este puesto de trabajo.
- En la categoría profesional de **Personal de Atención Directa**, se observa una mayor presencia de mujeres (52%) frente a hombres (32%).

- Atendiendo a la representación de otros colectivos por categorías profesionales, la distribución es la siguiente:
  - Mujeres y hombres con discapacidad: señalar que el 99% se concentran en la categoría de personal operario. Solamante una persona, mujer mayor de 50 años con discapacidad, ejerce la categoría de personal técnico de gestión.

  En este sentido, VALENTIA tiene la oportunidad de estudiar la posibilidad de aumentar la presencia de este colectivo en otras categorías profesionales e incluso valorar la posibilidad de crear subcategorías dentro de la categorías de personal operario.



- Mujeres y hombres que no disponen de la nacionalidad española: señalar que un 62% se concentra en la categoría profesional de Personal de Atención Directa, seguido de un 38% en la categoría de personal de CEE. Todas las personas que no disponen la nacionalidad española y trabajan en VALENTIA son mujeres.

En este sentido, VALENTIA tiene la oportunidad de estudiar la posibilidad de aumentar la presencia de este colectivo en otras categorías profesionales.

- Mujeres y hombres mayores de 50 años: señalar que el 42% de las personas en plantilla, mujeres y hombres mayores de 50 años, están concentradas en la categoría de personal de atención directa seguido de un 26% en personal de Centro Especial de Empleo. Señalar que en este colectivo, la representación de mujeres (78%) es mayor que el de hombres (22%).

- Finalmente, tras el análisis de la representación de mujeres y hombres por categorías profesionales, señalar que VALENTIA tiene la oportunidad de realizar **análisis periódicos** de la evolución de datos de plantilla que posibilite un conocimiento actualizado de la situación de mujeres y hombres en la empresa.

ÁREA 5. Condiciones de trabajo incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

Fortalezas

- Atendiendo a la representación de mujeres y hombres en los diferentes tipos de contrato laboral, señalar que la mayoría del personal contratado en VALENTIA, tanto mujeres (74%) como hombres (80%) han firmado un **contrato indefinido con la entidad.**
- Y respecto a la representación de mujeres y hombres por jornada de trabajo, en su mayoría, tanto mujeres (80%) como hombres (61%), realizan una **jornada a tiempo completo.**
- En relación a las franjas de antigüedad del personal de VALENTIA, podemos aifrmar que la entidad tiende a mantener a su personal en plantilla. Esto se puede constatar si atendemos a la franja de **antigüedad** más numerosa, tanto en el mujeres como hombres, siendo ésta de **6-16 años,** seguida por la franja de 1-5 años, y la franja de 17-27 años, menos de un año y por último la franja de 28-38 años.

	Mujeres		Hombres	
	Nº de personas	% representación sobre el total plantilla femenina	Nº de personas	% representación sobre el total plantilla masculina
28-38 años en la entidad	13	4%	2	2%

17-27 años en la entidad	49	16%	16	14%
6-16 años en la entidad	93	30%	46	39%
1-5 años en la entidad	90	29%	33	28%
Menos de 1 año	25	8%	11	9%

- Incluyendo la auditoría salarial de mujeres y hombres de VALENTIA, se evidencia un registro de datos de plantilla segmentado por la variable sexo, los datos correspondientes a la retribución percibida por categorías profesionales siguen este mismo criterio.

Oportunidades de mejora

- En relación al tipo de contratos, VALENTIA tiene la oportunidad de realizar un estudio y posteriores medidas que le permita conocer los motivos por los que existe una mayor proporción de mujeres en contratos temporales.
- Respecto al punto dos de fortalezas, señalar que, a pesar del alto porcentaje de mujeres y hombres en jornada completa, un 13% de mujeres y un 4% de los hombres están en reducción de jornada por personas a cargo.
- VALENTIA tiene la oportunidad de sistematizar la extracción de información sobre altas y bajas, desagregado por edad, sexo y categoría profesional.

ÁREA 6. Promoción profesional

Fortalezas

- Atendiendo a las opciones de promoción del personal de VALENTIA, señalar que desde la Dirección de la entidad se están destinando recursos (económicos, temporales y humanos) para desarrollar programas que permitan que todas las mujeres y hombres que forman parte de la plantilla de VALENTIA definan y se sientan acompañados en su **Plan de Desarrollo Personal.**
- En este sentido, VALENTIA ha definido un **procedimiento basado en competencias y habilidades para acceder a un puesto de dirección** en la entidad. Dichos criterios son adecuados y proporcionales a las necesidades reales del puesto, no existiendo una discriminación específica hacia mujeres y hombres ni otros colectivos de personas.
- Señalar también que el 63% de las mujeres y hombres que han participado en el cuestionario de opinión, perciben que todas las personas tienen las mismas oportunidades para mejorar su puesto de trabajo en la entidad.
- Las promociones del personal de VALENTIA durante 2019 han sido mayoritariamente a mujeres (6 promociones, 5 mujeres y 1 hombre). No contamos con datos relativos a promociones durantre el año 2018.

Oportunidades de mejora

- Contar con una planificación que permita prever las necesidades de personal en cada categoría y las capacidades existentes en la plantilla para cubrirlas internamente.
- A nivel de medición objetiva del desempeño de los puestos de trabajo, VALENTIA tiene la oportunidad de contar con una **metodología común** que se aplique a todo el personal para **medir su desempeño de forma objetiva.** Este procedimiento permitirá planificar con antelación aspectos como, incrementos salariales, promociones internas o beneficios sociales en caso de cumplirse los objetivos previamente marcados.
- En este sentido, a pesar de que **VALENTIA dispone de un procedimiento basado en competencias y habilidades para acceder a un puesto de dirección en la entidad,** tal y como se ha señalado en puntos anteriores, se evidencia una menor o nula representación del colectivo femenino, personas menores de 50 años y mujeres y hombres con discapacidad en puestos de dirección.

  Como evidencia podemos señalar que un 26% de las mujeres y hombres que han participado en el cuestionario de opinión consideran que el colectivo de personas con discapacidad tiene más desventajas para mejorar su puesto de trabajo en la entidad, seguido del 11% que menciona al colectivo de personas sin nacionalidad española y un 7% a las mujeres.

ÁREA 7. Formación

Fortalezas

- Revisando el **plan de formación** de VALENTIA observamos que en dicho documento se incluyen temáticas relacionadas con el trabajo en equipo, técnicas de motivación y sistemas para la gestión eficaz del tiempo, entre otros.

  Además, en el plan de formación de la entidad se recoge los canales para trasladar las necesidades de formación, accesible a todas las mujeres y hombres en plantilla.

  En este sentido, todas las mujeres y hombres de VALENTIA tienen la oportunidad de presentar a la persona responsable del área de RRHH, de su centro correspondiente, una propuesa de acciones formativas que desean realizar.

  De hecho, el 71% de las mujeres y hombres que han cumplimentado el cuestionario de opinión consideran que todas las personas que trabajan en VALENTIA tienen las mismas oportunidades de formarse.

- Analizando el número de acciones formativas realizadas por mujeres y hombres en VALENTIA durante 2019, un total de 169 acciones, se evidencia un mayor número de acciones formativas realizadas por mujeres (140) frente a hombres (29). En concreto:

  - Sobre el total de mujeres en plantilla, un 48% de las mujeres de VALENTIA han participado en alguna acción formativa durante 2019.
  - Sobre el total de hombres en plantilla, un 25% de los hombres de VALENTIA han participado en alguna acción formativa durante 2019.

- En este sentido, el número medio de horas de formación recibidas por mujeres y hombres es equilibrado siendo una media de 9,53 horas en el caso de las mujeres y 9,14 horas en el caso de hombres.

Oportunidades de mejora

- Atendiendo a la distribución de nº de acciones formativas realizadas por mujeres y hombres de VALENTIA según las diversas categorías profesionales podemos afirmar que existe un desequilibrio en las mismas, siendo la categoría profesional de Personal de Atención Directa y Responsables, las categorías en las que se registra un mayor número de acciones formativas tanto en el caso de mujeres como en hombres.

	MUJER	HOMBRES
Personal de Atención Directa	59	6
Personal directivo	13	2
Personal oficial CEE	1	
Personal responsable	40	13
Personal técnico de atención y apoyos	23	5
Personal técnico de gestión y servicios	4	3
TOTAL	140	29

- En este sentido, las mujeres y hombres que han dado respuesta al cuestionario de opinión consideran que los colectivos que mencionamos a continuación están en una situación de desventaja para formarse en VALENTIA:

    - El 15% considera que son las mujeres y hombres con discapacidad quienes están en desventaja
    - El 10% considera que son las mujeres y hombres mayores de 50 años quienes están en desventaja.
    - El 4% considera que son las mujeres y hombres que no disponen de la nacionalidad española.

- Por todo ello, VALENTIA tiene la oportunidad de realizar un estudio que permita conocer las necesidades de formación de su personal, prestando mayor **atención a las necesidades formativas de personas que desempeñan el puesto de personal operario, personal oficial CEE y personal técnico de gestión y servicios** ya que en dichas categorías profesionales se ha registrado un menor número de acciones formativas realizadas por la plantilla en estas categorías.

  En dicho estudio VALENTIA tiene la oportunidad de valorar la posibilidad de sistematizar una planificación que permita prever las necesidades de personal en cada categoría y las capacidades existentes en la plantilla para cubrirlas internamente.

- Además, VALENTIA tiene la oportunidad de **desagregar los datos de formación** por tipo de jornada, número de acciones formativas por personas, años de realización, categorías profesionales, sexo y edad. De esta manera, un mayor registro de datos permitirá un análisis más exhaustivo para en su caso plantear posibles acciones de mejora.
- Respecto al II Plan de Igualdad de VALENTIA, la entidad tiene la oportunidad de ofrecer formación al grupo de igualdad y a la plantilla en general en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

ÁREA 8. Retribuciones

Fortalezas

- Realizando el análisis de la media salarial que perciben mujeres y hombres en puestos de mismo valor, se observa un equilibrio entre la media salarial que perciben mujeres y hombres en las siguientes categorias:
    - Personal Responsable.
    - Personal de Atención Directa
    - Personal Técnico de atención y apoyo
    - Personal Técnico de gestión y serv. Auxiliares
    - Personal Operario.
    - Personal Oficial CEE Jardinería
- Las categorías profesionales con representación unica por parte de uno de los dos sexos y por tanto sin posibilidad de comparativa son:
    - Dirección Asociativo.
    - Coordinación de centros.
    - Dirección de centros.
    - Personal oficial CEE limpieza.

Oportunidades de mejora

- Si analizamos el impacto de las retribuciones según el tipo de jornada, señalar que existe una mayor presencia de mujeres en reducción de jornada (13%) frente a hombres (4%) por lo que dicha situación tiene un mayor impacto negativo en las retribuciones que finalmente perciben estas mujeres.

- En base al análisis retributivo, VALENTIA tiene la oportunidad de incorporar, además del salario base, los complementos salariales y percepciones extrasalariales, realizando una agrupación de puestos del mismo valor (funciones, competencias, responsabilidades).

ÁREA 9. Salud laboral y prevención del acoso sexual o por razón de sexo

Fortalezas

- Revisando los **manuales de seguridad y salud de la empresa** se evidencia la atención a los riesgos **psicosociales** asociados a los diversos puestos de trabajo que desempeñan mujeres y hombres en VALENTIA.

  Entre los riesgos psicosociales atendidos, destacan: atención al público, estrés, carga mental, fatiga mental, sindrome burnout…riesgos que pueden verse incrementados para personas con responsabilidades familiares (dobles jornadas).

  Se evidencia además la existencia de un protocolo para identificar las necesidades de adaptación del puesto a la mujer u hombre que va a desempeñarlo.

- En este sentido, VALENTIA presta especial atención a las **mujeres en situación de embarazo y lactancia**, facilitando adaptaciones de sus funciones y horarios durante el periodo de embarazo y lactancia.

- Señalar que la **persona encargada** de la **salud laboral** en la empresa forma parte del grupo de igualdad para la elaboración del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de VALENTIA.

Oportunidades de mejora

- En 2008 VALENTIA definió un **protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso**. Sin embargo dicho procedimiento no fue comunicado a la plantilla.

  Por ello, VALENTIA tiene la oportunidad de actualizar e informar a la plantilla sobre el **protocolo** para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, incluyendo información sobre el equipo designado para atender posibles casos de situaciones de acoso además de facilitar formación al equipo responsable.

- En dicho protocolo VALENTIA tiene la oportunidad de incluir medidas dirigidas a la ateción de personas víctimas de violencia de género.

- Además, VALENTIA tiene la oportunidad de preguntar a través de los cuestionarios, como el cuestionario de clima laboral, a todas las mujeres y hombres de la entidad sobre la **posible incidencia de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.**

- A nivel interno y externo, VALENTIA tiene la oportunidad de realizar campañas informativas y de sensibilización para prevenir situaciones de acoso.

- El grupo de igualdad señala la oportunidad de profundizar en el analisis de tareas, cargas de trabajo, y planificacion anual con el objetivo de mejorar en **eficiencia y planificación** de tareas y vacaciones en base a criterios homogeneos.

ÁREA 10. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

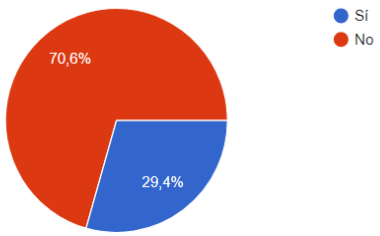
Fortalezas

- Las **medidas de conciliación** están pensadas para favorecer que tanto mujeres como hombres puedan **conciliar su vida personal, familiar y laboral.** El plan de conciliación de VALENTIA aporta mejoras respecto a las definidas por convenio. En este sentido, VALENTIA contempla la atención a las necesidades individuales de cada persona, se señalan a continuación las mejoras ofrecidas:

    - 15 días adicionales a los que establece la norma de permiso de paternidad y maternidad, por nacimiento o adopción.
    - 3 días laborables adicionales de vacaciones al año a los 25 establecidos por convenio
    - Acompañamientos a consulta médica de hijos/as, progenitores o personas dependientes a cargo, tutorías, salidas a médico del propio trabajador…computando este tiempo como tiempo de trabajo
    - Atender a un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida: ampliación de dos a tres años (un año más) de excedencia
    - Ampliación de uno a dos días en los permisos no retribuidos.

- Respecto a la percepción de las mujeres y hombres de la plantilla de VALENTIA en relación a las facilidades de conciliación ofrecidas, el 69% de las personas que han cumplimentado el cuestionario de opinión considera que la entidad ofrece **facilidades para conciliar la vida laboral, personal y familiar,** en situaciones concretas.

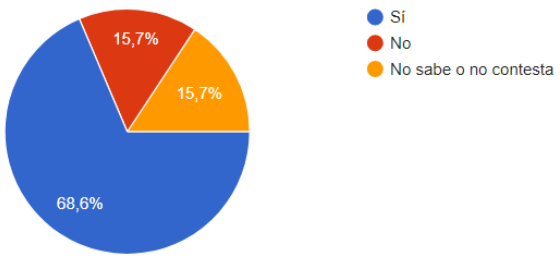
- Además, en relación al uso de las medidas de conciliación por parte de mujeres y hombres de la plantilla de VALENTIA, un 71% de las personas que han cumplimentado el cuestionario de



opinión señala que han **hecho uso de las medidas de conciliación reguladas en el Convenio Colectivo.**

Oportunidades de mejora

- Señalar que el 16% de las mujeres y hombres que han cumplimentado el cuestionario de opinión muestran **desconocimiento sobre las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar** que ofrece VALENTIA.



- Ante esta cifra y teniendo en cuenta las medidas de conciliación ofrecidas por VALENTIA a las mujeres y hombres de la plantilla, la entidad tiene la oportunidad de **poner en valor las medidas y derechos de conciliación** existentes por medio de la dirección de RRHH posibilitando que esta información sea accesible para todas las personas de la organización.

- En este sentido, la **flexibilidad y personalización horaria, rotación de turnos y días de permiso por acogida temporal de un/a menor** han sido mencionadas por parte de mujeres y hombres, que han dado respuesta al cuestionario de opinión, como posibles medidas que ayudarían a mejorar su conciliación laboral, personal y familiar.

- Entre los principales motivos señalados por mujeres y hombres que han dado respuesta al cuestionario de opinión (29%), destacan:
    - 37% afirman que supondría reducir sus ingresos y no se lo pueden permitir.
    - 23% afirman que su puesto de trabajo no se lo permite.
    - 18% afirman no conocer que tuvieran esos derechos reconocidos.
    - 16% afirman que dichas medidas no son útiles para solucionar sus necesidades.

- 10% afirman que desde la entidad le han denegado los permisos.
- 8% afirman que estaría mal visto en la entidad.

- Finalmente, VALENTIA tiene la oportunidad de realizar un estudio que le permita conocer las necesidades reales, en materia de conciliación, de las mujeres y hombres de la plantilla para ajustar y/o en su caso ampliar las medidas ofrecidas.

III. RELACIÓN CON EL ENTORNO

ÁREA 11. Relación con la clientela, imagen y comunicación externa

Fortalezas

- Revisando el posicionamiento online y offline de VALENTIA se evidencia que es una entidad referente en la Comunidad Autónoma de Aragón por aportar servicios avanzados a mujeres y hombres con discapacidad y sus familias.
- Además, tanto en la **Web** de la entidad como la documentación corporativa se cuida la utilización de un lenguaje inclusivo y un tratamiento igualitario de mujeres y hombres en las imágenes utilizadas, rompiendo con los roles tradicionalmente asignados a mujeres y hombres.
- En este sentido, señalar que la **persona responsable** de comunicación de VALENTIA tiene formación para la utilización no sexista del lenguaje.

Oportunidades de mejora

- A nivel externo, VALENTIA tiene la oportunidad de aumentar la presencia y visibilidad de mujeres en eventos, proyectos, publicaciones online, etc.
- Además, VALENTIA tiene la oportunidad de garantizar la accesibilidad de todas las personas a la información publicada en su página Web.

ÁREA 12. Contratación externa y compras

Fortalezas

- Como hemos mencionado en anteiores apartados, VALENTIA realiza **alianzas estratégicas con otras entidades cuyo motor es impulsar la igualdad y diversidad.** Entre las que destacan: CADIS, Plena Inclusión, Ymca, Secretariado Gitano, Instituto Aragonés de la Mujer e Instituto Aragonés de Fomento.

Oportunidades de mejora

- VALENTIA tiene la oportunidad de incorporar **criterios de respeto y promoción de la igualdad** entre mujeres y hombres para la selección de **empresas colaboradoras** de manera que entre las que tengan similar valoración, se priorice la colaboración con empresas que cumplen con estos criterios.

III. CONCLUSIONES

FORTALEZAS DE VALENTIA EN MATERIA DE IGUALDAD

Liderazgo, Política y Estrategia (Área 1)

VALENTIA, a través de la elaboración del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, ha adquirido el compromiso de incorporar en su modelo de gestión la igualdad en la empresa, de manera integral y transversal.

Además, el valor de la inclusión y diversidad es el motor principal de VALENTIA.

Participación y comunicación (Área 2)

VALENTIA dispone de canales de comunicación en sentido horizontal y vertical, apoyados en una herramienta informática de gestión.

Además, cuenta con un manual propio de utilización inclusivo y respetuoso con el lenguaje y la persona responsable de comunicación de VALENTIA ha recibido formación en esta temática.

Se ha constituido un grupo de igualdad encargado de impulsar, realizar el seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en VALENTIA.

Personas (Área 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10)

VALENTIA cuenta con una representación mayoritaria de mujeres en plantilla, estando representadas en todas las categorías profesionales de la entidad.

En relación a las condiciones laborales, el contrato laboral más frecuenta en mujeres y hombre es el contrato indefinido. Y si atendemos al tipo de jornada, la jornada completa.

Señalar también que VALENTIA tiende a mantener al personal de su plantilla, siendo la franja 6-16 años de antigüedad la más frecuente.

En la categoría profesional de Personal de Atención Directa, categoría profesonal en la que se concentra el mayor número de mujeres y hombres que trabajan en la empresa, la retrubución que perciben mujeres y hombres es igualitario.

Relación con el entorno (Área 11 y 12)

VALENTIA realiza alianzas y colaboraciones con otras entidades/asociaciones que trabajan por la integración de mujeres y hombres en riesgo de exclusión.

La imagen externa que proyecta VALENTIA cuida la utilización de un lenguaje inclusivo y un tratamiento igualitario de mujeres y hombres y otros colectivos, rompiendo de esta manera con los roles tradicionalmente asignados a mujeres y hombres.

OPORTUNIDADES DE VALENTIA PARA AVANZAR EN MATERIA DE IGUALDAD

Liderazgo, Política y Estrategia (Área 1)

VALENTIA tiene la oportunidad de incluir la perspectiva de igualdad y diversidad como un **factor transversal** a tener en cuenta en los planes de mejora organizacional.

En este sentido, **presupuestar** las futuras acciones que se pongan en marcha en materia de igualdad (seguimiento, formación, publicaciones, eventos, medidas de conciliación) así como conocer la proporción de gastos sociales de la empresa que revierten en mujeres y hombres, formarían parte de los procesos de una gestión basada en la igualdad.

De la misma menra, parece adecuado que desde VALENTIA se promueva y realicen acciones de sensibilización e información en materia de igualdad e integración de la diversidad en la empresa.

Participación y comunicación (Área 2)

VALENTIA tiene la oportunidad de conocer los motivos por los cules una parte de mujeres y hombres perciben que los canales de comunicación empleados no son accesibles para todas las personas.

Además, VALENTIA tiene la oportunidad de mantener y ampliar la **participación** por parte de la plantilla en otros procesos que la entidad ponga en marcha, como el grupo de igualdad, e incorporar la perspectiva y acessibilidad para todos los colectivos.

Personas (Área 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10)

VALENTIA tiene la oportunidad de diseñar, procedimientar e integrar un Plan de acogida que permita contemplar las posibles necesidades especiales de determinados colectivos. En este sentido, tiene también la oportunidad de actualizar el programa de iniciación durante los primeros días de acogida a la persona que se incorpore a la organización.

Parece conveniente que desde el Departamento de RRHH de la entidad se informe a toda la plantilla sobre los **criterios de selección** establecidos para las diversas ofertas de empleo que pueda publicar VALENTIA.

VALENTIA tiene también la oportunidad de sistematizar una planificación que permita prever las necesidades de personal en cada categoría y las capacidades existentes en la plantilla para cubrirlas internamente.

A nivel de promoción, VALENTIA tiene la oportunidad de contar con una metodología común que se aplique a todo el personal para medir su desempeño y definir las diferentes opciones de promoción posibles.

A nivel de formación, desagregar los datos de formación por tipo de jornada, número de acciones formativas por personas, años de realización, categorías profesionales, sexo, edad, tipo de jornada y contrato, información del centro de formación y horarios.

Relación con el entorno (Área 11 y 12)

VALENTIA tiene la oportunidad de incorporar criterios de respeto y promoción de la igualdad entre mujeres y hombres para la selección de empresas colaboradoras de manera que entre las que tengan similar valoración, se priorice la colaboración con empresas que cumplen con estos criterios.

IV. ÁREAS DE MEJORA

Las áreas que presentan mayores logros y fortalezas y sobre las que se quiere incidir para reforzar el compromiso de la empresa con la igualdad son:

AREA 1. Política empresarial y cultura organizacional
ÁREA 3. Selección y contratación
ÁREA 5. Condiciones de trabajo incluida la auditoría salarial
ÁREA 6. Promoción profesional
ÁREA 8. Retribuciones
ÁREA 10. Ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral
ÁREA 11. Relación con la clientela, imagen y comunicación externa
ÁREA 12. Contratación externa y compras

Además, se han identificado las siguientes áreas de mejora sobre las que se quiere trabajar de manera específica:

ÁREA 2. Comunicación interna y participación
ÁREA 4. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina
ÁREA 5. Promoción profesional
ÁREA 7. Formación
ÁREA 9. Salud laboral y prevención del acoso sexual o por razón de sexo

V. PLANIFICACIÓN DE OBJETIVOS Y MEDIDAS

Al objeto de facilitar el seguimiento de las medidas recogidas en el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de VALENTIA, se han diseñado Indicadores de realización para permitir evaluar la marcha y nivel de desarrollo de las mismas.

Se ha determinado, además, la previsión temporal de las medidas a realizar en los próximos 3 años, formalizando el compromiso de la Dirección con la implementación del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la entidad (Horizonte 2020-2022)

El esquema completo de Medidas, junto con los Indicadores de realización y la Temporalidad previsto para este Plan de Igualdad, es el especificado en las tablas que a continuación se desarrollan.

ÁMBITO: I. Liderazgo, política y estrategia **ÁREA: 1. Política empresarial y cultura organizacional**

MEDIDAS	PERSONA RESPONSABLE	INDICADORES	1º Sem 2020	2º Sem 2020	1º Sem 2021	2º Sem 2021	1º Sem 2022	2º Sem 2022
OBJETIVO:								
1.1 Constituir un grupo de trabajo encargado del desarrollo, impulso, seguimiento y evaluación de los planes de igualdad.	Departamento de RRHH	• Contar con un grupo de trabajo que realice el desarrollo, impulso, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad • Nº de personas que participan en el grupo de igualdad • Representación de personas que participan en el grupo de igualdad por categorías profesionales.						
1.2 Establecer nuevas alianzas estratégicas con otras entidades de Aragón cuyo motor principal sea impulsar la igualdad y diversidad.	Departamento de RRHH y Departamento de comunicación	• Nº de alianzas estratégicas con entidades que impulsan la igualdad • Nº de proyectos/iniciativas desarrolladas con entidades que impulsan la igualdad						
1.3 Promover acciones internas y externas de sensibilización e información en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y diversidad.	Grupo igualdad /Departamento de RRHH	• Nº de acciones de sensibilización e información realizadas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres • Nº de mujeres y hombres sensibilizadas e informadas en materia de igualdad de oportunidades						
1.4 Incorporar la perspectiva de género en el Código Ético o de conducta	Departamento de Comunicación	• Referencia a la perspectiva de género en el Código Ético de la entidad						

ÁMBITO: I. Liderazgo, política y estrategia **ÁREA: 2. Comunicación interna y participación**

MEDIDAS	PERSONA RESPONSABLE	INDICADORES	1º Sem 2020	2º Sem 2020	1º Sem 2021	2º Sem 2021	1º Sem 2022	2º Sem 2022
OBJETIVO:								
2.1 Realizar una comunicación del inicio del II Plan de Igualdad a toda la plantilla	Grupo igualdad /Departamento de comunicación	• Nº de personas informadas • Nº de acciones de comunicación • Nº de canales y tipologías de comunicación empleadas						
2.2 Incluir ítems sobre la comunicación interna y externa de la entidad en el cuestionario anual a todas las mujeres y hombres en plantilla	Departamento de comunicación y RRHH	• Nº de ítems incluidos sobre comunicación interna • Nª de ítems incluidos sobre comunicación externa • Nº de canales de comunicación en lectura fácil						
2.3 Revisar y dar a conocer a la plantilla el manual propio de utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo.	Grupo igualdad	• Existencia de la guía de lenguaje no sexista • Aplicación de las recomendaciones • Revisión periódica de los contenidos • Nº de mujeres y hombres beneficiados de este taller						
2.4 Elaborar un estudio exhaustivo para conocer los canales de comunicación más adecuados asegurando que las comunicaciones lleguen a todo el personal de la entidad (que sean accesibles)	Departamento de Recursos Humanos en colaboración con el Departamento de Comunicación	• Nº de estudios realizados sobre canales de comunicación accesibles Nº de canales de comunicación identificados						
2.5 Presentar los resultados obtenidos tras la elaboración del II Plan de Igualdad a toda la plantilla	Grupo Igualdad en colaboración con el Departamento de RRHH	• Nº de difusiones realizadas • Nº de personas coordinadoras que realizan la difusión • Nº de canales y tipologías de comunicación empleadas						

ÁMBITO: II. Personas **ÁREA: 3. Proceso de selección y contratación**

MEDIDAS	PERSONA RESPONSABLE	INDICADORES	1º Sem 2020	2º Sem 2020	1º Sem 2021	2º Sem 2021	1º Sem 2022	2º Sem 2022
OBJETIVO:								
3.1 Actualizar el Plan de Acogida transformando el texto en lectura fácil	Departamento de RRHH en colaboración con el Departamento de Comunicación	• Existencia del Plan de Acogida actualizado para la persona que se incorpora a la entidad						
3.2 Elaborar un protocolo que pueda orientar con criterios unificados a la persona responsable de realizar la Acogida de nuevo personal.	Departamento de RRHH	• Existencia del Plan de Acogida para la persona que acompaña la incorporación						
3.3 Dar a conocer a toda la plantilla los criterios de selección establecidos para garantizar el acceso a la empresa en condiciones de igualdad.	Departamento de RRHH	• Nº de criterios de selección • Nº de comunicaciones realizadas • Nº de canales y tipologías de comunicación empleadas						
3.4 Revisar la accesibilidad en lectura fácil de los anuncios de empleo que publique la entidad.	Responsable de comunicación y Departamento de RRHH	• Revisión de los anuncios de empleo						

ÁMBITO: II. Personas **ÁREA: 4. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina**

MEDIDAS	PERSONA RESPONSABLE	INDICADORES	1º Sem 2020	2º Sem 2020	1º Sem 2021	2º Sem 2021	1º Sem 2022	2º Sem 2022
OBJETIVO:								
4.1 Acudir a centros educativos de Aragón (primaria y secundaria) y explicar al alumnado en qué consiste en sector social y que profesiones podrían estudiar para ello con el objetivo de trabajar los estereotipos de género vinculado a profesiones laborales	Comisión de sensibilización	• Nº de centros educativos visitados en Aragón • Nº de horas dedicadas a la información/sensibilización en centros educativos de Aragón • Nº de niños y niñas informados						
4.2 Dar a conocer el procedimiento de selección actualizado a las personas responsables de la selección en los diferentes centros.	Departamento de RRHH	• Nº de personas responsables de la selección informadas de los nuevos criterios de selección • Nº de centros que aplican los nuevos procedimientos de selección						
4.3 A igualdad de méritos, priorizar la contratación de hombres en las categorías o áreas de menor cualificación que actualmente están más feminizadas en la entidad.	Departamento de RRHH (Selección de personal)	• Nº de hombres en la categoría de Personal de Atención Directa • Nº de hombres en la categoría de Personal oficial de Centro Especial de Empleo • Nº de hombres en la categoría de Personal Responsable • Nº de hombres presentados a las ofertas de empleo por categorías profesionales						
4.4 A igualdad de méritos, priorizar la contratación de mujeres en las categorías o áreas de mayor cualificación que actualmente están más masculinizadas en la entidad: Dirección, Personal técnico de gestión y Personal Operario.	Departamento de RRHH (Selección de personal)	• Nº de mujeres en la categoría de dirección • Nº de mujeres en la categoría de Personal técnico de gestión • Nº de mujeres en la categoría de Personal Operario						

		• Nº de mujeres presentadas a las ofertas de empleo por categorías profesionales						
4.6 Elaborar un informe anual de seguimiento con la representación femenina/masculina por categorías profesionales que permita enmarcar las próximas estrategias	Departamento de RRHH	• Existencia de un informe anual de seguimiento con la representación femenina/masculina • Nº de acciones desarrolladas con los resultados del informe						

ÁMBITO: II. Personas **ÁREA: 5. Condiciones de trabajo incluida la auditoría salarial**

MEDIDAS	PERSONA RESPONSABLE	INDICADORES	1º Sem 2020	2º Sem 2020	1º Sem 2021	2º Sem 2021	1º Sem 2022	2º Sem 2022
OBJETIVO:								
5.1 Realizar un informe anual sobre el nº de altas y bajas, desagregado por sexo, categoría profesional y colectivos.	Departamento de RRHH	• Existencia de un informe anual sobre altas/bajas • Nº de acciones desarrolladas con los resultados del informe • Nº de comunicaciones realizadas a la plantilla						
5.2 Incorporar al registro de medias salariales entre mujeres y hombres las variables de complementos y percepciones extrasalariales	Departamento de RRHH	• Nº de medias salariales entre mujeres y hombres • Nº de variables de complementos y percepciones extrasalariales						

ÁMBITO: II. Personas **ÁREA: 6. Promoción profesional**

MEDIDAS	PERSONA RESPONSABLE	INDICADORES	1º Sem 2020	2º Sem 2020	1º Sem 2021	2º Sem 2021	1º Sem 2022	2º Sem 2022
OBJETIVO:								
6.1 Realizar anualmente una planificación sobre las futuras necesidades de personal según las categorías profesionales y centros de trabajo	Departamento de RRHH	• Existencia de un informe anual sobre las necesidades de personal a futuro. • Nº de acciones desarrolladas en función de los resultados de la planificación anual de necesidades de personal						
6.2 Establecer un baremos de competencias que permita otorgar más responsabilidad a mujeres y hombres con discapacidad	Departamento de RRHH en colaboración con personal oficial de CEE	• Existencia de un estudio sobre polivalencias en mujeres y hombres con discapacidad						
6.3 Favorecer la promoción interna de mujeres y hombres con discapacidad	Departamento de RRHH en colaboración con personal oficial de CEE	• Nº de personas con discapacidad en categorías diferentes a Personal de Operario • % de movilidad de puesto en mujeres y hombres con discapacidad						
6.4 Implantar el sistema TPS (herramienta para la gestión de competencias y formación) a toda la plantilla	Departamento de RRHH	• % de personas que tienen acceso a TPS • % de personas que han realizado su propia evaluación en TPS						
6.5 Sistematizar la información disponible sobre promociones: plazas disponibles, procedimiento de inscripción, plazos, etc.	Departamento de RRHH	• Resultados en la pregunta de satisfacción con la información proporcionada sobre promociones en la encuesta de Clima Laboral						

ÁMBITO: II. Personas **ÁREA: 7. Formación**

MEDIDAS	PERSONA RESPONSABLE	INDICADORES	1º Sem 2020	2º Sem 2020	1º Sem 2021	2º Sem 2021	1º Sem 2022	2º Sem 2022
OBJETIVO:								
7.1 Realizar una búsqueda de centros de formación que ofrezcan los contenidos y formatos de la formación adaptadas para mujeres y hombres con discapacidad.	Departamento de RRHH	• Nº de centros de formación explorados • Nº de centros de formación con contenidos y formatos adaptados						
7.2 Realizar una búsqueda de entidades que realicen adaptaciones (en lectura fácil) de los contenidos formativos.	Departamento de RRHH	• Nº de entidades exploradas • Nº de entidades que ofrecen servicios de adaptación de contenidos formativos						
7.3 Posibilitar a todas las mujeres y hombres de la plantilla formación en lenguaje digital	Departamento de RRHH	• Nº de mujeres y hombres formados en lenguaje digital • Nº de horas medias de formación en lenguaje digital						
7.4 Organizar acciones formativas en materia de igualdad para el grupo de trabajo responsable del II Plan de Igualdad que permita posteriormente trasladar dichos conocimientos al resto de mujeres y hombres en plantilla	Departamento de RRHH	• Nº de mujeres y hombres del grupo formados en igualdad • Nº de horas medias de formación en igualdad						
7.5 Elaborar un informe anual en función del nº de mujeres y hombres que se han beneficiado de acciones formativas incluyendo además los siguientes datos: categoría profesional, edad, centro de trabajo, etc	Departamento de RRHH	• Nº de mujeres y hombres formadas/os • Datos de formación realizada por mujeres y hombres según las diferentes categorías profesionales, edad, centro de trabajo, …						

ÁMBITO: II. Personas **ÁREA: 8. Retribuciones**

MEDIDAS	PERSONA RESPONSABLE	INDICADORES	1º Sem 2020	2º Sem 2020	1º Sem 2021	2º Sem 2021	1º Sem 2022	2º Sem 2022
OBJETIVO:								
8.2 Realizar un estudio que permita analizar las funciones y responsabilidades de mujeres y hombres en categorías profesionales de dirección	Departamento de RRHH	• Nº de funciones y responsabilidades en las categorías profesionales de dirección						
8.3 Analizar la neutralidad de los criterios que determinan la asignación de responsabilidades para la dirección de centros en función de su tamaño.	Departamento de RRHH	• Análisis de la neutralidad de las retribuciones percibidas por mujeres y hombres de la categoría 1: salario base, complementos, percepciones extrasalariales. • Elaboración de informe con resultados del análisis.						

ÁMBITO: II. Personas **ÁREA: 9. Salud laboral y prevención del acoso sexual o por razón de sexo**

MEDIDAS	PERSONA RESPONSABLE	INDICADORES	1º Sem 2020	2º Sem 2020	1º Sem 2021	2º Sem 2021	1º Sem 2022	2º Sem 2022
OBJETIVO:								
9.1 Actualizar el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo	Grupo igualdad	• Existencia de un protocolo de acoso sexual o por razón de sexo actualizado						
9.2 Comunicar a toda la plantilla el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo	Departamento de RRHH y departamento comunicación	• Nº de mujeres y hombres que han recibido una comunicación sobre la actualización del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo • Nº de canales y tipologías de comunicación empleadas						
9.3 Formación al grupo de igualdad sobre el concepto de acoso sexual o por razón de sexo además de situaciones y ejemplos	Departamento de RRHH	• Nº de acciones formativas dirigidas al grupo de igualdad (P4P) sobre acoso sexual o por razón de sexo • Nº de mujeres y hombres formadas/os • Impacto de la formación en la entidad						
9.4 Actualizar el protocolo de Salud Laboral	Departamento de RRHH	• Protocolo de Salud laboral actualizado						

ÁMBITO: III Relaciones con el entorno **ÁREA: 11. Relación con la clientela, imagen y comunicación externa**

MEDIDAS	PERSONA RESPONSABLE	INDICADORES	1º Sem 2020	2º Sem 2020	1º Sem 2021	2º Sem 2021	1º Sem 2022	2º Sem 2022
OBJETIVO:								
11.2 Mejorar la accesibilidad de la página Web en lectura fácil	Departamento de comunicación	• Nº de mejoras adoptadas para la accesibilidad web						
11.3 Difundir el compromiso de VALENTIA en materia de igualdad de oportunidades entre su cartera de empresas proveedoras, familiares de las personas usuarias y empresas colaboradoras.	Departamento de comunicación	• Nº de acciones comunicativas realizadas • Nº de canales y tipologías de comunicación empleadas						

ÁMBITO: III Relaciones con el entorno **ÁREA: 12. Contratación externa y compras**

MEDIDAS	PERSONA RESPONSABLE	INDICADORES	1º Sem 2020	2º Sem 2020	1º Sem 2021	2º Sem 2021	1º Sem 2022	2º Sem 2022
OBJETIVO:								
12.1 Incorporar criterios de respeto y promoción de la igualdad entre mujeres y hombres para la selección de empresas proveedoras en la política de contratación general.	Departamento de RRHH; Grupo de igualdad	• Nº de criterios relacionados con igualdad incorporados. • Nº de aperturas de proveedores estos criterios en función de total de aperturas de proveedores.						

VI. VIGENCIA DEL PLAN

El I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de VALENTIA, tiene un periodo de vigencia de 3 años: 2020 – 2022.

Este periodo de tiempo se considera el adecuado para conseguir el logro de los objetivos propuestos mediante una buena implementación de las medidas acordadas.

El periodo establecido otorga una estabilidad a los nuevos procedimientos que se inician y permite una evaluación progresiva del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de VALENTIA con las oportunas mejoras o adaptaciones en el caso de la detección de nuevas necesidades.

VII. ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Dirección y Departamento de Recursos Humanos de VALENTIA se compromete a facilitar los recursos humanos y materiales necesarios para la adecuada implementación de las medidas previstas en este Plan.

AGENTES RESPONSABLES:

Para la adecuada implementación del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de VALENTIA es preciso tener en cuenta que toda planificación conlleva un aspecto dinámico de observación para el ajuste entre las medidas propuestas y los objetivos a alcanzar.

La persona responsable de la implementación, seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad en VALENTIA será la persona que ocupa el puesto de Responsable de Recursos Humanos de la empresa, seleccionada para liderar el proyecto, con el apoyo del grupo de igualdad constituido en la empresa.

Se encargarán de:

1. Realizar el seguimiento de la implementación de las medidas según cronograma, y realizar los correspondientes informes semestrales de seguimiento, a través de un cuadro-resumen (ver Anexo) que contiene los siguientes aspectos:
    - Ámbito y área
    - Objetivo
    - Medida
    - Responsables de ejecución
    - Calendario de ejecución
    - Presupuesto/ Recursos implicados

- Indicadores de realización – Nivel de ejecución
- Observaciones
- Necesidades satisfechas
- Necesidades detectadas durante el desarrollo
- Personas participantes

2. Solicitar la disposición de recursos humanos y materiales para llevar a cabo cada medida prevista.
3. Proponer cambios en el Plan basados en los cuadros-informes elaborados semestralmente.
4. Realizar la evaluación sobre el nivel de ejecución del Plan, y realizar los correspondientes informes anuales de evaluación, que contendrá al menos los siguientes aspectos:
    - Evaluación de proceso
    - Evaluación de resultado
    - Evaluación de impacto
5. Informar al resto de la plantilla sobre los avances realizados en materia de igualdad y el nivel de implantación del Plan.

METODOLOGÍA E INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

El sistema de **Seguimiento y Evaluación** del II Plan de Igualdad VALENTIA, va a permitir conocer el grado de desarrollo del Plan en la entidad, así como la obtención de resultados y consecución de objetivos en las diferentes áreas de intervención, tanto durante el proceso de desarrollo del Plan, como al término de la implantación del mismo.

PROCESO DE SEGUIMIENTO

El proceso de seguimiento implica una recogida regular y sistemática de información, así como un análisis de la misma. Para ello se procederá a:

- ✓ Recabar los datos necesarios sobre el grado de ejecución de las medidas y sobre los resultados obtenidos.
- ✓ Analizar la información al objeto de valorar las necesidades surgidas, la cobertura de las mismas, los posibles problemas encontrados y las soluciones aportadas durante el desarrollo del Plan.
- ✓ Emitir un informe y, en su caso, introducir propuestas de mejora para el desarrollo de Plan.

En relación a la temporalidad de los informes emitidos durante el proceso de seguimiento, se plantea que el primer informe se elabore una vez finalizado el primer año de vigencia del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres (2020), y que, a partir de este primero, los siguientes informes tengan una temporalidad semestral hasta el final de la vigencia del Plan.

PROCESO DE EVALUACIÓN

El proceso de evaluación tiene como objetivos principales:

- ✓ Medir el grado de cumplimiento y desarrollo, del conjunto de objetivos y medidas previstas en el Plan.
- ✓ Valorar si las medidas diseñadas han sido adecuadas para el cumplimiento de los objetivos planteados, es decir, si ofrecen los resultados previstos.
- ✓ Valorar si los recursos previstos para la realización de las medidas han sido los adecuados.

- ✓ Reflexionar sobre la necesidad de continuar el desarrollo de las medidas (en el caso que se constate que se requiere más tiempo para avanzar en la igualdad).
- ✓ Identificar nuevas necesidades que requieran la planificación de nuevas medidas para la efectiva consecución de la igualdad de oportunidades en la empresa, de acuerdo con el proyecto emprendido.

El proceso de evaluación que se plantea para el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de VALENTIA, gira en torno a **tres ejes de evaluación**: evaluación de resultados, evaluación de proceso y evaluación de impacto.

- » En la evaluación del **proceso** se analiza el nivel de desarrollo de las medidas emprendidas, el grado de dificultad percibido en el desarrollo de las mismas, las soluciones emprendidas tras las dificultades encontradas y los cambios producidos en las medidas atendiendo a la flexibilidad del Plan.
- » En la evaluación de **resultados** se analiza el grado de cumplimiento de los objetivos planteados, el nivel de corrección de las desigualdades detectadas y el grado de consecución de los resultados esperados.
- » En la evaluación del **impacto** se analiza el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la entidad, los cambios conseguidos en la cultura de la entidad (actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, las prácticas de RRHH, etc.) y la reducción de desequilibrios entre mujeres y hombres.

Para realizar la evaluación en torno a estos tres ejes, se plantean a modo de propuesta los siguientes **indicadores de proceso, de resultado y de impacto**:

INDICADORES DE PROCESO

ASPECTOS A EVALUAR	**INDICADORES**
Nivel de ejecución del Plan	Porcentaje de medidas llevadas a cabo con relación al total de medidas previstas en el Plan para el periodo de evaluación.
	Nivel de ejecución del cronograma que se define en el Plan.
Detección de necesidades a lo largo de la ejecución del Plan	Nº y tipología de necesidades detectadas a lo largo de la implementación de las medidas.
Adecuación del plan a las necesidades detectadas	Comparativa entre las necesidades detectadas inicialmente y las posteriormente satisfechas.
Valoración de los mecanismos de seguimiento.	Frecuencia de aplicación de los mecanismos de seguimiento.
Valoración de los recursos utilizados	Nº, sexo y perfil de las personas que han participado en el desarrollo de las medidas del Plan

INDICADORES DE RESULTADO

ASPECTOS A EVALUAR	**INDICADORES**
Relación entre los objetivos del Plan y el nivel de ejecución del mismo	Nº de objetivos específicos alcanzados tras el desarrollo de las medidas, según el ámbito de actuación.
Efectos no previstos del Plan en la empresa	Resultados no previstos producidos como consecuencia del desarrollo del Plan
Personas beneficiarias	Nº, sexo y perfil de las personas beneficiarias de los resultados obtenidos
Formalización del compromiso de la empresa con la igualdad de género	Grado de formalización del compromiso de la empresa con la igualdad de género.

INDICADORES DE IMPACTO

ASPECTOS A EVALUAR	**INDICADORES**
Reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres y avances en materia de igualdad de género en la empresa	Tasas de incremento o porcentaje de variación de los valores obtenidos en el diagnóstico con los valores actuales.

Se plantea la realización de la primera evaluación del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres una vez finalizado el segundo año de su vigencia (2021). Posteriormente se propone la elaboración de una última evaluación de acuerdo con el periodo de vigencia del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de VALENTIA (2022).

El proceso de evaluación va a permitir conocer cuál ha sido la evolución en materia de igualdad entre mujeres y hombres de la empresa desde el comienzo del Plan y obtener una valoración global del mismo. Asimismo, se retroalimenta en un nuevo diagnóstico de la entidad que, en su caso, puede conllevar una nueva planificación de medidas que incorporen e integren las nuevas necesidades detectadas, es decir, un nuevo Plan o Plan de mejora de Igualdad entre mujeres y hombres en VALENTIA.

- ANEXO -

ÁMBITO

ÁREA		
OBJETIVO		
MEDIDA		
RESPONSABLES	**Nombre y Apellidos**	**Área/ programa**
CALENDARIO DE EJECUCIÓN		
PRESUPUESTO/ RECURSOS IMPLICADOS		
INDICADORES DE REALIZACIÓN		***NIVEL DE EJECUCIÓN***
Indicador 1.		
Indicador 2.		
Indicador 3.		
OBSERVACIONES		
Necesidades satisfechas		
Necesidades detectadas en el desarrollo		
Personas participantes/ beneficiarias		

Este Plan de Igualdad ha contado con la asistencia técnica de

www.arete-activa.com