



1.- INTRODUCCIÓN

2.- CARACTERISTICAS DE LA ENTIDAD

3.- COMPROMISO

4. - RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

5.- OBJETIVOS DEL PLAN

6. - PLAN DE ACCION:

6.1. SELECCION

6.2. CONTRATACION

6.3. FORMACION

6.4. CLASIFICACION PROFESIONAL Y PROMOCION

6.5. RETRIBUCION

6.6. CONCILIACION

6.7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

6.8. VIOLENCIA DE GENERO

6.9. RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

6.10 SENSIBILIZACION Y COMUNICACIÓN

7. MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

8. VIGENCIA



## 1.- INTRODUCCION

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (LOIEMH) sostiene en su Título IV Capítulo III Artículo 45 Apartado 1. *“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.”*

Además en su Artículo 46 establece el concepto del Plan de Igualdad: *“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.”*

Las empresas con menos de doscientos cincuenta personas en plantilla (que no están obligadas por ley) podrán elaborar e implantar Planes de Igualdad previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Así mismo en su Artículo 49 recoge que *“(...) el gobierno establecerá medidas de fomento para la adopción voluntaria de planes de igualdad, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.”*



El comienzo de este Plan de Igualdad surge tras la firma de un compromiso interno por parte de ASOCIACION ALANNA en el que la Dirección asume el principio de igualdad de oportunidades como parte de su política empresarial.

Paralelamente a esta acción se entregan los cuestionarios para la recogida de datos de la entidad, tanto cuantitativos como cualitativos que han servido para realizar un informe de Diagnóstico de Género y que muestra una fotografía de la situación de mujeres y hombres en la empresa desde el punto de vista de la Igualdad de Oportunidades.

Este Diagnóstico es la base sobre la que se asienta el Plan de Igualdad, es decir, aporta la información precisa que nos permitirá establecer los objetivos y medidas necesarias para promover la igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras y evitar posibles discriminaciones por razón de sexo.

Con el objetivo de que todas las medidas sean consensuadas entre la empresa y la representación sindical, se acuerda la creación de la Comisión de Igualdad, formada por representantes tanto de la entidad como representantes de los trabajadores.

La Comisión de Igualdad de ASOCIACION ALANNA actuará como un órgano de diseño, interpretación y vigilancia del plan, y por supuesto dada la representación social participante, de negociación.

Como ya comentamos anteriormente, el Plan contiene unos objetivos definidos de acuerdo a los resultados del Diagnóstico de Género que identifican los desequilibrios a corregir, las medidas concretas para conseguir los objetivos propuestos, los recursos tanto humanos como materiales necesarios, así como el plazo de ejecución de cada una de las acciones.



Por último se recoge el seguimiento y evaluación del Plan en el que se definirán los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para conocer el grado de cumplimiento del Plan y de los objetivos alcanzados.

La difusión del Plan, así como la Formación de todas y todos los trabajadores y trabajadoras en materia de igualdad son instrumentos necesarios para lograr con ello el cumplimiento de los objetivos fijados, que son la existencia de igualdad real y efectiva entre las trabajadoras y trabajadores de ASOCIACION ALANNA.

El seguimiento a la implementación del Plan va ser continuo y la evaluación se realizará tras su implementación.

El Plan de Igualdad de Oportunidades de ASOCIACION ALANNA es:

- ✚ Colectivo, ya que se realiza entre todas las personas implicadas en la Entidad. Se aporta diagnóstico como anexo 1. El indicador es un estándar utilizado para medir el progreso y los logros de un proyecto. Se utilizan para hacer el seguimiento y la evaluación de un proyecto. Son índices, cifras, hechos, opiniones o percepciones que sirven para analizar y medir los cambios de situaciones y condiciones específicas. Los indicadores de género, como su nombre lo indica, son indicadores que detectan los cambios relacionados con el género. Su valor reside en medir si se logra una igualdad entre los géneros.
  
- ✚ Flexible, ya que está adaptado a las características de ASOCIACION ALANNA y las acciones que se implementen están diseñadas a medida



de la realidad y de su contexto concreto en función de sus necesidades y posibilidades.

- ✚ Integral, incide en toda la plantilla, no sólo en las mujeres.
- ✚ Transversal, implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- ✚ Dinámico y sistemático, ya que se irá adecuando a cada momento.
- ✚ Tiene un fin, conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, definiendo objetivos para corregir los desequilibrios detectados y especificando medidas que garanticen que todos los procesos de la entidad se realizan de acuerdo al principio de la igualdad de oportunidades.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de la Plantilla de ASOCIACION ALANNA.



## 2.- CARACTERISTICAS DE LA ENTIDAD

ASOCIACION ALANNA es una entidad sin ánimo de lucro constituida el 23 de diciembre de 2.002.

ALANNA está inscrita en el Registro Asociaciones Com. Valenciana nº CV-01-036041-V. Sección 1ª.

Consta en el Registro de Titulares de actividades, servicios y centros de acción social de la Consellería de Bienestar Social.

*ASOCIACION ALANNA* está formada por profesionales, mayoritariamente mujeres, formadas en intervención social y con inquietudes por la inclusión social de las personas más desfavorecidas en nuestra sociedad.

Nuestras inquietudes se plasman en el desarrollo de programas socio-educativos que pretenden, actuando sobre la salud e higiene, educación, el tiempo libre, acceso a la vivienda, empleo, convivencia familiar, contribuir a la inclusión social de cada núcleo familiar sobre el que intervenimos.

La plantilla de la entidad está formada mayoritariamente por mujeres. Ello no implica que no se puedan realizar actuaciones como son las de promover, en casos de igualdad de aptitud, la selección inicial de personas del género con menor representatividad o, si el desarrollo del programa lo permite, generar condiciones laborales que faciliten la integración del género infrarrepresentado.



<b>NOMBRE DE LA ENTIDAD</b>	ASOCIACION ALANNA
<b>NIF DE LA ENTIDAD</b>	G-97285308
<b>DOMICILIO SOCIAL</b>	PZ FRAY LUIS COLOMER 3 BJ 1º IZQ VALENCIA 46021
<b>REPRESENTANTE LEGAL</b> <b>CARGO</b> <b>TFNO. CONTACTO</b>	M CONSUELO ALVAREZ SANCHIS PRESIDENTA 620319847
<b>SECTOR DE ACTIVIDAD</b>	SERVICIOS SOCIALES
<b>ACTIVIDADES PRINCIPALES</b>	Desarrollo de programas encaminados a la inclusión social de los colectivos más desfavorecidos, principalmente mujeres
<b>FECHA DE INICIO DE ACTIVIDAD DE LA ENTIDAD</b>	23/12/2002



### 3.- COMPROMISO

La Dirección de ASOCIACION ALANNA se compromete a :

1. Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.
2. Incluir este principio en los objetivos de la política de la ONG y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
3. Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implantación del plan de igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

Este compromiso se comunicará a toda la plantilla.

Además se acuerda la constitución de la Comisión Paritaria para la Igualdad.

Por la representación de la entidad: M Consuelo Alvarez Sanchis

Por la representación de los trabajadores: M Carmen Roca Celda (CCOO).

Ambas partes acuerdan la constitución de la Comisión de Igualdad, que con carácter general, se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades en ALANNA y favorecer la igualdad plena entre hombres y mujeres.

La Comisión tendrá los siguientes objetivos y funciones:

- ✚ Promover el principio de igualdad y no discriminación





- ✚ Realizar el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad
- ✚ Realizar el seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el Plan de Igualdad de Oportunidades
- ✚ Recopilar y analizar las sugerencias e iniciativas que puedan surgir de la plantilla respecto a este tema.

Valencia, 2 de mayo de 2011

Por la representación de la entidad

Por la representación de los trabajadores



#### 4.- RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE GENERO

Se ha realizado un diagnostico que se adjunta como ANEXO I. Las principales conclusiones que se pueden extraer del mismo son:

- Asociación Alanna siempre ha apostado por el cumplimiento de la legislación vigente
- El 100% de los trabajadores manifestó no existir tipo de discriminación.
- ALANNA ofrece a sus empleados una serie de beneficios sociales que van más allá de lo exigido por la normativa vigente.
- Certificación de ALANNA según el modelo Efr como apuesta la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Buscar un mayor equilibrio entre la distribución porcentual de hombres y mujeres, teniendo muy presente el sector en el que trabajamos.



## 5. OBJETIVOS

### Objetivos generales

- ✚ Introducir la perspectiva de género en la gestión empresarial, y en concreto en el ámbito de las relaciones laborales, y las políticas de gestión de recursos humanos.
- ✚ Impulsar medidas contra la discriminación y que atiendan a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.
- ✚ Fomentar el desarrollo o aplicación de medidas que permitan a mujeres y hombres conciliar las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares, así como promover la corresponsabilidad.
- ✚ Sensibilizar y concienciar a la plantilla de ALANNA sobre la importancia de romper con viejos paradigmas sexistas que faciliten la consecución de la igualdad real.

### Objetivos específicos

- ✚ Asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo en la redacción de las ofertas de empleo.
- ✚ Asegurar la presencia de mujeres en la Comisión de Selección de personal.



- ✚ Formar a las personas de la Comisión de Selección en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres
- ✚ Promover la composición equilibrada de la plantilla de ALANNA.
- ✚ Garantizar el empleo de un lenguaje inclusivo en la denominación de las categorías profesionales y puestos de trabajo.
- ✚ Formar en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres al personal de la plantilla, especialmente a las personas que componen la Comisión de Igualdad.
- ✚ Establecer criterios objetivos para llevar a cabo los ascensos y cambios de sección entre grupos profesionales y para la promoción entre los niveles retributivos, para que toda la plantilla tenga las mismas opciones.
- ✚ Asegurar el principio de Igualdad retributiva
- ✚ Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y las trabajadoras de ALANNA.
- ✚ Sensibilizar sobre la importancia de la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y su influencia en el ámbito laboral.
- ✚ Avanzar en el empleo de fórmulas inclusivas y no sexistas en el lenguaje de la entidad.
- ✚ Crear un protocolo de actuación frente al acoso sexual



- ✚ Asegurar la protección de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género
- ✚ Garantizar que el Plan de Prevención de RRLL de ALANNA tenga en cuenta el impacto diferencial que las condiciones de los puestos de trabajo tienen en la salud de hombres y de mujeres.



## 6. PLAN DE ACCION

En este apartado se plasma la manera en que se va a trabajar para conseguir los objetivos propuestos a través de las medidas más ajustadas a la realidad de ALANNA así como las personas responsables de su ejecución y/o seguimiento. Se incluye también el calendario de implantación de dichas medidas.



## 6.1.- AREA: SELECCIÓN

<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección, para evitar posibles discriminaciones	Analizar los criterios utilizados en la entrevista de selección.	Evitar los los estereotipos por razón de sexo. Protocolo diseñado y establecido	Protocolo de selección	Recursos Humanos	Antes del primer año de la vigencia del plan
	Revisar las pruebas de selección para evaluarlas desde una perspectiva de género, asegurando que no se basen en estereotipos sexistas	Utilización de pruebas tipo test en el proceso de selección. Protocolo diseñado y establecido	Protocolos de selección	Recursos Humanos	Antes del primer año de la vigencia del plan
Asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo en la redacción de las ofertas de empleo	Adecuando el diseño de los formularios y solicitudes de empleo al lenguaje inclusivo	Formularios y solicitudes adaptados al principio de IO	Nº de formularios adaptados Nº solicitudes adaptadas	Recursos Humanos	Desde junio de 2011
Formar en igualdad de oportunidades a las personas responsables de la selección	Organización de un taller de IO para las personas que realicen la selección de personal	Personas responsables de la selección formadas en IO	Nº de personas formadas Nº de talleres organizados	Comisión de Igualdad	Enero 2012
	Proporcionando semestralmente información sobre IO a las personas responsable sde la selección	Personas responsables de la selección con información actualizada sobre IO	Nº de personas recicladas Nº de información recibida Nº de materiales entregados	Comisión de Igualdad	Junio/dic 2012 Ene/junio 2013



## 6.2.- AREA: CONTRATACION

<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación	Adoptar la medida de acción positiva de que en los casos de aumento de plantilla, vacante o necesidad de contratación a tiempo completo, tendrán preferencia las mujeres con contrato a tiempo parcial	Mayor equilibrio entre hombres y mujeres en tiempo completo y tiempo parcial	Nº de mujeres que pasen de tiempo parcial a tiempo completo	Recursos Humanos	A partir de la firma del Plan
	Informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes que se produzcan a tiempo completo y a las que puedan optar	RLT informada	Nº de comunicaciones de vacantes convocadas y(o) publicadas	Recursos Humanos	A partir de la firma del plan





### 6.3.- AREA: FORMACION

<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
Sensibilizar y formar en igualdad	Revisar el plan de formación desde la perspectiva de género	Plan revisado	Informe sobre la revisión del plan	Dirección	Desde junio de 2011
Formar en igualdad de oportunidades al personal de la plantilla, especialmente a las personas que componen la Comisión de Igualdad	Favorecer la asistencia a cursos de IO a las personas de la Comisión de Igualdad	Personas formadas en IO	Nº de personas formadas Nº de talleres organizados	Dirección	Desde septiembre 2011
	Proporcionar información sobre IO a las personas de la plantilla	Personas con información actualizada sobre IO	Nº de información recibida Nº de materiales entregados	Comisión de Igualdad	Junio/dic 2012 Ene/junio 2013



#### 6.4.-AREA: CLASIFICACION PROFESIONAL Y PROMOCION

<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
Establecer criterios objetivos para llevar a cabo los ascensos y cambios de programa entre grupos profesionales	Informando a todo el personal por todos los medios disponibles de todas las vacantes para garantizar el acceso a esta información	Personal informado de todas las vacantes	Nº de medios utilizados para la información Nº (desgregados por sexo) de personas informadas	Dirección	Desde enero de 2012
	Estableciendo criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla	Seguimiento de la evolución de las promociones	Nº de mujeres y hombres promocionados por programa y por categorías profesionales	Dirección	Desde enero 2012
Garantizar el empleo de un lenguaje inclusivo en la denominación de las categorías profesionales y puestos de trabajo	Redactando las categorías profesionales en términos no sexistas que aseguren una representación escrita equilibrada entre hombres y mujeres	Categorías profesionales redactadas en lenguaje inclusivo	Nº de categorías profesionales adaptadas al lenguaje no sexista	Recursos Humanos	Desde junio de 2011



### 6.5.-AREA: RETRIBUCIÓN

<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
Asegurar el principio de igualdad retributiva	Realizando periódicamente análisis sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa	Conocimiento periódico de la situación real de las retribuciones de la plantilla	Nº de análisis realizados DURANTE LA VIGENCIA DEL pLAN	Dirección Comisión de Igualdad	Enero 2012-Diciembre 2013



## 6.6.- AREA: CONCILIACION

<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
Promover la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla	Manteniendo y avanzando en las medidas de conciliación implantadas	Mantenimiento de las medidas implantadas Incorporación de nuevas medidas	Nº de medidas mantenidas Nº de medidas nuevas Renovación sello EFR	Comisión de igualdad	Durante la vigencia del Plan
	Elaborando anualmente un informe sobre las medidas utilizadas y satisfacción de la plantilla, desgregada por sexos	Informe elaborado sobre la incidencia de las medidas de conciliación	Informe Anual	Dirección	Al finalizar cada año natural de vigencia del plan
Sensibilizar sobre la importancia de la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y su influencia en el ámbito laboral	Fomentando el uso de medidas de conciliación entre los hombres a través de una campaña específica de información	Hombres y mujeres de la plantilla concienciados e informados sobre la importancia de la corresponsabilidad	Nº de mujeres informadas y sensibilizadas Nº de hombres informados	Comisión de igualdad	2013



## 6.7.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
Elaboración de un protocolo de actuación frente al acoso sexual	Realización de un protocolo de actuación asegurando que regule al menos el procedimiento de denuncia, la garantía de privacidad de la víctima y la fijación de medidas a adoptar en caso de que se produzca dicha situación	Protocolo de actuación frente al acoso sexual	Protocolo aceptado por la entidad y RLT	Comisión de igualdad	2013



## 6.8.- VIOLENCIA DE GENERO

<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
Asegurar la protección de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género	Elaborar un documento de información a la plantilla con todos los derechos de la mujer víctima de violencia de género	Documento elaborado y plantilla informada	Documento Nº de mujeres y hombres que reciben la información del total de la plantilla	Comisión de igualdad	2012



## 6.9.- RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
Garantizar que el Plan de Prevención de Riesgos Laborales tenga en cuenta la perspectiva de género	Incluir la variable de género en la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales	Variable de género incluida en el Plan de Prevención	Plan de Prevención adaptado a la perspectiva de género	Dirección Responsable PRL	Próxima revisión del Plan de Prevención



#### 6.10.- AREA: SENSIBILIZACION Y COMUNICACION

<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
Avanzar en el empleo de fórmulas inclusivas y no sexistas en el lenguaje de la entidad	Adaptando la comunicación interna a las normas de un lenguaje inclusivo	Comunicación interna adaptada a las normas de un lenguaje inclusivo	Nº de comunicados internos adaptados	Comisión de igualdad	Durante la vigencia del Plan
	Elaborando anualmente un informe sobre las medidas utilizadas y satisfacción de la plantilla, desgregada por sexos	Informe elaborado sobre la incidencia de las medidas de conciliación	Informe Anual	Dirección	Al finalizar cada año natural de vigencia del plan
Implicar a la plantilla sensibilizándola sobre la importancia de la puesta en marcha del Plan de Igualdad	Facilitar canales de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y expresar opiniones	Canal de comunicación de abajo a arriba establecido y funcionando	Espacio para sugerencias establecido Nº de Sugerencias recibidas	Dirección Recursos Humanos	2012







## 7.- MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

Los objetivos y acciones recogidos en el Plan de Igualdad de ALANNA, requieren de un proceso de evaluación que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto en la plantilla de la entidad.

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones.

En este sentido, la evaluación también se concibe como el instrumento necesario para la detección de obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las acciones.

La evaluación se efectuará en distintos momentos:

- Evaluación previa (se corresponde con el diagnóstico)
  
- Una evaluación intermedia al finalizar cada año de vigencia del plan sobre los logros y dificultades encontradas durante la ejecución.
  
- Una evaluación final al implementar cada medida que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el nivel de cumplimiento de dichas medidas.
  
- Durante el último año de ejecución del Plan, se realizará el informe final que tendrá el objeto de:



- Conocer el modo en que se han ejecutado las acciones previstas y su grado de adecuación con respecto a los objetivos establecidos
- Informar sobre el grado de cumplimiento del Plan
- Conocer el Impacto del Plan en la plantilla de ALANNA
- Además, en el informe final se considerarán los datos y la información obtenida a partir de las investigaciones y estudios realizados durante el desarrollo del Plan.

El seguimiento del Plan se establecerá desde el primer momento en que se ponga en marcha la implementación de las medidas prioritarias.

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad serán realizados por la Comisión de Igualdad y por la Gerencia de ALANNA.

Como herramienta de evaluación, el uso de indicadores nos permite interpretar la realidad a evaluar y también sus tendencias, Se utilizarán en cada caso los indicadores tanto cualitativos como cuantitativos más apropiados para proceder a la evaluación y al seguimiento de cada una de las medidas propuestas.



## 8.- VIGENCIA

Tendrá vigencia desde su firma (02/05/2011) hasta el 31 de diciembre de 2013. fecha en la que ambas partes consideran conveniente realizar una revisión o actualización completa del Plan de Igualdad, sin perjuicio de que anualmente se puedan revisar e incorporar, después de la negociación correspondiente entre la Comisión de Igualdad, las actualizaciones que se estimen oportunas en función de la evolución de la futura plantilla, la cultura de la entidad, las necesidades organizativas y estratégicas, así como de los cambios sociales y/o legislativos.



## CURSOS PREVISTOS 2011

- ✚ Formación on-line autorizada de la Dirección General para la Igualdad en el Empleo y contra la Discriminación (Formación IGUALDADENLAEMPRESA): Dirección, Personal de la Comisión de Igualdad, recursos Humanos.
  
- ✚ Técnicas de Inserción Laboral desde la Perspectiva de Género: personal de los programas de inserción laboral.
  
- ✚ Dirección y gestión de empresas de economía social: Recursos Humanos, Dirección.