



INDICE

- 1. FUNDAMENTACIÓN**
- 2. PRESENTACIÓN DE LA ASOCIACIÓN TYRIUS**
- 3. COMPROMISO**
- 4. DIAGNÓSTICO DE GÉNERO**
- 5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD**
- 6. PLAN DE ACCIÓN**
- 7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN**
- 8. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD**



1- FUNDAMENTACIÓN

A pesar de los importantes logros que, en materia de igualdad, se han conseguido en los últimos años, siguen existiendo determinados INDICADORES que demuestran que debemos continuar aunando esfuerzos, desde todos los ámbitos (administraciones públicas, instituciones educativas, económicas, etc) para conseguir que la Igualdad entre mujeres y hombres sea una realidad y las mujeres podamos participar activamente en todos y cada uno de los ámbitos de la vida. Precisamente es el ámbito laboral donde siguen persistiendo mayores desigualdades por razón de género.

Diferentes estudios de género han demostrado que las entidades sin ánimo de lucro, declaradas de interés social, a pesar de su compromiso con la justicia y con la igualdad, no siempre han abordado las desigualdades por razón de género.

Hasta hace poco tiempo, la mayoría de las entidades se centraban en las actividades que desarrollaban hacia el exterior, restando valor a la gestión interna; actualmente es indiscutible la importancia que empieza a otorgarse a la gestión interna y con ello a la importancia de aplicar políticas de igualdad que garanticen la equidad y una mayor satisfacción de la plantilla laboral.

La segregación horizontal frecuente en estas entidades con plantillas laborales altamente feminizadas suponen un mantenimiento de los estereotipos de género tradicionales.

La actividad que se desarrolla en estas organizaciones y los puestos existentes en ellas no deberían ser exclusivos de mujeres porque no existen capacidades y habilidades innatas, masculinas y femeninas, por lo que los puestos de trabajo los podrían desempeñar tanto mujeres como hombres.

Así pues, como en cualquier otro tipo de organización, las entidades sociales pueden reflejar desigualdades de género en su estructura y funcionamiento interno.

Por todo ello es necesario promover políticas, planes y medidas de igualdad.



2- PRESENTACIÓN DE LA ASOCIACIÓN TYRIUS

La Asociación Amas de Casa y Consumidores Tyrius es una Entidad sin ánimo de lucro, declarada de utilidad pública.

Actualmente, cuenta con más de 100.000 asociadas y con un total de 224 delegaciones locales, circunstancia que nos permite llegar a un porcentaje elevado de la población, tanto en zonas urbanas como rurales.

La Asociación de Amas de Casa y Consumidores Tyrius, trabaja desde hace más de 16 años en las áreas de familia y mujer y, en el área de salud y consumo, desde hace más de 20 años, a través de distintos proyectos e iniciativas sociales que tratan de dar respuesta a las necesidades emergentes de la sociedad contribuyendo con ello a fomentar una mayor calidad de vida en la población general.

La crisis económica, de los últimos años, en España y en nuestra Comunitat ha ocasionado un incremento considerable del número de familias en situación de exclusión y/o riesgo de exclusión social.

Los profundos cambios sociales plantean nuevos retos a los que debemos dar respuestas inmediatas, eficaces y eficientes. En este sentido la Asociación Tyrius lleva a cabo distintos Programas con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los colectivos sobre los que actúa: población inmigrante en situación de riesgo, familias en especial situación de vulnerabilidad social, mujeres en exclusión social, así como mujeres víctimas de violencia de género.

Datos generales de la Asociación TYRIUS:

| | |
|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| Nombre de la Asociación. | Asociación de Amas de Casa y Consumidores Tyrius |
| CIF | G-46138251 |
| Domicilio Social | C/ Conde de Montornés, 20-1ª. 46003. Valencia |
| Teléfono | 96 351 59 93 |
| Mail | administracion@tyrius.org |



| | |
|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| Nº Centros de trabajo | 4 C/ Conde de Montornés, 20-1ª. Valencia 3 viviendas tuteladas. |
| Actividades principales | - Programas de intervención social. |
| Forma Jurídica | Entidad sin ánimo de lucro, declarada de utilidad pública. |
| Actividad a la que se dedica | Asociación de mujeres y de consumo. |
| Ámbito territorial | Autonómico |



3- COMPROMISO DE LA ASOCIACIÓN TYRIUS CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La Asociación TYRIUS, como entidad sin ánimo de lucro y declarada de utilidad pública, tiene entre sus objetivos el fomento de las políticas sociales y el bienestar social (art.5.8 de los estatutos de la Asociación) y por ende la promoción de la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Esta finalidad (la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres) no sólo debe quedar reflejada en los Proyectos de intervención social que desarrollamos en la Comunitat Valenciana, sino que además debe suponer una forma de actuar de la propia organización. Así pues, con vistas a poder conseguir un entorno laboral más igualitario, con medidas de acción positiva que beneficien a la Organización y a las personas que forman parte de ella, consiguiendo una plantilla laboral más motivada e implicada con la organización, **la Asociación Tyrius, a través de su órgano de Gobierno, manifiesta su compromiso a elaborar e implantar el I Plan de Igualdad, que abarcará el período 2016-2019.**

El citado Plan de Igualdad, se elaborará durante el primer semestre del año 2016, una vez se disponga del diagnóstico de la situación y supondrá la implantación de medidas en los siguientes ámbitos: Acceso al empleo, área de conciliación, área de promoción, formación y clasificación profesional, área de retribuciones, área de salud laboral y área de comunicación y lenguaje no sexista.

La implantación del Plan de Igualdad se realizará a partir de Julio de 2016.

Del mismo modo, conviene destacar que todas las actuaciones a implantar en el presente Plan de Igualdad, serán consensuadas entre:

- La Junta Directiva de la Asociación Tyrius
- Representante de las trabajadoras/es
- La plantilla laboral de la Asociación, con independencia del Centro de trabajo en el que están destinadas/os.

Por todo ello y para que quede constancia del COMPROMISO de esta Asociación con la Igualdad de Oportunidades y, en este caso, con la promoción de la Igualdad en el ámbito laboral, firmamos el presente documento, a fecha 11 de Enero de 2016.

Fdo: Vicenta Alcacer Navarro
Presidenta Asoc. Tyrius

Fdo. Amparo Mocholí Soler
Representante de las/os trabajadoras/es



4- CONSECUENCIAS PRINCIPALES DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

Con el objetivo de conocer la situación en la organización, en materia de igualdad, la Asociación Tyrius realizó un análisis cuantitativo y cualitativo, utilizando para ello información sobre la plantilla laboral, así como un cuestionario que cumplimentó cada una de las personas que integraba la plantilla laboral.

La recogida y el análisis de la información necesaria para realizar el diagnóstico, se realizó durante el primer semestre de 2016 y contempla información sobre las características de la plantilla laboral, del ejercicio 2015 y del primer trimestre de 2016.

En este sentido, cabe destacar los principales apartados analizados:

- Características de la plantilla laboral.
- Área de acceso al empleo
- Área de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Área de clasificación profesional
- Área de promoción
- Área de formación
- Área de retribuciones
- Área de Salud laboral
- Área de comunicación y lenguaje no sexista.

1- Características de la plantilla laboral:

El órgano de gobierno de la Asociación lo constituye la Junta Directiva, integrada por 5 mujeres (Presidenta, vicepresidenta, secretaria, tesorera y vocal) elegidas por la Asamblea General, en elección libre, directa y secreta.

La plantilla laboral de la Asociación está compuesta por 28 personas, distribuidas en 4 Centros de trabajo (3 viviendas tuteladas para mujeres en exclusión y/o riesgo de exclusión social y la sede central de la Asociación Tyrius) todos ellos ubicados en la ciudad de Valencia.

Cabe destacar que, la plantilla laboral está feminizada ya que está integrada mayoritariamente por mujeres, suponiendo éstas el 96'43%. Esta circunstancia puede ser entendible en la plantilla laboral existente en las viviendas tuteladas para mujeres en exclusión y/o riesgo de exclusión social, porque las mujeres atendidas en estos centros, algunas de ellas víctimas de



violencia de género, pueden sentir más confianza, por la identidad de género que se produce, si la profesional es también mujer, facilitando la intervención y su proceso de recuperación. Sin embargo, es evidente que el hecho de ser una Asociación de mujeres no justifica la feminización de la plantilla laboral ya que la actividad que se desarrolla y los puestos existentes, fundamentalmente en la sede central de la Asociación, no deberían ser exclusivos de mujeres porque no existen capacidades y habilidades innatas, masculinas o femeninas, por lo que los puestos de trabajo los podrían desempeñar tanto mujeres como hombres.

En referencia a las características de la plantilla laboral, destacar los siguientes puntos:

A) Distribución por edades:

| RANGO EDAD | MUJERES | HOMBRES | TOTAL | % |
|------------------|-----------|----------|-----------|------------|
| Menos de 20 años | - | - | - | - |
| 20-29 años | 2 | - | 2 | 7'14 |
| 30-39 años | - | 1 | 1 | 3'57 |
| 40-49 años | 13 | - | 13 | 46'43 |
| 50 y más | 12 | - | 12 | 42'86 |
| TOTAL | 27 | 1 | 28 | 100 |

B) Distribución por nivel de estudios:

| NIVEL DE ESTUDIOS | MUJERES | HOMBRES | TOTAL | % |
|---------------------------------------------------|-----------|----------|-----------|------------|
| Sin estudios | - | - | - | - |
| Estudios primarios | 7 | - | 7 | 25 |
| Estudios secundarios (Bachillerato, BUP, COU, FP) | 7 | 1 | 8 | 28'57 |
| Estudios Universitarios | 13 | - | 13 | 46'43 |
| TOTAL | 27 | 1 | 28 | 100 |

C) Distribución por categorías profesional:

| CATEGORÍA PROFESIONAL | MUJERES | HOMBRES | TOTAL | % |
|-------------------------------|---------|---------|-------|-------|
| Personal directivo | 5* | - | 5 | 15'15 |
| Personal directivo intermedio | 4 | - | 4 | 12'12 |
| Personal cualificado | 12 | - | 12 | 36'36 |
| Personal no cualificado | 9 | - | 9 | 27'27 |
| Personal administrativo | 2 | 1 | 3 | 9'09 |



| | | | | |
|--------------|----|---|----|-----|
| TOTAL | 32 | 1 | 33 | 100 |
|--------------|----|---|----|-----|

* El órgano de gobierno de la Asociación lo constituye la Junta Directiva, integrada por 5 mujeres (Presidenta, vicepresidenta, secretaria, tesorera y vocal) elegidas por la Asamblea General, en elección libre, directa y secreta.

D) Distribución por tipo de contrato de trabajo:

| TIPO DE CONTRATO | MUJERES | HOMBRES | TOTAL | % |
|------------------|---------|---------|-------|-------|
| Indefinido | 24 | 1 | 25 | 89'29 |
| Temporal | 3 | - | 3 | 10'71 |
| En prácticas | - | - | - | - |
| Aprendizaje | - | - | - | - |
| Otros | - | - | - | - |
| TOTAL | 27 | 1 | 28 | 100 |

E) Distribución por jornada laboral semanal:

| TPO DE JORNADA | MUJERES | HOMBRES | TOTAL | % |
|-------------------|---------|---------|-------|-------|
| Menos de 20 horas | - | - | - | - |
| 20 a 34 horas | 1 | 1 | 2 | 7'14 |
| 35 a 39 horas | - | - | - | - |
| 40 horas | 26 | - | 26 | 92'85 |
| TOTAL | 27 | 1 | 28 | 100 |

F) Número de hijas e hijos

| Nº de Hijos/as | MUJERES | HOMBRES | TOTAL | % |
|----------------|---------|---------|-------|-------|
| 0 hijos/as | 8 | 1 | 9 | 32'14 |



| | | | | |
|--------------------------|----|---|----|-------|
| 1 hijo/a | 6 | - | 6 | 21'43 |
| 2 hijos/as | 8 | - | 8 | 28'57 |
| 3 hijos/as | 3 | - | 3 | 10'71 |
| Más de 3 hijos/as | 2 | - | 2 | 7'14 |
| TOTAL | 27 | 1 | 28 | 100 |

F) Edades de los hijos/as:

| Edades | MUJERES | HOMBRES | TOTAL | % |
|----------------------|----------------|----------------|--------------|----------|
| Menos de 4 | 3 | - | 3 | 15'79 |
| De 4 a 6 | 1 | - | 1 | 5'26 |
| De 7 a 14 | 8 | - | 8 | 42'11 |
| 15 y más años | 7 | - | 7 | 36'84 |
| TOTAL | 19 | - | 19 | 100 |

G) Otras personas a cargo

| Nº de personas a cargo | MUJERES | HOMBRES | TOTAL | % |
|-------------------------------|----------------|----------------|--------------|----------|
| 0 | 26 | 1 | 27 | 96'43 |
| 1 | - | - | - | - |
| 2 | 1 | - | 1 | 3'57 |
| 3 | - | - | - | - |
| Más de 3 | | | | |
| TOTAL | 27 | 1 | 28 | 100 |



H) Movimientos de personal:

Nº de Ingresos

| Añualidad | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|--------------|---------|---------|-------|
| 2016 | - | - | - |
| 2015 | - | - | - |
| 2014 | - | - | - |
| 2013 | 1 | - | 1 |
| TOTAL | 1 | - | 1 |

Nº de bajas

| Añualidad | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|--------------|---------|---------|-------|
| 2016 | 3 | - | 3 |
| 2015 | - | - | - |
| 2014 | - | - | - |
| 2013 | 3 | - | 3 |
| TOTAL | 6 | - | 6 |

Motivo de las bajas producidas en el último año

| MOTIVOS BAJAS | MUJERES | HOMBRES | TOTAL | % |
|--------------------------|---------|---------|-------|------|
| Jubilación | 1 | - | 1 | 3'57 |
| Despido | 1 | - | 1 | 3'57 |
| Finalización de contrato | - | - | - | - |
| Abandono voluntario | - | - | - | - |



| | | | | |
|-------------------------------------------------|---|---|---|-------|
| Abandono por cuidado de personas a cargo | - | - | - | - |
| Excedencias | 1 | - | 1 | 3'57 |
| TOTAL | 3 | - | 3 | 10'71 |

Conclusiones principales:

Del total de personas que integran la plantilla laboral (28) el 96'43% son mujeres, de las cuales el 89'29% son mayores de 40 años. Esta circunstancia, nos permite afirmar que existe una marcada segregación horizontal, con el consecuente riesgo de presentar el estado conocido como "Gueto de terciopelo", concepto utilizado para aquellos sectores profesionales y laborales que se feminizan y acaban considerándose trabajos aptos sólo para mujeres, lo que puede conllevar a una reducción salarial y/o empeoramiento de las condiciones laborales, así como una mayor dificultad para la promoción profesional.

Del total de personas que integran la plantilla laboral, el 46'43 % tiene titulación universitaria (Diplomatura o Licenciatura), el 28'57% ha cursado estudios secundarios y un 25% tiene un nivel de estudios primarios.

En relación al Nivel de estudios de las personas que integran la plantilla laboral, cabe destacar que el porcentaje de personas con estudios universitarios (46'43%) se corresponde con el porcentaje de las personas en las categorías profesionales correspondientes a personal directivo intermedio y personal cualificado (48'48%). Del mismo modo, el porcentaje de personas con estudios primarios (25%) se corresponde con la categoría profesional de personal no cualificado (27'22%).

Es de destacar la estabilidad laboral de la plantilla, ya que el 89'29% de la misma tiene un contrato indefinido, frente a un 10'71% que lo tiene de tipo temporal. En cuanto a la jornada laboral, el 92'85% de la plantilla trabaja 40 horas semanales y el 7'14% restante realiza una jornada parcial, de 20 a 34 horas semanales.

El 67'86% de la plantilla tiene hijos/as y de ellas, el 63'16 % tiene hijos/as menores de 15 años. Sólo el 3'57% de la plantilla tiene otras personas a su cargo.



2- Información recogida a través de encuestas:

Además del estudio de las características de la plantilla laboral, se ha utilizado la recogida de información a través de encuestas. Esta herramienta metodológica nos ha permitido, de manera aproximada, describir la situación real de igualdad percibida por las personas que integran la plantilla laboral y por el equipo directivo, ayudando con ello a la elaboración del I Plan de Igualdad de la Asociación TYRIUS, que abarcará el período 2016-2019.

El cuestionario (Adjunto como ANEXO I) ha atendido a las siguientes áreas:

- Área de acceso al empleo
- Área de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Área de clasificación profesional
- Área de promoción
- Área de formación
- Área de retribuciones
- Área de Salud laboral
- Área de comunicación y lenguaje no sexista.

Los cuestionarios han sido cumplimentados de forma anónima para garantizar una mayor fiabilidad en las respuestas.

Los principales resultados obtenidos en cada área, han sido los siguientes:

Área de acceso al empleo

| PREGUNTAS | SÍ % | NO % | NO SABE % |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|--------------|
| ¿Los canales para difundir las ofertas de empleo en nuestra asociación son diversos y accesibles, tanto a hombres como a mujeres? | 35% | 20% | 45% |
| ¿Se publican las ofertas de empleo de la Asociación de forma que no se expresa claramente la preferencia | | | |



| | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|
| por alguno de los sexos? | 0 | 45% | 55% |
| ¿Se utiliza un lenguaje no sexista (neutro) cuando se oferta una vacante en la Asociación? | 20% | 30% | 50% |
| ¿El perfil profesional descrito en nuestras ofertas se adapta a los requerimientos del puesto ofertado y no muestra ningún tipo de discriminación por razón de sexo? | 25% | 25% | 50% |
| ¿Se establecen criterios claros y específicos para la aceptación de candidaturas, garantizándose en todo caso una elección de las mismas sin sesgo de género? | 25% | 35% | 40% |
| ¿Nuestros modelos de solicitud de empleo garantizan la obtención de información relevante para la selección sin extenderse a datos personales que pudieran entenderse discriminatorios? | 65% | 15% | 20% |
| ¿Se fomenta la contratación para la sustitución del personal de la plantilla en situación de excedencia familiar, paternidad, maternidad, ...? | 65% | 10% | 25% |
| ¿Se fomenta la contratación de mujeres en puestos y categorías en las que se encuentren subrepresentadas? | 50% | 10% | 40% |
| ¿Las personas responsables del proceso de selección han recibido formación/información y/o están sensibilizadas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? | 35% | 15% | 50% |
| ¿Los contenidos de las pruebas de selección son iguales para hombres y mujeres? | 50% | 20% | 30% |
| ¿En las entrevistas personales, se utiliza un cuestionario o batería de preguntas estandarizado, evitando la formulación de preguntas personales que pueden entenderse discriminatorias? | 40% | 10% | 50% |
| ¿Utilizamos un lenguaje no sexista a la hora de realizar las distintas pruebas que configuran el proceso de selección de personal? | 45% | 5% | 50% |
| ¿A través de las pruebas selectivas comprendidas en el proceso de selección, se asegura que se atiende a las especificaciones del puesto de trabajo y a las cualificaciones requeridas para su cobertura, | 50% | 15% | 35% |



| | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|
| detalladas en la definición de dicho puesto de trabajo? | | | |
| ¿Utilizamos un lenguaje no sexista a la hora de realizar las distintas pruebas que configuran el proceso de selección de personal? | 20% | 40% | 40% |
| ¿Quedan recogidos estadísticamente y desagregados por sexos, los resultados de cada una de las fases del proceso de reclutamiento y selección? | 0 | 30% | 70% |
| El proceso de reclutamiento y selección es totalmente transparente de forma que se pueda detectar claramente si se ha producido algún tipo de sesgo de género en alguna de sus fases. | 25% | 15% | 60% |

A) **Área de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

| PREGUNTAS | SÍ % | NO % | NO SABE % |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|--------------|
| ¿La Asociación mejora la normativa mínima aplicable por ley/convenio en aspectos de conciliación? | 55% | 10% | 35% |
| ¿Los horarios de trabajo, reuniones y horarios de formación favorecen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral? | 80% | 10% | 10% |
| ¿Se permite la flexibilidad del horario de trabajo con el objeto de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de los /as trabajadores/as? | 90% | 5% | 5% |
| ¿Se produce una participación activa de los/as representantes de los trabajadores/as en la organización del trabajo, los tiempos de trabajo y su distribución? | 45% | 25% | 30% |
| ¿Se toman medidas que fomenten el reparto de responsabilidades familiares? | 40% | 20% | 40% |
| ¿Se llevan a cabo medidas para favorecer la condición de maternidad/paternidad de los trabajadores y trabajadoras o para atender a personas dependientes | 55% | 15% | 30% |



| | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|
| (medidas económicas, jurídicas o de ocio)? | | | |
| ¿Se lleva a cabo formación a directiva y trabajadoras/es en materia de igualdad de oportunidades y en concreto de conciliación? | 25% | 50% | 25% |
| ¿Se lleva a cabo una correcta política de información a trabajadoras/es? ¿Se les informa sobre la normativa legal de conciliación y de las acciones llevadas a cabo por la Asociación? | 30% | 25% | 45% |

B) Área de clasificación profesional

| PREGUNTAS | SÍ % | NO % | NO SABE % |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|-----------|
| ¿Las categorías y/o grupos profesionales que engloban los distintos puestos de trabajo, son neutras y se definen independientemente del género? | 60% | 35% | 5% |
| ¿Hay mujeres en la Asociación que ocupen cargos de responsabilidad o cargos directivos? | 95% | 0 | 5% |
| ¿Se aprecia la existencia de categorías y/o grupos profesionales feminizados o masculinizados? | 40% | 55% | 5% |
| Al observar el personal adscrito a las distintas categorías y/o grupos profesionales ¿Podemos apreciar la pertenencia de las mujeres a categorías/grupos de menor jerarquía y la de hombres a categorías/grupos de mayor jerarquía? | 0 | 90% | 10% |
| ¿La relación entre el nivel de estudios y categoría profesional, es la misma para las trabajadoras que para los trabajadores? | 90% | 10% | 0 |
| ¿Se ha realizado una valoración de los puestos de trabajo a fin de establecer la clasificación profesional en la organización? | 40% | 40% | 20% |
| Aún dentro de la misma categoría/grupo profesional ¿Existen departamentos o secciones donde el número de hombres sea claramente | 10% | 90% | 0 |



| | | | |
|-------------------------------------|--|--|--|
| superior al de mujeres o viceversa? | | | |
|-------------------------------------|--|--|--|

C) Área de promoción

| PREGUNTAS | SÍ | NO | NO SABE |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|---------|
| ¿Se establecen criterios objetivos en los sistemas de promoción? | 20% | 20% | 60% |
| ¿Los canales para informar al personal de las vacantes a las cuales pueden promocionar, garantizan la no discriminación por razón de sexo? | 15% | 30% | 55% |
| ¿La publicidad de las vacantes a cubrir mediante promoción interna se hace extensiva a toda la plantilla utilizando un lenguaje neutro y sin ningún tipo de seso de género? | 35% | 20% | 45% |
| ¿El personal contratado a tiempo parcial tiene las mismas posibilidades de promoción que aquel que cuenta con contrato indefinido y a jornada completa? | 35% | 20% | 45% |
| ¿Hay departamentos con mayores posibilidades de promoción que otros? | 10% | 45% | 45% |
| ¿Los puestos ocupados por mujeres y hombres en la Asociación tienen las mismas posibilidades de desarrollar una carrera profesional? | 30% | 30% | 40% |
| ¿Se prevén medidas para facilitar el acceso de las mujeres a puestos donde se encuentran subrepresentadas? | 10% | 35% | 55% |
| ¿Se informa, motiva y forma a las mujeres para que participen en los procesos de promoción profesional? | 35% | 20% | 45% |
| ¿La promoción a puestos de mayor responsabilidad lleva implícita una mayor dedicación de las personas promocionadas a dicho puesto? | 30% | 40% | 30% |



D) Área de formación

| PREGUNTAS | SÍ | NO | NO SABE |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|---------|
| ¿Existe un Plan de formación en la asociación que tiene en cuenta las necesidades de toda la plantilla? | 45% | 15% | 40% |
| ¿Se analizan las necesidades de formación de cada uno de los puestos y en particular las de aquellos ocupados por mujeres? | 35% | 20% | 45% |
| ¿Se comunica a toda la plantilla mediante distintos medios de comunicación interna, el contenido del Plan de Formación Anual de forma que dicha información se transmite de manera clara y accesible a todo el personal? | 35% | 20% | 45% |
| ¿Existe una relación definida entre los planes de formación, los planes de carrera y la promoción interna? | 35% | 20% | 45% |
| ¿La Asociación cuenta con algún programa de mentoring? | 5% | 40% | 55% |
| ¿Tienen los/as trabajadores/as de todas las categorías y departamentos las mismas posibilidades de acceso a la formación? | 65% | 25% | 10% |
| ¿La formación se realiza en horario laboral, estableciéndose en cualquier otro caso, alternativas como cursos on-line, formación a distancia, ...? | 90% | 0% | 10% |
| ¿Se establece algún tipo de compensación por el tiempo empleado en formación fuera del horario laboral? | 55% | 5% | 40% |
| ¿En el diseño de los programas de formación se atiende a las necesidades del personal que se encuentra ubicado en dependencias auxiliares geográficamente separadas del centro lugar de formación? | 45% | 10% | 45% |
| ¿El acceso a los programas de formación entraña una especial dificultad para las mujeres? | 0 | 95% | 5% |
| ¿Se fomenta la participación de las mujeres en los cursos de formación? | 80% | 10% | 10% |



| | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|
| ¿El diseño de los programas de formación incorpora soluciones que faciliten la conciliación de la vida personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores que asisten a los cursos? | 55% | 10% | 35% |
| ¿Se organizan cursos específicos para las mujeres de la asociación con la finalidad de prepararlas para promocionar un empleo o funciones en las que se encuentran subrepresentadas o que tradicionalmente han estado ocupados por hombres? | 5% | 55% | 40% |
| ¿Se facilita información sobre los procesos formativos del Plan anual de formación de los/as trabajadores/as en situación de excedencia familiar, maternidad, paternidad, ... especialmente con motivo de su reincorporación al puesto de trabajo? | 0 | 70% | 30% |
| ¿Tanto el equipo directivo como el equipo de RRHH reciben algún tipo de formación en igualdad de oportunidades? | 20% | 10% | 70% |

E) Área de retribuciones

| PREGUNTAS | SÍ | NO | NO SABE |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|---------|
| ¿El convenio colectivo de la Asociación define de manera clara y objetiva cada uno de los conceptos retributivos? | 70% | 10% | 20% |
| ¿Tiene la asociación una política retributiva transparente? (Se publican los cuadros salariales o al menos se informa de los mismos a la representante de los trabajadores) | 50% | 20% | 30% |
| ¿Los pluses o beneficios sociales o económicos son accesibles para los trabajadores/as fijos/as? | 65% | 10% | 25% |
| ¿Los pluses o beneficios sociales o económicos son sólo accesibles para los trabajadores/as a jornada completa? | 65% | 10% | 25% |
| ¿El salario medio de los/as trabajadores/as es igual en | 90% | 5% | 5% |



| | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|
| una misma categoría o grupo profesional? | | | |
| ¿Hay colectivos o categorías profesionales a los que no les sea de aplicación el convenio en materia salarial? | 5% | 65% | 30% |
| ¿Hay categorías profesionales dónde se producen mayores diferencias salariales entre trabajadores/as? | 10% | 75% | 15% |
| ¿Existen diferencias importantes en el nº de horas semanales trabajadas por hombres y mujeres en las diferentes categorías profesionales? | 5% | 85% | 10% |
| ¿Las categorías masculinizadas tienen más acceso a los pluses, complementos, primas o incentivos que las feminizadas? | 0 | 90% | 10% |
| ¿Las mujeres que trabajan en categorías profesionales feminizadas cobran menos comparadas con otras categorías similares? | 0 | 80% | 20% |
| ¿Existe mayor nº de mujeres en los contratos a tiempo parcial o temporal (modalidades contractuales con menos ventajas económicas)? | 0 | 80% | 20% |
| ¿Las mujeres perciben menos complementos salariales que los hombres? | 0 | 85% | 15% |

F) Área de salud laboral

| PREGUNTAS | SÍ | NO | NO SABE |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|------|---------|
| ¿En nuestra asociación se producen comentarios irónicos o burlones, admitidos con normalidad, en relación al aspecto físico, a la vestimenta o a la tendencia sexual de compañeras/os? | 10% | 85% | 5% |
| ¿Se gastan bromas o se cuentan chistes misógenos, homófobos o racistas? | 0 | 100% | 0 |
| ¿Existe en la asociación alguna regulación sobre el acoso sexual o el acoso moral? | 0 | 55% | 45% |
| ¿Se tiene conocimiento de algún caso de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o acoso moral en la asociación? | 0 | 100% | 0 |



| | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|
| En caso afirmativo ¿contó la víctima con el apoyo necesario para denunciarlo? | - | - | - |
| ¿Considera que se adaptan los horarios y condiciones de trabajo a su situación personal? | 65% | 20% | 15% |
| ¿Considera que se adapta los horarios y condiciones de trabajo durante el embarazo? | 65% | 15% | 20% |
| ¿Son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos, a su situación personal? | 75% | 0 | 25% |
| ¿Son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos a su situación durante el embarazo? | 40% | 20% | 40% |
| ¿Se asegura el cambio de trabajo de la empleada, en caso de que las funciones que desarrolla habitualmente comporten peligro, tanto para su salud como para la salud del feto? | 50% | 10% | 40% |
| ¿Se adapta el mobiliario y los utensilios a las características corporales específicas de mujeres y hombres?(si se trabaja de pie o se permanece demasiado tiempo sentado/a, especialmente, en situación de embarazo) | 35% | 55% | 10% |

G) Área de comunicación y lenguaje no sexista

| PREGUNTAS | SÍ | NO | NO SABE |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|---------|
| ¿Conoce personalmente la política de igualdad de su Asociación? | 15% | 65% | 20% |
| ¿Sabe en qué consiste el plan de igualdad de su asociación y en que le afecta? | 40% | 30% | 30% |
| ¿Cree que se difunden y aprecian los logros profesionales de las mujeres de su asociación tanto como los de los hombres? | 55% | 10% | 35% |
| ¿Aparecen en la publicidad de su asociación imágenes que traten irrespetuosamente o infravaloren a las mujeres? | 0 | 95% | 5% |



| | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|
| ¿Se utilizan imágenes basadas en estereotipos de género? | 5% | 90% | 5% |
| ¿Suele ser desigual la presencia de mujeres y hombres en las imágenes y en la publicidad de la asociación? | 35% | 60% | 5% |
| ¿Se utiliza de forma genérica el uso del masculino cuando se hace referencia a mujeres y a hombres? | 20% | 55% | 25% |
| ¿Se usa el masculino independientemente de cuál sea el género de la persona a nos dirigimos o sobre la que hablamos? | 10% | 60% | 30% |



5- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos principales que queremos conseguir con la puesta en marcha del presente Plan, son los siguientes:

- ✓ Promover la Igualdad real y efectiva, en uno de los ámbitos más desequilibrados, el ámbito laboral.
- ✓ Incorporar la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la estructura de la Asociación, como un principio básico y transversal.
- ✓ Aplicar y desarrollar acciones de mejora para corregir las deficiencias detectadas.

Atendiendo a las respuestas al cuestionario (ANEXO 1) y con la finalidad de dar respuesta a las deficiencias detectadas (Marcadas en color verde), en materia de igualdad, el presente Plan plantea los siguientes objetivos específicos:

- ✓ Formar a las personas responsables de los procesos de selección en materia de Igualdad.
- ✓ Aumentar la accesibilidad a las distintas ofertas de empleo, tanto a hombres como a mujeres, utilizando distintos canales.
- ✓ Garantizar el uso de lenguaje inclusivo, en todo el proceso de selección.
- ✓ Aumentar la participación de la representante de los/as trabajadores/as en la organización del trabajo, los tiempos de trabajo y su distribución.
- ✓ Formar a la plantilla laboral en materia de igualdad de oportunidades y, en concreto, en conciliación.
- ✓ Fomentar el reparto de responsabilidades familiares, a través de la formación.
- ✓ Potenciar una correcta política de información a la plantilla laboral sobre la normativa vigente de conciliación y las acciones llevadas a cabo por la Asociación.
- ✓ Potenciar un mayor equilibrio en las categorías y/o grupos profesionales feminizados.
- ✓ Fomentar la formación de la plantilla laboral para facilitar la participación de la misma en los procesos de promoción profesional.
- ✓ Garantizar la existencia de los canales necesarios para informar al personal de las vacantes a las cuales pueden promocionar.
- ✓ Establecer un plan de formación anual que tenga en cuenta las necesidades de toda la plantilla.
- ✓ Publicar el Plan de formación y hacerlo extensivo a toda la plantilla laboral.



- ✓ Contemplar, en el diseño del plan de formación anual, las necesidades del personal ubicado en dependencias separadas del centro lugar de formación.
- ✓ Conseguir que la política retributiva de la Asociación sea más transparente.
- ✓ Elaborar un protocolo de actuación frente el acoso moral y/o sexual.
- ✓ Implicar a la plantilla laboral en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- ✓ Utilizar un lenguaje no sexista tanto en las comunicaciones internas como externas.

Para conseguir los objetivos propuestos, el Plan de Igualdad que presentamos se caracteriza por ser:

- ✓ Un instrumento para conseguir detectar ámbitos concretos de actuación.
- ✓ Práctico: por estar orientado a detectar desequilibrios y concretar las medidas a aplicar para corregir tales desigualdades.
- ✓ Flexible: Adaptado a las características y estructura de la Asociación.
- ✓ Dinámico: porque está diseñado para poder ser actualizado continuamente.
- ✓ Transversal: actuando desde todos los departamentos.

6- PLAN DE ACCIÓN

El plan de acción, en cada una de las áreas, incluye los siguientes apartados:

- 1- Los objetivos específicos que se quieren alcanzar.
- 2- Las medidas a aplicar para poder conseguirlos.
- 3- Las personas responsables de aplicar y evaluar las medidas.
- 4- Los indicadores para realizar el seguimiento y/o evaluación de cada medida.
- 5- El período de implantación (Calendario).



6.1- ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

| OBJETIVOS | ACCIONES A IMPLMENTAR | RESPONSABLE/S | MEDIOS /RECURSOS | INDICADORES | CALENDARIO |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| Formar a la/s persona/s responsable/s de los procesos de selección, en materia de igualdad. | Inscripción en Cursos de formación, en materia de Igualdad | Responsable de selección de personal asociación Tyrius | Formación externa. Oferta de formación especializada. | Nº de Cursos en los que se participa | Anualmente, durante la vigencia del Plan. 2016-2019 |
| Aumentar la accesibilidad a las distintas ofertas de empleo, tanto a hombres como mujeres. | Publicación de las ofertas de empleo, en los distintos canales de la Asociación, utilizando un lenguaje inclusivo | Responsable de selección de personal asociación Tyrius | Personal interno de la plantilla laboral. Medios propios | Nº de candidatos y candidatas que participen en los procesos de selección, segregados por sexo. | Anualmente, durante la vigencia del Plan. 2016-2019 |
| Garantizar el uso de lenguaje | Adaptación de las ofertas, | Responsable de | Personal interno | Nº de ofertas, | Desde Julio 2016 |



| | | | | | |
|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------|--|
| inclusivo, en todo el proceso de selección. | los formularios y solicitudes de empleo al lenguaje no sexista. | selección de personal asociación Tyrius | de la plantilla laboral. Medios propios | formularios y solicitudes adaptadas al lenguaje inclusivo. | |
|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------|--|

6.2- ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

| OBJETIVOS | ACCIONES A IMPLEMENTAR | RESPONSABLE/S | MEDIOS/ RECURSOS | INDICADORES | CALENDARIO |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------|
| Aumentar la participación de la representante de los/as trabajadores/as en la organización del trabajo, los tiempos de trabajo y su distribución. | Crear la comisión de "Tiempos": Reuniones, trimestrales, en las que estén representadas el equipo directivo, la persona responsable de RRHH y la representante de los trabajadores | Equipo directivo. Responsable de los/as trabajadores(as). Responsable de RRHH | Personal interno de la plantilla laboral. Medios propios | Nº de reuniones celebradas | Trimestral, desde Julio de 2016. |



| | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| Formar a la plantilla laboral en materia de igualdad de oportunidades y, en concreto, en conciliación. | Cursos de formación en materia de igualdad y conciliación. | Plantilla laboral Equipo directivo | Formación externa. Oferta de formación especializada. | Nº de cursos de formación en los que se participa. Nº de participantes de la plantilla | Anualmente, durante la vigencia del Plan. |
| Fomentar el reparto de responsabilidades familiares. | Curso de formación en materia de corresponsabilidad. | Plantilla laboral Equipo directivo | Formación externa. Oferta de formación especializada. | Nº de participantes de la plantilla | Diciembre 2016 |
| Potenciar una correcta política de información a la plantilla laboral sobre la normativa vigente en conciliación y las acciones llevadas a cabo por la Asociación. | Utilizar los canales disponibles para informar. | Equipo directivo Responsable RRHH | Personal interno de la plantilla laboral. Medios propios | Nº de comunicaciones internas y externas, a través de las Redes Sociales. | Desde Julio 2016. |



6.3- ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

| OBEJIVOS | ACCIONES A IMPLEMENTAR | RESPONSABLE/S | MEDIOS/ RECURSOS | INDICADORES | CALENDARIO |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| Potenciar un mayor equilibrio en las categorías y/o grupos profesionales feminizados. | Publicación de las ofertas de empleo, en los distintos canales de la Asociación, utilizando un lenguaje inclusivo | Responsable de selección de personal asociación Tyrius | Personal interno de la plantilla laboral. Medios propios | Nº de candidatos y candidatas que participen en los procesos de selección, segregados por sexo. | Desde Julio 2016 |



6.4- ÁREA DE PROMOCIÓN

| OBJETIVOS | ACCIONES A IMPLEMENTAR | RESPONSABLE/S | MEDIOS/ RECURSOS | INDICADORES | CALENDARIO |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|------------------------|
| Fomentar la formación de la plantilla laboral para facilitar la participación de la misma en los procesos de promoción profesional. | Ofrecer información de los programas formativos que pueden facilitar la promoción profesional. | Responsable RRHH | Personal interno de la plantilla laboral. Medios propios | Nº de personas que promocionan profesionalmente | Desde Julio 2016 |
| Garantizar la existencia de los canales necesarios para informar al personal de las vacantes a las cuales puedan promocionar. | Crear una plataforma de INTRANET | Equipo directivo | Empresa de informática externa. | Puesta en funcionamiento del servicio INTRANET | A partir de Enero 2017 |



6.5- ÁREA DE FORMACIÓN

| OBJETIVOS | ACCIONES A IMPLEMENTAR | RESPONSABLES | MEDIOS/ RECURSOS | INDICADORES | CALENDARIO |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| Establecer un Plan de formación anual que tenga en cuenta las necesidades de toda la plantilla laboral. | <p>Evaluación de las necesidades de formación de la plantilla laboral</p> <p>Programación del plan anual de formación en base a las necesidades detectadas</p> | Responsable de RRHH | Personal interno de la plantilla laboral. Medios propios | <p>Test de Evaluación de necesidades de formación.</p> <p>Nº de cursos formativos ofertados a la plantilla</p> <p>Evaluación del grado de satisfacción de la plantilla</p> | Desde Enero 2017 |
| Hacer extensivo el Plan de formación a toda la | Utilizar todos los canales disponibles para ello. | Equipo directivo Responsable de | Personal interno de la plantilla laboral. | Nº de comunicaciones realizadas a tal efecto. | Desde Enero 2017 |



| plantilla laboral. | Servicio INTRANET | RRHH | Medios propios | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| Contemplar, en el diseño del Plan de Formación anual, las necesidades del personal ubicado en dependencias separadas del Centro de trabajo o lugar de formación. | <p>Evaluación de las necesidades de formación de la plantilla laboral</p> <p>Programación del plan anual de formación en base a las necesidades detectadas</p> | Responsable de RRHH | Personal interno de la plantilla laboral. Medios propios | <p>Test de Evaluación de necesidades de formación.</p> <p>Nº de cursos formativos ofertados a la plantilla</p> <p>Evaluación del grado de satisfacción de la plantilla</p> | Desde Enero 2017 |



6.6- ÁREA RETRIBUCIONES

| OBJETIVOS | ACCIONES A IMPLEMENTAR | RESPONSABLE/S | MEDIOS/ RECURSOS | INDICADORES | CALENDARIO |
|------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|---------------------------------|
| Conseguir que la política retributiva de la Asociación sea más transparente. | Utilizar los canales disponibles para informar sobre los cuadros salariales. | Equipo directivo. Responsable de RRHH | Personal interno de la plantilla laboral. Medios propios | Nº de comunicaciones referidas a tal asunto. | Anualmente, desde Enero de 2017 |



6.7- ÁREA DE SALUD LABORAL

| OBJETIVOS | ACCIONES A IMPLEMENTAR | RESPONSABLE/S | MEDIOS/ RECURSOS | INDICADORES | CALENDARIO |
|----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| Elaborar un protocolo de actuación frente al acoso moral y/o sexual. | Crear la comisión de Igualdad. Protocolo de actuación | Equipo directivo Responsable de los/as trabajadores/as Responsable de RRHH Comisión de Igualdad | Personal interno de la plantilla laboral. Medios propios | Nivel de funcionamiento de la comisión de igualdad. Documento | A partir de Junio 2016. Durante la vigencia del Plan. |



6.8- ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

| OBJETIVOS | ACCIONES A IMPLEMENTAR | RESPONSABLE/S | MEDIOS/ RECURSOS | INDICADORES | CALENDARIO |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Implicar a la plantilla laboral en la puesta en marcha del Plan de Igualdad | Reuniones informativas sobre las medidas que contempla el Plan y la importancia de las mismas. | Equipo directivo Plantilla laboral | Personal interno de la plantilla laboral. Medios propios | Nº de reuniones realizadas a tal efecto. Nº de sugerencias realizadas por la plantilla laboral | Abril- Junio 2016 |
| Utilizar un lenguaje no sexista, tanto en las comunicaciones internas como externas. | Adaptación de toda la documentación y de las comunicaciones internas y externas a un lenguaje no sexista. | Equipo directivo Plantilla laboral | Personal interno de la plantilla laboral. Medios propios | Documentos en uso de un lenguaje inclusivo | Desde Julio de 2016. |



7- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

El Plan de Igualdad de TYRIUS dispondrá de un proceso de seguimiento y evaluación que tendrá la finalidad de medir la implantación de las acciones previstas en el Plan, así como el impacto de las mismas en la Entidad.

La evaluación del Plan se realizará anualmente y supondrá un proceso de mejora continuo, al poder incorporar modificaciones de mejora en el Plan cuando se considere conveniente. Para realizar el seguimiento y la evaluación, se utilizarán los indicadores contemplados en el Plan para cada una de las acciones a implantar.

A través del proceso de evaluación podremos detectar las posibles resistencias existentes en la aplicación de medidas, las necesidades nuevas detectadas, así como las consecuencias de la implantación de cada una de las acciones contempladas en el Plan de Igualdad.

Así pues, el proceso de Evaluación contemplará las siguientes fases:

- ❖ La Evaluación de la situación previa (Analizada durante la fase del DIAGNÓSTICO)
- ❖ La Evaluación anual, realizada al final de cada año, durante la vigencia del Plan (Diciembre 2016, diciembre 2017, diciembre 2018, diciembre 2019)
- ❖ La Evaluación final que se realizará en Enero de 2020 y que evaluará el conjunto del Plan, a lo largo de todo el período en el que ha estado vigente.
- ❖ Informe final: A partir de la Evaluación final se elaborará un informe del grado de cumplimiento del Plan, así como de los obstáculos que se han detectado en la implantación de las acciones y de las nuevas medidas implantadas, en caso de existir. Este informe recogerá también el impacto que ha tenido el Plan de Igualdad en la estructura de la Entidad.

La comisión de Igualdad, creada a partir de julio de 2016, será la encargada de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad.



8- VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD TYRIUS

El presente Plan tendrá vigencia desde Junio de 2016 hasta el 31 de Diciembre de 2019, sin perjuicio de que anualmente se pueda revisar e incorporar nuevas acciones consensuadas, previamente, en la Comisión de Igualdad.