



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ENTRE MUJERES Y HOMBRES

2020-2024

ASOCIACION MOSAIC

Silvia Ferrer Rocher
Educatora Social

Begoña Estruch Catalá
Educatora Social



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA ASOCIACION MOSAIC

1. INTRODUCCIÓN	3
2. INFORMACIÓN: DATOS GENERALES DE LA ASOCIACIÓN MOSAIC	5
3. DIAGNÓSTICO. TABLAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN DE LA PLANTILLA Y GRUPO DE PERSONAS VOLUNTARIAS	6
4. MOVIMIENTOS DE PERSONAL	8
5. CONTENIDOS DEL PLAN Y ÁREAS DE ACTUACIÓN	10
5.1 <u>Área de acceso al empleo</u>	11
5.2 <u>Área de conciliación</u>	13
5.3 <u>Área de clasificación profesional, promoción y formación</u>	15
5.4 <u>Área de retribuciones</u>	20
5.5 <u>Área de salud laboral</u>	21
5.6 <u>Área de comunicación y lenguaje no sexista</u>	23
6 MATERIALES	24
7 IMPLANTACIÓN	24
8 VIGENCIA	25
9 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	25
10 MEDIOS Y RECURSO PARA LA PUESTA EN MARCHA	26



Documento: I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con vigencia desde el 1 de marzo de 2020 al 1 de marzo de 2024.

Impulsado por: ASOCIACIÓN MOSAIC

En colaboración con el departamento de Igualdad del ayuntamiento de Gandia.

1. INTRODUCCIÓN

Mosaic es una asociación sin ánimo de lucro, situada en la ciudad de Gandia y que gestiona una vivienda tutelada para personas con problemas de conductas adictivas.

La **Asociación Mosaic** lleva más de 20 años de experiencia en la reinserción de personas con problemas de adicción. En los más de 20 años de historia que avalan nuestra trayectoria, hemos ido adaptándonos y cambiando, al ritmo que marca la comunidad que nos rodea. El **compromiso** de las personas que forman Mosaic radica en la idea de **proporcionar el medio que impulse la autonomía, la responsabilidad y la reinserción de las personas** que han abandonado el consumo de sustancias, y quieren cambiar su vida, generalmente se mantienen en una situación de exclusión social. Apoyamos a los residentes para cambiar esta situación, a través de un **programa de crecimiento personal**.

La Conselleria de Salud de la Comunidad Valenciana, haciendo referencia al artículo 3 del Decreto 124/2001, otorga a la Asociación Mosaic la **ACREDITACIÓN DEFINITIVA de VIVIENDA TUTELADA**, por lo que se realizó la inscripción con el numero V/124/104 del Registro de Centros y Servicios de Atención y prevención de las Drogodependencias de la Comunidad Valenciana.

El trabajo realizado por la Asociación Mosaic durante toda su trayectoria, ha supuesto el reconocimiento del Ministerio del Interior cómo **VIVIENDA DE UTILIDAD PÚBLICA**, registrada con el número **8569**, con fecha de julio de 2019.

Seguimos luchando por un entorno social, político y cultural sin estereotipos ni prejuicios, sin esas concepciones sociales que la sociedad aun hoy posee sobre las personas con conductas adictivas. Es nuestra tarea identificar las necesidades de nuestros usuarios y las personas en situación de exclusión, mejorando la aceptación y logrando una reinserción efectiva y real, basada en el crecimiento personal.

La metodología de Mosaic se fundamenta en el acompañamiento diario al residente en la Vivienda Tutelada en todos los aspectos de su proceso de cambio, diseñando un plan individual de intervención. El sistema de trabajo comprende el ámbito personal, grupal, social y familiar.

El papel que va a jugar el Plan de Igualdad como instrumento de impulso y planificación de la política de igualdad dentro de la Asociación Mosaic va a ser de gran importancia. La existencia de un



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

marco referencial que establezca los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todas las áreas implicadas supone, no sólo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y cómo, sino también de evaluar, una vez acabado su período de vigencia, el grado de cumplimiento alcanzado por el Plan.

El proyecto “Mosaic” tiene como finalidad la adquisición de hábitos de la vida diaria y la reinserción social de las personas con conductas adictivas que desean abandonar estos comportamientos, proporcionando un ambiente libre de sustancias tóxicas y conductas adictivas, facilitando su deshabituación y desarrollando un proceso de cambio de manera holística, que favorece y posibilita la autonomía personal, atendiendo las características individuales de cada residente y a través de las siguientes líneas de actuación:

- 1- Atención a las necesidades básicas.
- 2- Adquisición de hábitos saludables.
- 3- Atención socio-educativa.
- 4- Apoyo en el proceso de cambio (crecimiento personal).
- 5- Programa de prevención de recaídas.
- 6- Reinserción laboral.
- 7- Integración social.

La asociación Mosaic está compuesta por un total de 109 miembros. 12 personas en la junta directiva, 54 (12 de la Junta directiva) personas asociadas, 53 personas voluntarias y dos trabajadoras, siendo el 63% mujeres y el 37% hombres.

La coordinación del programa de Vivienda Tutelada Mosaic va a cargo del equipo profesional de la Asociación, dos Educadoras Sociales, que se ocupan de la gestión interna de la Vivienda Tutelada: gestión del recurso, tratamiento con los residentes, intervenciones familiares, gestión y coordinación de voluntarios y coordinación con otros recursos.

El voluntariado es una parte imprescindible en nuestra Asociación. Sin ellos nuestros programas no podrían llevarse a cabo. Colaboran con Mosaic para poder dar un servicio las 24 horas del día y los 365 días del año.

Las funciones a realizar por el voluntariado son:

- Acompañamiento diario a los usuarios.
- Actividades de ocio y tiempo libre.
- Talleres y dinámicas de grupo.
- Apoyo emocional y empoderamiento del usuario durante el proceso.
- Ser un modelo de referencia para los usuarios.

2. INFORMACIÓN: DATOS GENERALES DE LA ASOCIACIÓN MOSAIC

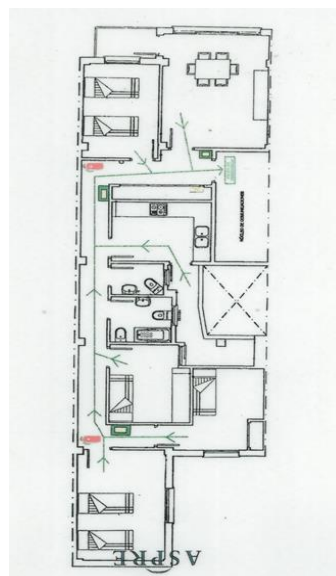
- Datos generales de la Asociación Mosaic:

Nombre de la Asociación	Associació Mosaic
CIF	G-96655295
Domicilio Social	C/ Legionario Bernabeu, 17, 4º, 8ª
Teléfono	660 235 459 / 96 286 54 85
Email	asociacionmosaic2015@gmail.com
Actividad a la que se dedica	Tratamiento y reinserción de personas con conductas adictivas en vivienda tutelada.
Forma Jurídica	Asociación Sin Ánimo de Lucro

- Instalaciones de la Asociación:
Se trata de una vivienda de **superficie útil de 94,50 m²**, equipada con instalaciones de fontanería, salubridad, electricidad y gas adecuadas.

La **distribución** de la Vivienda es:

- Entrada de 2'45 m² útiles.
- Sala de Estar / Comedor de 16'70 m² útiles.
- Dormitorio 1 de 9'85 m² útiles.
- Cocina de 8'15 m² útiles.
- Pasillo de 14'25 m² útiles.
- Aseo de 2'25 m² útiles.
- Baño de 3'90 m² útiles.
- Galería de 6'00 m² útiles;
- Dormitorio 2 de 8'30 m² útiles.
- Dormitorio 3 de 9'25 m² útiles.
- Dormitorio 4 de 13'40 m² útiles.



Plano vivienda Mosaic

Mosaic está **ubicado** en un **edificio de viviendas normalizada**. Se accede desde un espacio porticado común a todo el edificio, con escalera y ascensor como núcleo de comunicación entre las viviendas a la que pertenece.

- Ámbito Territorial: PROVINCIAL.

La Asociación Mosaic está situada en la Ciudad de Gandia. En su recurso de Vivienda Tutelada atiende a personas procedentes de la provincia de Valencia, si bien es cierto que, en ocasiones, también se atiende a pacientes procedentes de las provincias de Castellón y de Alicante.

3. DIAGNÓSTICO. TABLAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN DE LA PLANTILLA Y GRUPO DE PERSONAS VOLUNTARIAS

2.1.1. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES

	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
Menos de 20 años	-	-	-
20-29 años	-	-	-
30-39 años	1	-	1
40-49 años	1	-	1
50 y más años	-	-	-
Total	2	-	2

2.1.2. DISTRIBUCIÓN DEL GRUPO DE PERSONAS VOLUNTARIAS POR EDADES

	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
Menos de 20 años	-	-	-
20-29 años	13	5	18
30-39 años	6	4	10
40-49 años	11	6	17
50 y más años	3	5	8
Total	33	20	53

2.1.3. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS

<i>NIVEL DE ESTUDIOS</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
Sin estudios	-	-	-
Estudios Primarios	-	-	-
Estudios Secundarios	-	-	-
Estudios universitarios	2	-	2
Total	2	-	2

2.1.4 DISTRIBUCIÓN DEL GRUPO DE PERSONAS VOLUNTARIAS POR ESTUDIOS

<i>NIVEL DE ESTUDIOS</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
Sin estudios	4	4	8
Estudios Primarios	8	6	14
Estudios Secundarios	3	4	7
Estudios universitarios	14	6	24
Total	33	20	53

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

2.1.5. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

<i>DEPARTAMENTO</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
Personal directivo	-	-	-
Personal cualificado	2	-	2
Personal no cualificado	-	-	-
Personal administrativo	-	-	-
Total	2	-	-

2.1.6. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

<i>CONTRATO</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
Indefinido	2	-	2
Temporal	-	-	-
Practicas	-	-	-
Aprendizaje	-	-	-
Otros	-	-	-
Total	2	-	2

2.1.7. DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR JORNADA LABORAL SEMANAL

<i>JORNADA LABORAL</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
Menos de 20 horas	-	-	-
De 20 a 34 horas	-	-	-
De 35 a 39 horas	-	-	-
40 horas	2	-	2
Mas de 40 horas	-	-	-
Total	2	-	2

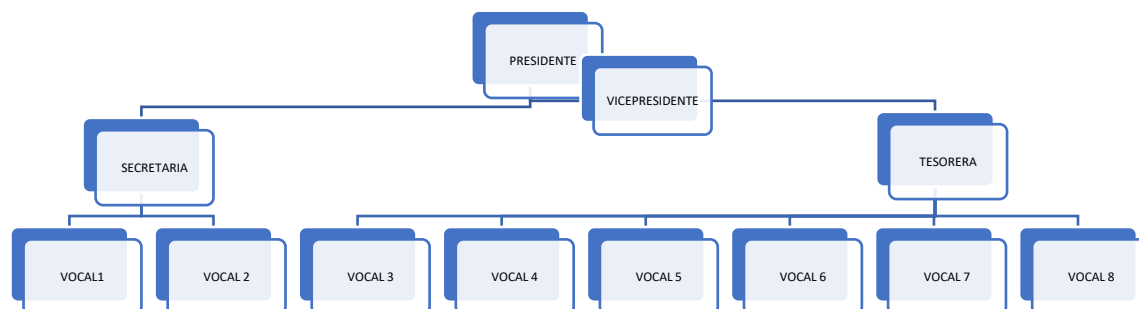
2.1.8. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTOS Y NIVELES JERÁRQUICOS.

La plantilla de la Asociación Mosaic está compuesta por dos Educadoras Sociales. No hay nivel jerárquico dentro de la plantilla.

<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
8	4	12

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Distribución de cargos de la Junta Directiva:



4. MOVIMIENTOS DE PERSONAL

Número de ingresos y bajas

AÑO	Número de ingresos			Número de bajas		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
2019	1	-	1	1	-	1
2018	1	-	1	2	-	2
2017	-	-	-	-	-	-
2016	-	-	-	-	-	-
2015	2	-	2	1	-	1

4.1 MOTIVO DE LAS BAJAS PRODUCIDAS EN LOS ÚLTIMOS 2 AÑOS

	Mujeres	Hombres	Total
Jubilación	-	-	
Despido	-	-	
Finalización contrato	-	-	
Abandono voluntario	1	-	1
Abandono por cuidado de personas a cargo	-	-	-
Excedencias	2	-	2
Otros	1	-	1
Total	4	-	4

4.2 NÚMERO DE HORAS DE BAJA TEMPORAL EN EL ÚLTIMO AÑO

	Mujeres	Hombres	Total
Por enfermedad	120 horas		120 horas
Por maternidad/paternidad			
Por atención de personas a cargo			
Otros			
total	120 horas		120 horas

4.3. RESPONSABILIDADES FAMILIARES

NÚMERO DE HIJAS E HIJOS

	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
0 hijas e hijos	-	-	-
1 hija/hijo	-	-	-
2 hijas e hijos	1	-	1
3 hijas e hijos	-	-	-
Más de 3 hijas e hijos	-	-	-
total	1	-	1

EDADES DE HIJAS E HIJOS

	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
Menos de 3 años	-	-	-
De 4 – 6 años	-	-	-
De 7 a 14 años	1	-	-
15 y más años	1	-	-
total	2	-	2

OTRAS PERSONAS A CARGO

*en la plantilla en este momento no se da esta situación.

4.4. FORMACIÓN DE LOS ÚLTIMOS AÑOS

- N.º de personas que han recibido formación en el último año: 2.
- Tipo de formación realizada: Cursos activos para profesionales de la Fundación contra la Drogadicción, FAD.
- Formación especializada:
 - Prevención del juego online en adolescentes y jóvenes.
 - Formación en igualdad de Oportunidades: en el año 2017/18.
- Metodología: Formación on-line.
- Duración: 50 h.
- Tipo de formación prevista: cursos activos para profesionales.
- Formación especializada:
 - Sensibilización en igualdad de oportunidades.
 - Planes y medidas de igualdad en la empresa.
 - Curso de formación en Terapia Gestalt.
 - Curso de Docente de la formación para el empleo.
- Metodología: Formación on-line y Presencial.
- Duración: no determinada.



4.5. PROMOCIÓN PROFESIONAL

*La asociación Mosaic no contempla esta acción.

4.6. CUADRO DE RETRIBUCIONES

Al tratarse de una Asociación sin ánimo de lucro, la Junta Directiva no percibe ningún beneficio.

Personal directivo. no contratado y no remunerado.

Personal directivo intermedio: no contratado y no remunerado.

Personal no cualificado: no contratado y no remunerado.

Personal administrativo: Consultoría y asesoría externa.

Personal voluntariado: no contratado y no remunerado.

Personal cualificado:

Categoría profesional: Técnico en Integración Social.

Salario base: 1331€

Complementos salariales: 258€

Total, de la retribución: 1471€

5. CONTENIDOS DEL PLAN Y ÁREAS DE ACTUACIÓN

Definimos nuestro Objetivo Estratégico y el Plan de Acción atendiendo a las exigencias que para el visado de los Planes de Igualdad establece el Decreto 133/2007 de 27 de Julio, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas en la Comunitat Valenciana.

Estableciendo los objetivos concretos de igualdad que la Asociación pretende alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución.

Objetivo estratégico: Integrar la plena igualdad de oportunidades en la organización.

Pasamos a describir cada área de intervención para el Plan de igualdad.

Se va a seguir el siguiente guion:

- Área
- **Objetivo**
- Acciones a desarrollar
- Descripción
- Personas destinatarias
- Metodología
- Recursos humanos y económicos
- Departamento responsable de la implementación
- Temporalización
- **Cuestionarios**
- Calendario del Área.



5.1 Área de acceso al empleo.

Objetivo general

- Lograr un sistema de selección del personal no discriminatorio, coherente y garante del respeto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, donde prime la formación y/o sensibilidad hacia la igualdad de oportunidades.

Acciones a desarrollar para la selección del personal laboral.

Acción 1.- Proceso de selección no discriminatorio.

Descripción: Analizar las candidaturas recibidas priorizando el perfil profesional de cada candidatura. Sin hacer discriminación de género u otros datos personales que pudieran ser irrelevantes para la cobertura de la vacante.

Personas destinatarias: Las personas que presentan candidatura para optar a la oferta laboral.

Metodología: Estudio y análisis de las candidaturas. Para la puesta en marcha de esta acción, los miembros de la Comisión de Igualdad revisarán los criterios y medios establecidos para los procesos de selección de una vacante.

Recursos humanos y económicos: Comisión de Igualdad. Coste de la implementación, 0€.

Departamento responsable de la implementación: Comisión de igualdad.

Temporalización: Durante la vigencia del plan, cuando la Asociación requiera contratar a personal para cubrir una vacante o ampliar la plantilla.

Acción 2.- Adaptar la política de comunicación interna y externa de la Asociación con trato igualitario en el uso del lenguaje y de las imágenes no sexistas.

Descripción: Comprobar que la descripción de las ofertas de empleo publicadas no contiene ningún filtro por razón de sexo, especialmente de tipo indirecto, ni lenguaje sexista.

Personas destinatarias: Las personas que presentan candidatura para optar a la oferta laboral.

Metodología: Comprobar que las publicaciones o anuncios en materia de oferta de empleo están ajustadas a los objetivos del plan.

Recursos humanos y económicos: Comisión de Igualdad. Coste de la implementación, 0€.

Departamento responsable de la implementación: Comisión de Igualdad.

Temporalización: Cuando la Asociación requiera contratar para cubrir una vacante a lo largo de la vigencia del plan, con el mantenimiento posterior de esta acción.



Cuestionario de autoevaluación, evaluación continua y evaluación final; área de acceso al empleo.

- ¿Los canales utilizados para difundir las ofertas de empleo de nuestra Asociación son diversos y accesibles tanto a hombres como a mujeres?
- ¿Se publican las ofertas de empleo de la Asociación de forma que no se expresa claramente la preferencia por alguno de los sexos?
- ¿Se utiliza un lenguaje no sexista (neutro) cuando se oferta una vacante en la Asociación?
- ¿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?
- ¿Se establecen criterios claros y específicos para la aceptación de candidaturas, garantizándose en todo caso una elección de las mismas sin sesgo de género?
- ¿Nuestros modelos de solicitud de empleo garantizan la obtención de información relevante para la selección sin extenderse a datos personales que pudieran entenderse discriminatorios?
- ¿Se fomenta la contratación para la sustitución del personal de la plantilla en situación de excedencia familiar, paternidad, maternidad, etc.?
- ¿Las personas responsables del proceso de selección han recibido formación/ información y/o están sensibilizadas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres hombres?
- ¿En los procesos de selección se realizan pruebas o exámenes que no favorezcan a un sexo en detrimento de otro (por ejemplo, pruebas físicas, antropométricas, etc.)?
- ¿Los contenidos de las pruebas de selección son iguales para hombres y mujeres?
- ¿En las entrevistas personales, se utiliza un cuestionario o batería de preguntas estandarizado, evitando la formulación de preguntas personales que pudieran entenderse discriminatorias?
- ¿Utilizamos un lenguaje no sexista a la hora de realizar las distintas pruebas que configuran el proceso de selección de personal?
- ¿A través de las pruebas selectivas comprendidas en el proceso de selección, se asegura que se atiende estrictamente a las especificaciones del puesto de trabajo y a las cualificaciones requeridas para su cobertura detalladas en la definición de dicho puesto de trabajo?
- ¿Quedan recogidos estadísticamente y desagregados por sexos, los resultados de cada una de las fases del proceso de selección?
- ¿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?



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Calendario del área de acceso al empleo:

AÑO	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agt.	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
2020									1 2	1 2	1 2	1 2
2021	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2
2022	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2
2023	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2

1= Acción 1.

2= Acción 2.

5.2 Área de conciliación

Objetivo general

- Promover la corresponsabilidad y cambio en los usos del tiempo del personal contratado por la asociación, facilitando la conciliación familiar, la flexibilidad de horarios y el espacio.

Acciones a desarrollar en el área de conciliación.

Acción 1. Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar la estrategia de la Asociación a las mismas.

Descripción: recoger información del personal contratado y de los voluntarios de la asociación, de forma que, podamos diseñar un calendario y horario adaptado a la situación de estas personas en el que se facilite la conciliación familiar.

Personas destinatarias: personal contratado y voluntarios de la Asociación.

Metodología: utilizaremos una metodología participativa. Cuestionarios estandarizados para recoger información personal, con los que establecemos la estrategia a seguir.

Recursos humanos y económicos: Comisión de Igualdad. Coste de la implementación, 0€.

Departamento responsable de la implementación: Comisión de Igualdad.

Temporalización: se realizará una valoración de la situación inicial y posteriormente se revisará de forma anual.

Acción 2. Facilitar información a toda la plantilla de las novedades legislativas en materia de reducciones de jornada, excedencias por cuidado de personas dependientes, lactancia, permisos, etc., garantizando esos derechos.

Descripción: informar de los derechos de los trabajadores en materia de conciliación y dar preferencia en la elección de los turnos de trabajo y periodos de vacaciones a quienes tengan responsabilidades familiares.



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Personas destinatarias: personal contratado y voluntarios de la Asociación.

Metodología: se ofrecerá atención personalizada que de respuesta a las inquietudes y necesidades de las personas que la soliciten en esta materia. Las personas voluntarias pueden utilizar esta información para aplicarla en sus respectivos lugares de trabajo.

Recursos humanos y económicos: Comisión de Igualdad. Agente de Igualdad del Ayuntamiento de Gandia. Coste de la implementación, 0€.

Departamento responsable de la implementación: Comisión de Igualdad.

Temporalización: a partir de cuándo se obtenga el visado y posteriormente de forma anual.

Cuestionario de autoevaluación, evaluación continua y evaluación final; área de conciliación.

- ¿Se mejora la normativa mínima aplicable por ley/convenio a la Asociación en aspectos de conciliación?
- ¿Los horarios de trabajo, reuniones, y horarios de formación favorecen la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?
- ¿Se permite la flexibilización del horario de trabajo con el objeto de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadoras y trabajadores?
- ¿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?
- ¿Se toman medidas que fomenten el reparto de responsabilidades familiares?
- ¿Se llevan a cabo medidas para favorecer la condición de maternidad/paternidad de los trabajadoras y trabajadores o para atender a personas dependientes? (medidas económicas, jurídicas o de ocio).
- ¿Se lleva a cabo formación a directiva y trabajadores/as en materia de igualdad de oportunidades y en concreto de conciliación?
- ¿Se lleva a cabo una correcta política de información a trabajadoras y trabajadores?
- ¿Se les informa sobre la normativa legal de conciliación y de las acciones llevadas a cabo por la Asociación?
- Contemplar permisos especiales o servicios de la Asociación para cubrir las vacaciones escolares.
- Contemplar como retribuidos los permisos para acompañar a consulta médica a las personas dependientes.



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Calendario del área de conciliación:

AÑO	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agt.	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
2020									1 2			
2021									1 2			
2022									1 2			
2023									1 2			

1= Acción 1.

2= Acción 2.

5.3. Área de clasificación profesional, promoción y formación.

5.3.1. Clasificación profesional

Objetivo general:

- Asegurar que las competencias y funciones del personal contratado coinciden con las establecidas en el convenio laboral al que se adscriben.

Acciones a desarrollar en el área de clasificación profesional

Acción 1.- Revisar la clasificación profesional establecida por convenio, para detectar posibles discriminaciones indirectas por razón de género y/o incompatibilidad profesional.

Descripción: Una vez localizados las funciones específicas del personal contratado, definir las en un escrito firmado por la Junta Directiva de la Asociación en la que se comprometen a velar por el cumplimiento del contrato.

Personas destinatarias: personal laboral.

Metodología: realizar una revisión exhaustiva del tipo del convenio laboral. Revisar la clasificación profesional establecida por convenio, para detectar posibles discriminaciones indirectas por razón de género y/o incompatibilidad profesional.

Recursos humanos y económicos: asesoría laboral. Coste 0€

Departamento responsable de la implementación: asesoría laboral y Comisión de Igualdad.

Temporalización: al inicio de la vigencia del plan y según necesidad de nuevas contrataciones o cambios en el contrato laboral.

Questionarios de autoevaluación, evaluación continua y evaluación final; área de clasificación profesional.

- ¿Las categorías y/o grupos profesionales que engloban los distintos puestos de trabajo, son neutras y se definen independientemente del género? SI
- ¿Hay mujeres en la Asociación que ocupen cargos de responsabilidad o cargos directivos? SI



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Calendario del área de clasificación profesional:

AÑO	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agt.	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
2020									1			
2021	1											
2022	1											
2023	1											

1= Acción 1.

5.3.2. Promoción

El funcionamiento de la Asociación Mosaic y la Vivienda Tutelada en concreto, funcionan de una forma bien distinta al de una empresa convencional, puesto que en su proceso de promoción no existen puestos laborales por los que promocionar. A día de hoy, en el funcionamiento de la vivienda los puestos de trabajo son equitativos e igualitarios.

Si bien es cierto que, la promoción dentro de la Asociación se puede dar en la junta directiva, para pasar a desempeñar cargos o funciones, que implican mayores responsabilidades.

En el caso que, en un futuro, se preste la oportunidad de promoción interna en la Asociación, deberemos perseguir el siguiente objetivo general.

Objetivo general:

Establecer sistemas de promoción para las personas contratadas y para las personas que accedan a asumir cargos en la Junta Directiva, que garanticen la no discriminación mediante la utilización de criterios objetivos y equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles profesionales de personas contratadas y de personas que accedan a Junta Directiva.

Acciones a desarrollar en la Promoción

Acción 1.- Desarrollar un protocolo de actuación para la promoción en puestos laborales y en cargos de Junta Directiva.

Descripción: Crear un protocolo de actuación con el que se vele por el derecho básico de la promoción en el trabajo. Los criterios para promocionar corresponderán a: antigüedad, experiencia, acreditación de conocimientos, formación y perfeccionamiento profesional. Quedará reflejado en el protocolo que, en igualdad de condiciones para la idoneidad para la promoción, tendrán preferencia para ser promocionadas las personas del sexo menos representativo, tanto para los profesionales contratados como para el nombramiento para Junta Directiva de la Asociación. Dentro de este protocolo constarán las acciones positivas dirigidas a eliminar y/o compensar las situaciones de discriminación.

Personas destinatarias: Personal laboral y personas asociadas a la Asociación Mosaic que aspiren a formar parte de la Junta Directiva.



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Metodología: En primer lugar, se elaborará el protocolo en sí, para ello se realizará un análisis de necesidades inicial. Seguidamente se pondrá en práctica dicho protocolo, a partir de la implantación del protocolo habrá una persona responsable de velar por el cumplimiento del mismo.

Recursos humanos y económicos: Comisión de Igualdad y junta directiva de la Asociación. Coste 0€.

Departamento responsable de la implementación: Persona responsable de la acción de velar por el cumplimiento de esta acción (será miembro de la Comisión de Igualdad) y equipo de trabajo formado por miembros de la Comisión de Igualdad.

Temporalización: La elaboración del protocolo se realizará durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad. Seguidamente se aplicará dicho protocolo de forma transversal en el grupo de personas contratadas y las siguientes constituciones de Juntas Directivas. La promoción se podrá solicitar en la Asamblea General Anual, que se celebra, generalmente, en noviembre.

Cuestionario de evaluación, evaluación continua y evaluación final; área de promoción.

- ¿Se aprecia la existencia de categorías y/o grupos profesionales feminizados o masculinizados?
- ¿La relación entre nivel de estudios y categoría profesional, es la misma para las trabajadoras que para los trabajadores?
- ¿Se ha realizado una valoración de los puestos de trabajo a fin de establecer la clasificación profesional en la Asociación?
- ¿Los puestos ocupados por mujeres y hombres en la Asociación tienen las mismas posibilidades de desarrollar una carrera profesional?
- ¿Se informa, motiva y forma a las mujeres para que participen en los procesos de promoción profesional?

Calendario del área de promoción:

AÑO	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agt.	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
2020									1	1	1	1
2021	1	1	1	1	1	1	1	1				
2022												
2023												

1= Acción 1.



5.3.3. Formación

Objetivo general:

Reformar el Plan de Formación de la Asociación Mosaic con el fin de que cumpla con los principios de Igualdad entre Mujeres y Hombre en todos los aspectos de forma y de fondo e incorporar dentro del Plan Formativo un apartado específico de Formación en Igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres.

Acciones a desarrollar en el área de formación

Acción 1.- Reformar el Plan de Formación general de la Asociación Mosaic.

Descripción: Los procesos de formación en la Asociación son fundamentales, para que las personas que integran la organización, puedan mejorar las capacidades y conocimientos relacionados con sus ámbitos de trabajo, y con el desarrollo de sus funciones y responsabilidades, por lo que es conveniente revisar el plan de formación de la Asociación para modificar aquellos aspectos que puedan ser discriminatorios, tanto de contenido como de lenguaje integrador.

Personas destinatarias: Personal laboral, personas voluntarias, personas asociadas a Mosaic.

Metodología: Reelaborar el Plan de formación de la Asociación Mosaic, modificando aquellos aspectos que puedan ser redactados de forma más integradora e igualitaria. Para ello, las personas encargadas de ello realizarán un análisis exhaustivo del Plan de formación y modificarán los apartados que convenga adaptar.

Recursos humanos y económicos: Personal laboral. Coste 0€.

Departamento responsable de la implementación: Comisión de Igualdad.

Temporalización: iniciaremos el proceso de reelaboración del Plan de formación en febrero de 2021 y mantendremos estas reformas en la elaboración de los Planes de Formación siguientes (febrero 2022 y febrero 2023).

Acción 2.- Elaboración e Incorporación al Plan de Formación de la Asociación de un plan de formación de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Descripción: Este Plan de formación en Igualdad de Oportunidades incluirá materiales didácticos, promoción y realización de cursos on-line y presenciales en materia de Igualdad de Oportunidades y Lucha contra la violencia de Género.

Personas destinatarias: Personal profesional, residentes en la Vivienda Tutelada Mosaic (destinatarios del recurso de V.T.), personas voluntarias y personas de la Junta Directiva de la Asociación.

Metodología: Para la creación del Plan de Formación específico en Igualdad de Oportunidades, las personas encargadas de su elaboración se documentarán sobre los aspectos legislativos y las opciones formativas que ofrece el Ministerio de Igualdad. Realizarán un borrador del Plan que tendrá que ser



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

aprobado por la Comisión de Igualdad para poderse desarrollar e incorporar al Plan de Formación General de la Asociación Mosaic.

Recursos humanos y económicos: Personal profesional laboral. Coste 0€.

Departamento responsable de la implementación: Comisión de Igualdad.

Temporalización: simultáneamente, al reelaborar el plan de formación (**acción 1**) incluiremos esta acción. Febrero de 2021 y siguientes.

Cuestionario de evaluación, evaluación continua y evaluación final; área de formación.

- ¿Existe un plan de formación en la Asociación que tiene en cuenta las necesidades de toda la plantilla?
- ¿Existe una relación definida entre los planes de formación, los planes de carrera y la promoción interna?
- ¿La Asociación cuenta con algún programa de *mentoring*?
- ¿Se establece algún tipo de compensación por el tiempo empleado en formación fuera del horario laboral?
- ¿Se fomenta la participación de las mujeres en los cursos de formación?
- ¿Se organizan cursos específicos para las mujeres de la Asociación con la finalidad de prepararlas para promocionar en empleos o funciones en las que se encuentran subrepresentadas o que tradicionalmente han estado ocupados por hombres?
- ¿Se facilita información sobre los procesos formativos del plan anual de formación de las trabajadoras y trabajadores en situación de excedencia familiar, maternidad, paternidad, etc. especialmente con motivo de su reincorporación al puesto de trabajo?
- ¿Tanto el Equipo Directivo como el equipo de Recursos Humanos recibe algún tipo de formación en igualdad de oportunidades?

Calendario del área de formación:

AÑO	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agt.	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
2020												
2021		1 2										
2022		1 2										
2023		1 2										

1= Acción 1.

2= Acción 2.



5.4. Área de retribuciones

La Asociación deberá realizar un estudio interno, con el fin de analizar su política laboral y retributiva, para detectar situaciones de discriminación salarial y laboral, con el objeto de corregirlas o eliminarlas.

Objetivo general.

- Garantizar retribuciones sin sesgos de discriminación, corregir y/o eliminar las situaciones salariales o laborales discriminatorias.

Acciones a desarrollar en el área de retribuciones

Acción 1.- Llevar a cabo revisiones de los salarios que reciben los trabajadores y las trabajadoras en la Asociación.

Descripción: En la actualidad, la asociación cuenta con dos personas contratadas y son mujeres. Aun así, se deben analizar si los puestos dónde predomina la presencia femenina están peor clasificados que aquellos donde predominan los hombres.

Personas destinatarias: el personal laboral de la Asociación.

Metodología: Comparar el salario de mujeres y hombres que realizan el mismo trabajo, ocupan puestos de trabajo considerados equivalentes o realizan trabajos que se valoran con el mismo criterio.

Recursos humanos y económicos: asesoría laboral y Comisión de Igualdad. Coste 0€.

Departamento responsable de la implementación: Comisión de Igualdad.

Temporalización: Durante los primeros meses de vigencia del plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad contactará con la asesoría laboral para materializar esta acción.

Cuestionario de autoevaluación, evaluación continua y evaluación final; área de retribuciones.

- ¿El convenio colectivo de la Asociación define de manera objetiva y precisa cada uno de los conceptos retributivos?
- ¿Tiene la Asociación una política retributiva transparente? (Se publican los cuadros salariales o al menos se informa de los mismos a la representación de los trabajadores/as?)
- ¿Los pluses o beneficios sociales o económicos sólo son accesibles para determinados profesionales?
- ¿Los pluses o beneficios sociales o económicos sólo son accesibles para los trabajadores/as fijos/as?
- ¿Los pluses o beneficios sociales o económicos sólo son accesibles para los trabajadores/as a jornada completa?
- ¿El salario medio de los trabajadores y trabajadoras es igual en una misma categoría o grupo profesional?



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Calendario del área de retribuciones:

AÑO	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agt.	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
2020									1	1	1	1
2021												
2022												
2023												

1= Acción 1.

5.5. Área de salud laboral.

Objetivo general:

- Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral dentro de la Asociación.

Acciones a desarrollar en el área de salud laboral

Acción 1.- Crear y hacer público un «Protocolo de Actuación» que regule el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.

Descripción: Puesto que el acoso sexual, por razón del sexo y/o moral, constituyen un riesgo para la salud y la seguridad, la Asociación tiene la obligación de tomar medidas para reducir al mínimo estos riesgos, encaminados a la eliminación y prevención de estas conductas.

Personas destinatarias: todas las personas que forman parte y participan de la Asociación.

Metodología: se elaborará un informe diagnóstico de la situación inicial, para posteriormente, diseñar el protocolo de actuación de salud laboral.

Recursos humanos y económicos: Personal laboral. Coste 0€

Departamento responsable de la implementación: Comisión de Igualdad.

Temporalización: La elaboración de este protocolo se llevará a cabo a inicios de 2022.

Acción 2.-. Formar a todo el personal, plantilla, órganos de gobierno y resto del sector sobre la necesidad de establecer un trato basado en la igualdad y en el respeto mutuo, independientemente del sexo.

Descripción: Trasladar a la salud laboral un enfoque integrado de género significa utilizar un método de trabajo que nos permita conocer y actuar en función de las particularidades, necesidades e intereses de mujeres y hombres.

Personas destinatarias: Todas las personas que participan de la asociación.



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Metodología: Tras la elaboración del protocolo de la acción 1 se realizarán sesiones formativas e informativas sobre dicho protocolo.

Recursos humanos y económicos: Personal laboral. Coste 0€

Departamento responsable de la implementación: Comisión de Igualdad.

Temporalización: una vez terminado el protocolo de actuación se programarán sesiones formativas e informativas con los residentes, las personas voluntarias y las personas que forman parte de la Junta Directiva. Inicio de la acción: noviembre 2022, cursos de reciclaje y para nuevos ingresos cada 6 meses.

Cuestionario de autoevaluación, evaluación continua y evaluación final; área de salud laboral.

- ¿Se gastan bromas o se cuentan chistes misóginos, homófobos o racistas?
- ¿Se exhiben carteles o imágenes de carácter sexista?
- ¿Existe en la Asociación alguna regulación sobre el acoso por razón de sexo, el acoso sexual o el acoso moral?
- ¿En nuestra Asociación se producen comentarios irónicos o burlones, admitidos con normalidad, en relación al aspecto físico, a la vestimenta o a la tendencia de sexual de compañeras y/o compañeros?
- ¿Se tiene conocimiento de algún caso de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o acoso moral en la Asociación?
- ¿Considera que se adaptan los horarios y condiciones de trabajo a su situación personal?
- ¿Considera que se adaptan los horarios y condiciones de trabajo a su situación durante el embarazo?
- ¿Son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos, a su situación personal?
- ¿Son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos, a su situación durante el embarazo?

Calendario del área de salud laboral:

AÑO	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agt.	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
2020												
2021												
2022	1	1	1	1	1	1					2	
2023					2						2	

1= Acción 1.

2= Acción 2.



5.6. Área de comunicación y lenguaje no sexista.

Objetivo general:

- Garantizar una comunicación inclusiva y no discriminatoria.

Acciones a desarrollar en el Área de comunicación y lenguaje no sexista

Acción 1.- Elaborar una guía o manual de comunicación que recoja las normas de comunicación no sexista. Esta guía deberá estar al alcance de todo el personal de la Asociación y sus normas deberán ser claras y comprensibles.

Descripción: La utilización de la imagen de la mujer, en muchas ocasiones, es vejatoria y provoca estereotipos falsos y discriminatorios, reforzando una falsa percepción de la realidad que lejos de otorgarle el rol que le corresponde, contribuye a entorpecer el cambio en la concepción y proyección de la identidad de la mujer y ahonda las diferencias entre sexos.

Personas destinatarias: Todas las personas que pertenecen a la Asociación Mosaic.

Metodología: Hacer uso del lenguaje no-sexista se presenta como una oportunidad excepcional, para hacer creíble unas relaciones más igualitarias, a la par que para ir reduciendo espacios de desigualdad. Para elaborar la Guía, el equipo responsable de esta acción se documentará y pedirá participación al Departamento de Igualdad del Ayuntamiento de Gandía. De esta manera garantizamos obtener una Guía completa y actualizada.

Recursos humanos y económicos: Personal laboral, Agente de Igualdad del Ayuntamiento de Gandia. Coste 0€.

Departamento responsable de la implementación: Comisión de Igualdad.

Temporalización: Iniciaremos esta acción a inicios del año 2023.

Acción 2.- Contribuir a la difusión de materiales inclusivos y no sexistas en las publicaciones que realiza.

Descripción: Una vez terminada la Guía de la acción 1, la Asociación se compromete a fomentar el lenguaje inclusivo y no sexista en todas las publicaciones, cartelería, entrevistas, etc.

Personas destinatarias: Población en general.

Metodología: Las personas responsables de esta acción velarán por el uso y cumplimiento de la guía de lenguaje inclusivo y no sexista en cada publicación.

Recursos humanos y económicos: Personal laboral y comisión de Igualdad. Coste 0€

Departamento responsable de la implementación: Comisión de Igualdad.

Temporalización: De forma transversal, a lo largo de la Vigencia del Plan.

Cuestionario de autoevaluación, evaluación continua y evaluación final; área de comunicación y lenguaje no sexista.

- ¿Aparecen en la publicidad de su Asociación imágenes que traten irrespetuosamente o infravaloren a las mujeres?
- ¿Se utilizan imágenes basadas en estereotipos de género?
- ¿Suele ser desigual la presencia de mujeres y hombres en las imágenes y en la publicidad de su Asociación?
- ¿Se utiliza de forma genérica el uso del masculino cuando se hace referencia a mujeres y hombres?
- ¿Se usa el masculino independientemente de que sea este el sexo de la persona a la que nos dirigimos o sobre la que hablamos?

Calendario del área de comunicación y lenguaje no sexista:

AÑO	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agt.	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
2020									2	2	2	2
2021	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2022	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2023	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2

1= Acción 1.

2= Acción 2.

6. MATERIALES

- Soporte informático: ordenador, impresora-
- Soporte internet para redes sociales, e-mail.
- Material fungible.

7. IMPLANTACIÓN

La fecha prevista para la implantación del Plan de Igualdad en la Asociación Mosaic será una vez obtengamos el visado del Plan aprobado. Estimamos que sea en septiembre de 2020.

Una vez obtenido el visado, se convoca a los miembros de la asociación Mosaic a una reunión general en la que la comisión presenta el Plan de Igualdad e informará de las actuaciones que se van a desarrollar dentro de cada área y de las fechas de la evaluación del plan.

La implantación consiste en ejecutar cada una de las acciones descritas y que forman parte del plan de igualdad de oportunidades. Así pues, son los representantes de la comisión del plan, los responsables de la misma, y se comprometen a:



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

- Coordinar las diferentes áreas y a las personas responsables en la implantación de cada una de las actuaciones.
- Controlar el cumplimiento del calendario previsto para ejecutar cada actuación.
- Fijar mecanismos de seguimiento que sirvan para evaluar la marcha del plan.

8. VIGENCIA

Se determina que tenga una vigencia de algo más de 4 años. Comenzó el **1 de noviembre de 2019, coincidiendo con todo el proceso de constitución de la Comisión de Igualdad y finalizará el 31 de diciembre de 2023**, de esta manera nos ajustaremos al año natural para poder culminar el Plan con la presentación de la memoria anual de actividades.

Estableciendo revisiones anuales estratégicas que se realizarán en enero de cada año junto a las memorias y evaluaciones anuales. En la última revisión en diciembre de 2023 se realizará un nuevo diagnóstico de situación que servirá de base al II Plan de Igualdad.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para el seguimiento de las acciones, programamos una reunión trimestral. La primera reunión de seguimiento tendrá lugar a los tres meses de recibir el visado, en esta primera reunión se creará el calendario semestral de reuniones de control y seguimiento del Plan.

La última reunión servirá de preevaluación antes de redactar los informes finales.

La comunicación de las acciones y actividades que se vayan organizando y logrando se comunicarán a los miembros de la Asociación mediante WhatsApp y a través de correo electrónico.

El seguimiento será supervisado por los miembros de la Comisión de Igualdad. Todos los informes de seguimiento irán firmados por la Comisión de Igualdad, y serán difundidos entre los miembros de la asociación.

En las reuniones semestrales de seguimiento la Comisión de Igualdad utilizará los siguientes indicadores para la evaluación de las actuaciones.

- **Evaluación de resultados.**
- **Evaluación de grado de cumplimiento de los objetivos.**
- **Evaluación de los ajustes para corregir y conseguir la acción.**
- **Evaluación de proceso, grado de dificultad de la ejecución y cambios producidos.**
- **Evaluación del impacto real en la igualdad de oportunidades.**

A través de los cuestionarios creados para cada acción, en la fase de seguimiento se evaluará el grado de realización o aplicación de la misma, el nivel de satisfacción alcanzado y la percepción de la utilidad de la acción.

Evaluaremos que se han cumplido los resultados previstos. El grado de satisfacción de los/as destinatarios/as de las acciones y si ha sido correcta la metodología utilizada.



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

La evaluación tiene por objeto valorar la adecuación de las acciones realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Para ello, la Comisión de Igualdad evaluará que se hayan cumplido los resultados previstos, el grado de cumplimiento, el nivel de desarrollo y los posibles cambios en la idiosincrasia de la Asociación Mosaic.

Además de la autoevaluación, realizaremos **evaluaciones continuas (seguimiento)**, y **evaluación final** utilizando los cuestionarios de cada acción y se desarrollarán los correspondientes informes. En el **informe de evaluación fina**, se reflejarán los cambios acontecidos desde la situación de partida hasta la situación en el momento de finalizarse el periodo de ejecución del plan. Además de los informes de evaluación, se podrán utilizar herramientas complementarias de consulta al personal de la Asociación Mosaic, para obtener información cualitativa sobre el impacto real de las medidas desarrolladas.

Las conclusiones del Informe de Evaluación Final orientarán el futuro II Plan de Igualdad de PVCV.

10. MEDIOS Y RECURSO PARA LA PUESTA EN MARCHA

La dirección se compromete a poner, a disposición del Plan de Igualdad, los medios suficientes para su efectiva aplicación facilitando los recursos materiales, económicos, personales o de cualquier otro tipo. No obstante, para la realización de este Plan de Igualdad, hemos contado con el asesoramiento del departamento de Igualdad del Ayuntamiento de Gandia, facilitando que el coste económico en esta gestión sea de 0€.

Diagnóstico:

- **Horas de asistencia y preparación de datos por parte de la organización.**
- **Asistencia a reuniones de Comisión personal laboral.**
- **Asistencia personal a curso inicial Comisión Igualdad.**
- **Planificación, recogida de información, análisis y presentación de propuestas.**

Coste en personal de la organización: 0€

Coste de gestión externa: 0€

Elaboración:

- **Asistencia a reuniones de Comisión Igualdad para participar en el borrador y aprobación del plan.**
- **Elaboración y planificación del Plan.**

Coste en personal de la organización: 0€

Coste de gestión externa: 0€