




Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2020

COLECTIVO PARA EL DESARROLLO RURAL DE TIERRA DE CAMPOS

	PROCESO DE GESTIÓN DE PERSONAS	Código: F09-PE04
	Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Fecha aprobación: 24-10-2016
		Revisión: 02


ÍNDICE

1º. Carta de presentación de la presidenta	4
2º. Justificación de la necesidad	4
3º. Descripción general	7
3.1. Qué es el plan de igualdad de la Asociación CDR Tierra de Campos	7
3.2. Personas destinatarias	7
3.3. Vigencia	7
3.4. Características	7
4º. Objetivos del Plan de Igualdad	8
5º. Medidas del Plan de Igualdad	9
5.1. Área 1. Cultura de la entidad	9
5.2. Área 2. Gestión de personas	9
5.3. Área 3. Selección de personal	10
5.4. Área 4. Comunicación externa	11
5.5. Área 5. Formación.	11
5.6. Área 6. Acoso sexual o por razón de sexo	12
6º. Evaluación y revisiones.	12
7º. Difusión del Plan de Igualdades.	16



Calle Mediana, 5, bajo A
 47800 **MEDINA DE RIOSECO** (Valladolid)
 Tfno: 983 725 000 • Fax: 983 720 205
 C.I.F.: G-47293279
 colectivo@cdrtcampos.es • www.somostierradecampos.com

Enero 2020

	PROCESO DE GESTIÓN DE PERSONAS	Código: F09-PE04
	Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Fecha aprobación: 24-10-2016
		Revisión: 02

1. CARTA DE PRESENTACIÓN DE LA PRESIDENTA


Una de las prioridades de la Asociación Colectivo para el Desarrollo Rural de Tierra de Campos es la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres. Por ello, a lo largo de nuestra trayectoria hemos trabajado por mejorar la posición de las mujeres en las localidades donde desarrollamos nuestra labor, desde el convencimiento de que trabajar por la igualdad es trabajar por el conjunto de la ciudadanía.

Por esta razón, la entidad continúa con su compromiso de disponer de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres a pesar de no estar obligada a ello. El presente plan da continuidad al plan de igualdad elaborado para el periodo 2017-19 y constituye el eje vertebrador de nuestra política de igualdad para el año 2020. Creo firmemente en el Principio de Igualdad y es, en este marco, donde queremos desarrollar todas nuestras actuaciones profesionales; actuaciones que han de apoyar y sostener una política de igualdad de oportunidades efectiva, para todas las mujeres y hombres que conforman el CDR Tierra de Campos.

Como presidenta de la Asociación, asumo el compromiso de velar permanentemente por evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razón de género. Con la sensibilidad, el compromiso y la participación de todas las personas que conformamos la entidad, construiremos una Asociación que facilitará el que todo el personal pueda alcanzar su máximo potencial, con la garantía absoluta de que todas las personas que trabajan en ella o desempeñan un voluntariado, sean mujeres o varones, serán tratadas justamente y sin discriminación de ningún tipo.

2. JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD

En cualquier ámbito la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres exige la eliminación de los obstáculos que, basados en el sexo de una persona, limitan su participación. En las empresas y organizaciones, es preciso que esta igualdad de hecho esté presente en el acceso, participación y permanencia en todos los procesos de la entidad, a saber: selección, promoción, formación, desarrollo de la carrera profesional, remuneración y conciliación de la vida laboral y personal para todas las trabajadoras y trabajadores. Una entidad del tercer sector, como es el caso de la Asociación Colectivo para el Desarrollo Rural de Tierra de Campos, no puede permanecer ajena a este hecho, más bien al contrario, como organización que contribuye al desarrollo social en la línea de generar cambios para construir una sociedad plural, tolerante y respetuosa, valedora de los derechos de todos los seres humanos, debe implicarse desde dentro para conseguir estos cambios.


 <p>Colectivo para el Desarrollo Rural de Tierra de Campos DECLARADA DE UTILIDAD PÚBLICA. ORDEN 3458/2002</p>	PROCESO DE GESTIÓN DE PERSONAS	Código: F09-PE04
	Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Fecha aprobación: 24-10-2016
		Revisión: 02

Durante siglos el pensamiento y sistema patriarcal ha imperado en la sociedad de tal modo que existe en general, en la población, una falta de conciencia hacia la existencia de las discriminaciones por razón de sexo lo que lleva a que la mayoría de las personas no se dé cuenta de cómo estas le afectan y ni tan siquiera sea capaz de reconocer que vive inmersa en una situación de desigualdad. Desde este desconocimiento, sucede en ocasiones que el trabajo se centra en aquellas personas beneficiarias de la asociación mientras dentro de la misma se pueden estar reproduciendo los clichés y estereotipos machistas del patriarcado. Ahondando en el tema hemos recabado información de diferentes estudios sobre las características del Tercer Sector en clave de género. De ellos se desprende una conclusión inquietante y es que, a pesar de que por lo general las personas que trabajan en este sector, sean mujeres u hombres, están sensibilizadas en los temas relativos a la igualdad, dentro de las entidades se reproduce el sistema que impera en la sociedad. Algunos datos pueden dar luz a esta cuestión, por ejemplo:


- Es un sector de actividad profesional feminizado (entre el 60/70% del personal remunerado son mujeres).
- Las condiciones de empleo de las mujeres son de menor calidad, afectándoles en mayor medida que a los hombres, las jornadas parciales, los contratos de duración determinada, etc.
- Existe un mayor porcentaje de mujeres en tareas de voluntariado e intervención directa.
- Los hombres están sobrerrepresentados en los puestos de responsabilidad.
- Se reproduce la división estereotipada de tareas en función de las atribuciones de género: las mujeres trabajan en su mayoría en los ámbitos de intervención de las organizaciones y los hombres en su mayoría en los ámbitos de gestión.

Las desigualdades entre mujeres y hombres se producen, en numerosas ocasiones, no sólo de forma evidente como reflejan estos datos, sino de manera sutil y sin que las personas que están implicadas sean conscientes de ello. Los roles de género están tan interiorizados desde la primera infancia que parecen que forman parte de nuestra naturaleza como mujeres y hombres en lugar de ser fruto de un adoctrinamiento, como es el caso.

Para superar las discriminaciones es necesario primero verlas, y este es el escollo con el que se choca en muchas de las iniciativas que se plantean para eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres. El gran problema radica en que cuando algo es habitual, socialmente se confunde con lo normal, y de esta manera ciertas estrategias del modelo patriarcal que se expresan muy sutilmente para perpetuar los estereotipos sobre las mujeres, se hacen invisibles. Cuando algo no se ve, no se nombra, por lo que aparentemente no existe, y la lucha por erradicar un agravio sin forma tangible se torna en una tarea llena de obstáculos, por eso es importante detectar las discriminaciones y visibilizarlas. Es preciso mirar el mundo desde una perspectiva de género e identificar las discriminaciones, muchas de ellas consideradas como algo natural o justificadas con la expresión de que “siempre ha sido así”.

 Colectivo para el Desarrollo Rural de Tierra de Campos <small>DECLARADA DE UTILIDAD PÚBLICA. ORDEN 34/8/2002</small>	PROCESO DE GESTIÓN DE PERSONAS	Código: F09-PE04
	Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Fecha aprobación: 24-10-2016
		Revisión: 02

Como se refleja tanto en sus estatutos como en sus valores (trabajar activamente en el fomento de la no discriminación y el trato igualitario), el Colectivo Tierra de Campos, está comprometido con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, manifestada en la ausencia de toda barrera que, basada en el sexo de la persona, impida su participación económica, política y social y en la igualdad de trato entre mujeres y hombres, en lo que respecta a la ausencia de discriminación directa o indirecta por razones de sexo. Por estas razones y a pesar de que no está obligada por ley a disponer de un plan de igualdad, se ha elaborado un Plan de Igualdad de trato entre mujeres y hombres siguiendo el contenido de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

 <p>Colectivo para el Desarrollo Rural de Tierra de Campos DECLARADA DE UTILIDAD PÚBLICA. ORDEN 34/83/2002</p>	PROCESO DE GESTIÓN DE PERSONAS	Código: F09-PE04
	Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Fecha aprobación: 24-10-2016
		Revisión: 02

3. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PLAN DE IGUALDAD

3.1. Qué es el plan de igualdad del Colectivo Tierra de Campos.

Es un conjunto de medidas adoptadas en la entidad para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres que forman parte tanto del personal contratado como del voluntario. Se constituye como un instrumento para eliminar situaciones de discriminación indirecta y optimizar el desarrollo personal y profesional de todas las personas que conforman la entidad, ya que la no existencia de desigualdades redundaría en beneficios como los de disponer de un equipo de trabajo motivado, implicado y comprometido con la organización y que comparte su cultura, valores y objetivos, propiciar una comunicación interna fluida, mayor flexibilidad y productividad, mejor gestión del tiempo y de la planificación del tiempo de trabajo y una imagen externa más actual, moderna y valorada de la entidad y sus servicios.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha contado con un equipo de personas expertas en género trabajadoras de la entidad.

3.2. Personas Destinatarias:

Las personas destinatarias de este Plan de Igualdad son personas voluntarias y contratadas del Colectivo Tierra de Campos.


3.3. Vigencia:

El presente Plan de Igualdad estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2020.

3.4. Características:

El presente Plan de Igualdad tiene las siguientes características:

- **Voluntario:** Se realiza por decisión voluntaria de la entidad y está basado en el compromiso de la misma por trabajar desde la igualdad de género.
- **Colectivo:** Afecta a todas las personas que forman la entidad.
- **Transversal:** Implica a todos los procesos de la entidad, a todas sus actividades y medidas generales y se elabora partiendo de la convicción de que la igualdad es responsabilidad de todas las áreas de la entidad.
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a reajustes recomendados durante el seguimiento.
- **Preventivo:** elimina la posibilidad de discriminaciones futuras.
- **Evaluable:** incorpora un sistema de seguimiento y evaluación con indicadores que permitirán medir tanto el proceso como el impacto de las acciones.

 Colectivo para el Desarrollo Rural de Tierra de Campos <small>DECLARADA DE UTILIDAD PÚBLICA. ORDEN 34/8/2002</small>	PROCESO DE GESTIÓN DE PERSONAS	Código: F09-PE04
	Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Fecha aprobación: 24-10-2016
		Revisión: 02


4. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivo general:

Conseguir la plena igualdad entre mujeres y varones en el Colectivo Tierra de Campos, corrigiendo los desequilibrios existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Objetivos operativos:


1. Detectar las barreras y discriminaciones que pueden existir en la entidad en materia de igualdad entre mujeres y varones.
2. Establecer acciones de mejora para subsanar las deficiencias detectadas.
3. Prevenir la discriminación por razón de género.
4. Fomentar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y varones.

	PROCESO DE GESTIÓN DE PERSONAS	Código: F09-PE04
	Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Fecha aprobación: 24-10-2016
		Revisión: 02

5. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.


ÁREA 1. Cultura de la entidad.		
Medida 1: Inclusión del impacto de género en la cultura del CDR tierra de Campos.	Objetivo:	Continuar incluyendo la perspectiva de género en la documentación de la entidad.
	Procedimiento:	Informar a todo el personal de que existe este compromiso y de que toda la documentación que genere la entidad debe regirse por la Guía de lenguaje no sexista de la que dispone la entidad.
	Responsables:	Dirección técnica.
	Calendario:	Enero 2020

ÁREA 2. Gestión de personas		
Medida 1: Mantener la flexibilidad horaria en los supuestos de circunstancias motivadas por la atención de responsabilidades familiares y personales.	Objetivo:	Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal del CDR Tierra de Campos.
	Procedimiento:	Escuchar todas las demandas de flexibilidad horaria y dar el visto bueno siempre que la organización del trabajo lo permita.
	Responsables:	Dirección técnica
	Calendario:	Enero 2020
Medida 2: Determinar como horario límite máximo para la finalización de las reuniones del CDR Tierra de Campos las 15:00 horas.	Objetivo:	Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal del CDR Tierra de Campos
	Procedimiento:	Modificar el protocolo que regula el régimen de celebración de reuniones en la entidad, de manera que se cambie la hora señalada (17:00) por la nueva hora. Posteriormente comunicar esta modificación a todo el personal.
	Responsables:	Dirección técnica
	Calendario:	Enero 2020

	PROCESO DE GESTIÓN DE PERSONAS	Código: F09-PE04
	Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Fecha aprobación: 24-10-2016
		Revisión: 02


Medida 3: Introducción de cláusulas que permitan la asistencia a actividades escolares abiertas a madres y padres, celebradas en días laborables, para las personas trabajadoras con hijas e hijos menores de 12 años.	Objetivo:	Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral entre el personal del CDR Tierra de Campos
	Procedimiento:	Elaboración de un protocolo que regule este derecho y posterior información a todo el personal de la entidad.
	Responsables:	Dirección técnica
	Calendario:	Enero 2020
Medida 4: Eliminación de posibles desigualdades de género en las retribuciones del personal contratado de la entidad.	Objetivo:	Evitar las desigualdades de género en las retribuciones de la entidad.
	Procedimiento:	A final de año se hará un estudio, desde la perspectiva de género, de las retribuciones que recibe el personal de la entidad y, en el caso de que se compruebe que existe discriminación por razón de género se tomarán las medidas para subsanarla.
	Responsables:	Dirección Técnica.
	Calendario:	Noviembre 2020-diciembre 2020

ÁREA 3. Selección de personal		
Medida 1: Redactar las ofertas con un lenguaje inclusivo y sin que exista discriminación por razón de género.	Objetivo:	Evitar la discriminación por razón de género en las ofertas de trabajo de la entidad.
	Procedimiento:	Redacción de las ofertas utilizando un lenguaje inclusivo, según guía elaborada por la entidad para tal fin.
	Responsables:	Dirección Técnica
	Calendario:	Enero 2020.

	PROCESO DE GESTIÓN DE PERSONAS	Código: F09-PE04
	Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Fecha aprobación: 24-10-2016
		Revisión: 02

ÁREA 4. Comunicación externa		
Medida 1: Utilización de imágenes no sexista en todos los productos de comunicación del CDR Tierra de Campos	Objetivo:	Fomentar una imagen adecuada de las mujeres.
	Procedimiento:	El equipo experto en género de la entidad, revisará todas las imágenes que vayan a publicar la misma para comprobar que se ajustan al protocolo sobre la utilización de la imagen no sexista de las mujeres del que dispone la entidad.
	Responsables:	Dirección técnica.
	Calendario:	Enero 2020
Medida 2: Mantenimiento de la inscripción en el Registro de Entidades para la Igualdad de Oportunidades y de Centros de Asistencia para la Mujer de Castilla y León.	Objetivo:	Dar visibilidad a los aspectos de género.
	Procedimiento:	Se mantendrá la inscripción en el Registro de Entidades para la Igualdad de Oportunidades y de Centros de Asistencia para la Mujer de Castilla y León estando al tanto de las renovaciones y de cumplir los requisitos para que la entidad esté inscrita en dicho registro.
	Responsables:	Dirección técnica.
	Calendario:	Enero 2020-diciembre 2020.

ÁREA 5. Formación		
Medida 1: Impartición de formación en género e igualdad de oportunidades al personal voluntario y contratado del CDR Tierra de Campos.	Objetivo:	Ampliar la formación en igualdad de oportunidades entre el personal contratado y voluntario de la entidad
	Procedimiento:	Realización en la entidad de un curso anual sobre igualdad de oportunidades.
	Responsables:	Dirección técnica.
	Calendario:	Enero-2020- Diciembre 2020

	PROCESO DE GESTIÓN DE PERSONAS	Código: F09-PE04
	Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Fecha aprobación: 24-10-2016
		Revisión: 02

ÁREA 6. Acoso sexual o por razón de sexo.


Medida 1: Actualización del protocolo de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.	Objetivo:	Adaptar el protocolo, que en la actualidad tiene un carácter muy general, a las particularidades de la entidad
	Procedimiento:	Revisión del protocolo por parte del equipo experto en género para determinar de manera específica las actuaciones particulares en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
	Responsables:	Dirección técnica.
	Calendario:	Octubre 2020

6. EVALUACIÓN Y REVISIONES.

Para la evaluación del Plan de Igualdad se han planificado los indicadores que aparecen a continuación con los resultados previstos. Se prevé realizar una medición de indicadores al finalizar cada año de manera que pueda recogerse información sobre el desarrollo del plan y revisar aquellas acciones en las que no se haya conseguido el resultado esperado. De este trabajo se encargará el grupo creado para la elaboración del Plan de Igualdad.

ÁREA 1. Cultura de la entidad.

Medida 1: Inclusión del impacto de género en la cultura del CDR tierra de Campos.	
Objetivo: Continuar incluyendo la perspectiva de género en la documentación de la entidad.	
Calendario: Enero 2020.	
Indicadores:	Resultados:
-Número de documentos nuevos que se han redactado teniendo en cuenta la perspectiva de género sobre el total de documentos redactados.	-Todos los documentos nuevos se redactan teniendo en cuenta la perspectiva de género.

	PROCESO DE GESTIÓN DE PERSONAS	Código: F09-PE04
	Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Fecha aprobación: 24-10-2016
		Revisión: 02

ÁREA 2. Gestión de personas

Medida 1: Mantener la flexibilidad horaria en los supuestos de circunstancias motivadas por la atención de responsabilidades familiares y personales..

Objetivo: Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal del CDR Tierra de Campos

Calendario: Enero 2020


Indicadores	Resultados
-Porcentaje de personas beneficiarias de la medida.	-Se beneficia el 100% de las personas de la entidad.
-Porcentaje de solicitudes atendidas.	-Se atienden el 100% de las solicitudes presentadas.
-Porcentaje de respuestas afirmativas a las solicitudes sobre el total de solicitudes.	-Se responde afirmativamente al menos el 95% de las solicitudes.

Medida 2: Mantener como horario límite máximo para la finalización de las reuniones del CDR Tierra de Campos las 15:00 horas.

Objetivo: Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal del CDR Tierra de Campos

Calendario: Enero 2020

Indicadores:	Resultados
-Porcentaje de personas contratadas y voluntarias de la entidad que se benefician de la medida.	-Al menos el 95% de personas contratadas y voluntarias de la entidad se benefician de la medida.
-Porcentaje de reuniones finalizadas antes o a la hora fijada	-Al menos el 90% de las reuniones de la entidad finalizan antes o a la hora fijada.

	PROCESO DE GESTIÓN DE PERSONAS	Código: F09-PE04
	Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Fecha aprobación: 24-10-2016
		Revisión: 02

Medida 3: Introducción de cláusulas que permitan la asistencia a actividades escolares abiertas a madres y padres, celebradas en días laborables, para las personas trabajadoras con hijas e hijos menores de 12 años...

Objetivo: Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral entre el personal del CDR Tierra de Campos

Calendario: Enero 2020

Indicadores:	Resultados:
-Porcentaje de personas beneficiarias de la medida.	-Se beneficia el 100% de las personas de la entidad con hijas e hijos menores de 12 años.
-Porcentaje de solicitudes atendidas.	-Se atiende el 100% de las solicitudes presentadas.
-Porcentaje de respuestas afirmativas a las solicitudes sobre el total de solicitudes.	-Se responde afirmativamente al menos el 95% de las solicitudes.

Medida 4: Eliminación de posibles desigualdades de género en las retribuciones del personal contratado de la entidad.

Objetivo: Evitar las desigualdades de género en las retribuciones de la entidad.

Calendario: Noviembre 2020-diciembre 2020

Indicadores:	Resultados:
-Número de estudios que se realizan.	- Se realiza un estudio entre los meses de noviembre y diciembre del año 2020.
-Porcentaje de discriminaciones subsanadas sobre el total de discriminaciones por razón de género	-Se subsanan al menos el 95% de las discriminaciones por razón de género detectadas.


ÁREA 3. Selección de personal

Medida 1: Redactar las ofertas con un lenguaje inclusivo y sin que exista discriminación por razón de género.

Objetivo: Evitar la discriminación por razón de género en las ofertas de trabajo de la entidad

Calendario: Enero 2020

Indicadores:	Resultados:
-Porcentaje de ofertas de trabajo redactadas con un lenguaje inclusivo.	-El 100% de las ofertas de trabajo se redactan con un lenguaje inclusivo.

	PROCESO DE GESTIÓN DE PERSONAS	Código: F09-PE04
	Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Fecha aprobación: 24-10-2016
		Revisión: 02

ÁREA 4. Comunicación externa

Medida 1: Utilización de imágenes no sexista en todos los productos de comunicación del CDR Tierra de Campos

Objetivo: Fomentar una imagen adecuada de las mujeres.

Calendario: Enero 2020

Indicadores:	Resultados:
-Porcentaje de documentos y publicaciones que adjuntan imágenes revisados por el equipo experto en perspectiva de género de la entidad, según el protocolo sobre un uso no sexista de la imagen de las mujeres.	-Se revisa el 100% de dichos documentos y publicaciones.
-Porcentaje de documentos y publicaciones que adjuntan imágenes que ofrecen una imagen no sexista de las mujeres.	-El 100% de dichos documentos y publicaciones ofrecen una imagen no sexista de las mujeres

Medida 2: Mantenimiento de la inscripción en el Registro de Entidades para la Igualdad de Oportunidades y de Centros de Asistencia para la Mujer de Castilla y León.

Objetivo: Dar visibilidad a los aspectos de género.

Calendario: Enero 2020-diciembre 2020.

Indicadores:	Resultados:
-Tiempo en que se mantiene la inscripción.	-La inscripción se mantiene hasta el 31 de diciembre de 2020


ÁREA 5. Formación

Medida 1: Impartición de formación en genero e igualdad de oportunidades al personal voluntario y contratado del CDR Tierra de Campos.

Objetivo: Ampliar la formación en igualdad de oportunidades entre el personal contratado y voluntario de la entidad

Calendario: Enero-2020- Diciembre 2020

Indicadores:	Resultados:
-Número de cursos sobre igualdad que se realizan cada año.	-Se realiza al menos un curso al año.
-Porcentaje de personas de la entidad que asisten (personal voluntario y contratado).	Al menos asiste el 90% del personal contratado y voluntario.

	PROCESO DE GESTIÓN DE PERSONAS	Código: F09-PE04
	Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Fecha aprobación: 24-10-2016
		Revisión: 02

ÁREA 6. Acoso sexual o por razón de sexo

Medida 1: Actualización del protocolo de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Objetivo: Adaptar el protocolo, que en la actualidad tiene un carácter muy general, a las particularidades de la entidad.

Calendario: Octubre 2020

Indicadores:

-Porcentaje de personas de la entidad que responden afirmativamente al ser preguntadas sobre si con el nuevo protocolo está más claro el procedimiento a seguir en caso de acoso sexual o por razón de sexo.

Resultados:

-Responde afirmativamente al menos el 95% del personal de la entidad.

7. DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Este Plan de Igualdad se da a conocer mediante una difusión interna y externa del mismo:

- Difusión interna: por correo electrónico a la Junta Directiva y al personal de la entidad.
- Difusión externa: para dar a conocer el plan fuera de la entidad se cuelga en la página Web de la misma.