

A.E.I.C.E. CLÚSTER HÁBITAT EFICIENTE

Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

A.E.I.C.E. CLÚSTER HÁBITAT EFICIENTE

PLAN 2018-2020

01/06/2018

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN

2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN

3. ACTUACIONES REALIZADAS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN

I.- Garantía del compromiso de la Dirección

II.- Comunicación Interna

III.- Compromiso de la plantilla

IV.- Creación del Comité de Igualdad

V.- Elaboración del Diagnóstico

4. ELABORACIÓN Y DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD

I.- Acceso al empleo

II.- Comunicación

III.- Ordenación del tiempo de trabajo

IV.- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

V.- Formación

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

6. CRONOGRAMA ORIENTATIVO

7. MODELO FICHA DE ACCIONES

8. RESPONSABLE DEL PLAN

1. INTRODUCCIÓN

Este Plan se elabora con el compromiso de la Dirección y de la Plantilla de **A.E.I.C.E. CLÚSTER HÁBITAT EFICIENTE**, en el establecimiento y desarrollo de prácticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra entidad, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio estratégico de nuestra política de calidad y de Recursos Humanos de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Si bien la Ley 3/2007, no obliga a las organizaciones de menos de 250 trabajadores a tener un Plan de Igualdad, **A.E.I.C.E. CLÚSTER HÁBITAT EFICIENTE**, se siente plenamente comprometida con la Igualdad y por ello, adopta un conjunto de medidas, tras la realización de un diagnóstico de la situación existente en materia de Igualdad, que tienen por objeto alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar las posibles discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, establece los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a implantar para su consecución, y los sistemas de seguimiento;

2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN

OBJETIVOS GENERALES:

Los objetivos generales que **A.E.I.C.E. CLÚSTER HÁBITAT EFICIENTE** pretende alcanzar, con la implementación de un Plan de Igualdad de trato y oportunidades, son:

- Introducción de la perspectiva de género en la organización.
- Incrementar la productividad, a través de la incorporación de la perspectiva de género en la gestión ordinaria organizativa.
- Transformar las políticas y prácticas de funcionamiento interno y externo de la organización.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Enriquecimiento de la organización desde un punto de vista de sus valores.
2. La mejora de la percepción de la empresa ante la sociedad, como responsable de llevar al ámbito laboral los valores existentes de la misma, valores entre los que destaca la igualdad por razón de sexo.
3. Mejora del ambiente de trabajo en la organización, el clima social y las relaciones laborales.
4. Puesta en marcha de programas de formación, que mejoren las capacidades de las trabajadoras, tanto profesionales como personales, las habilidades sociales, los conocimientos necesarios para llevar a

cabo de una forma más eficiente el trabajo encomendado, y los conocimientos precisos para asumir trabajos de mayor responsabilidad, y todo ello permitirá tener a la organización una plantilla mejor preparada.

5. Estudio y puesta en marcha las medidas necesarias como la implantación de horarios más flexibles, en vías de la consecución de la conciliación de la vida la vida personal, familiar y laboral sea una realidad y consecución de la mejora de la calidad de vida toda la plantilla, así como su bienestar psicológico y social y por tanto mejora de su efectividad en el trabajo.

6. Garantizar la transversalidad del principio de Igualdad por razón de sexo en todas las actuaciones de la entidad.

7. **Concienciar** a las empresas asociadas a **A.E.I.C.E. CLÚSTER HÁBITAT EFICIENTE**, para facilitar el acceso a las mujeres en los sectores masculinizados como es el de la construcción y que a su vez este acceso sea a puestos más cualificados, ocupados en su mayoría por hombres.

3. ACTUACIONES REALIZADAS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

I.- Garantía del compromiso de la Dirección

La entidad **A.E.I.C.E. CLÚSTER HÁBITAT EFICIENTE**, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta entidad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta.

Respecto a la comunicación tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una

imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Todo esto se llevará a la práctica, a través del fomento de medidas de igualdad de diversa índole y mediante la implementación de **un Plan de Igualdad**, que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en A.E.I.C.E. **CLÚSTER HÁBITAT EFICIENTE** y por extensión a toda la sociedad.

Se contará para llevar a cabo este propósito, con un **Comité de Igualdad**, para el proceso de desarrollo y evaluación de todas las medidas de Igualdad que se implementen.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad y del resto de medidas como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

II.- Comunicación Interna

Como medida transversal para facilitar el nivel de implicación de la plantilla, del personal directivo, aprueba la realización en la sede de **A.E.I.C.E. CLSÚSTER HÁBITAT EFICIENTE**, dos jornadas de **formación y sensibilización en materia de igualdad** de oportunidades, para dar lugar a debate sobre conceptos básicos en Igualdad, así como la exposición de opiniones al respecto.

Se pretende trabajar en las jornadas ejemplos prácticos y ejercicios de visualización en desigualdad, las jornadas de sensibilización serán impartidas por personal especializado en la materia.

III.- Compromiso de la plantilla

Reunidos en la sede social de la **A.E.I.C.E. CLÚSTER HÁBITAT EFICIENTE**, (en adelante A.E.I.C.E.), de una parte, en su representación Enrique Cobreros García, en calidad de presidente, y, de otra, los trabajadores y trabajadoras de A.E.I.C.E.

Se comunicó también a todo el personal arriba mencionado, la puesta en marcha del **Plan de Igualdad**, así como de otras medidas en materia de igualdad, como es la elaboración de un **Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo** y la **introducción del Curriculum ciego en los procesos de selección de personal**.

Las partes se reconocen la capacidad negociadora suficiente para dotar de eficacia general, en el ámbito de la entidad **A.E.I.C.E.**, al presente acuerdo de conformidad con la legislación y normativa convencional vigentes.

A tal fin, las personas reunidas,

A C U E R D A N

El establecimiento de medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral a implantar, como es el diseño, negociación e implantación del correspondiente **Plan de Igualdad** en **A.E.I.C.E CLÚSTER HÁBITAT EFICIENTE**, todo ello en cumplimiento de la Ley 1/2003 de 3 de marzo de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla y León así como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que presta especial atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales, promoviendo la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

La Plantilla es el principal agente implicado, es el colectivo destinatario.

En el caso de la A.E.I.C.E., es un grupo no muy amplio, lo cual facilita enormemente su estudio.

Igualmente convenimos a conocer la cultura general de la entidad, sus valores y la influencia que tiene en la igualdad de oportunidades para las mujeres, en este caso mayoría en la plantilla de la organización.

Para asegurar la participación del personal en todas las fases del programa es necesario crear una estructura específica, en este caso **A.E.I.C.E CLÚSTER HÁBITAT EFICIENTE**, también ha creado un Comité de Igualdad.

IV.- Creación del Comité de Igualdad

El Comité tiene como principal responsabilidad crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo de todas las medidas a implementar en materia de igualdad se lleven a cabo mediante consenso de la dirección y del Comité de Igualdad.

Debe de estar compuesta de mujeres y hombres, ya que es un tema que interesa y beneficia a todas las personas y es recomendable lo integre alguna persona en puestos influyentes.

Por lo tanto en A.E.I.C.E. **CLÚSTER HÁBITAT EFICIENTE**, a fecha de 8 de junio de 2018, crea su propio Comité de Igualdad compuesto por las siguientes personas:

- Enrique Cobreros García, Dirección de **A.E.I.C.E. CLÚSTER HÁBITAT EFICIENTE.**
 - Carmen Devesa Fernández.
 - David Gay Esteban.
 - Beatriz Alonso Ballesteros.
- Las personas que lo integran, se reunirán periódicamente, preferiblemente cada dos meses, para debatir la adopción de medidas a implementar en materia de igualdad.
- Las reuniones se celebrarán en el centro de trabajo y durante la jornada laboral.
- De cada reunión se levantará un acta con los contenidos de las deliberaciones y con la expresión específica de los acuerdos que se alcancen.
- Se establecen unas medidas y directrices para garantizar el buen funcionamiento de las reuniones.

Estos puntos quedan recogidos en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad elaborado por A.E.I.C.E. CLÚSTER HÁBITAT EFICIENTE para regirse la Comisión de Igualdad.

V.- Elaboración del Diagnóstico

Se recogieron datos cuantitativos y cualitativos sobre las siguientes áreas:

- ✓ Caracterización de la plantilla: Distribución vertical y horizontal.
- ✓ Condiciones laborales: Estabilidad laboral, tipo de jornada, responsabilidades familiares y cultura interna.
- ✓ Gestión de personal: Procesos de selección, Reconocimiento profesional, Formación, previsión de acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ Material corporativo de imagen al exterior: página Web, circulares, política de reuniones...

Una vez analizados los resultados, y concretados las principales debilidades y las principales fortalezas de **A.E.I.C.E. CLÚSTER HÁBITAT EFICIENTE**, pasamos a priorizar las áreas de intervención más convenientes para la entidad.

En este sentido, para priorizar hemos tenido en cuenta:

- **Afinidad con el modelo de gestión empresarial**, misión, valores y cultura corporativa.
- Los **recursos humanos disponibles** (integrantes de la Comisión de Igualdad y personas colaboradoras y posibles ejecutoras de acciones concretas). La formación y motivación de las personas que van a trabajar para conseguir los objetivos ha sido un aspecto decisivo a la hora de priorizar. La puesta en marcha de acciones para lograr los objetivos debe contar con personas formadas en aspectos de género.

- **Los recursos financieros** aplicables y que se obtendrán de la A.E.I.C.E. CLÚSTER HÁBITAT EFICIENTE.
- **El conocimiento de buenas prácticas contrastadas.**
- **Recursos materiales y metodologías de trabajo.**
- **Recomendaciones de la asistencia técnica especializada en igualdad de oportunidades.**

En base a todo lo anterior, se han establecido cinco áreas de intervención prioritarias a implantar según resultado del diagnóstico se integran en las siguientes áreas:

- 1. Acceso al empleo**
- 2. Comunicación**
- 3. Ordenación del Trabajo**
- 4. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**
- 5. Formación**

4. ELABORACIÓN Y DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD

Con la implantación de estas áreas de actuación **A.E.I.C.E. CLÚSTER HÁBITAT EFICIENTE**, a través de este documento, refuerza su compromiso en respetar y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el presente y en el futuro.

En el se compromete a impulsar una serie de medidas propuestas, analizadas y acordadas por la Comisión de Igualdad, con el objetivo de integrar los principios de igualdad en la gestión empresarial y, especialmente, en la gestión de recursos humanos en las áreas indicadas en el informe de diagnóstico.

Una vez diseñado el Plan de Igualdad es necesario garantizar las condiciones mínimas para su puesta en marcha, que derivarán de las actuaciones propuestas.

Es necesario asegurar en todo caso:

1. La **difusión e información** entre todo el personal de **A.E.I.C.E. CLÚSTER HÁBITAT EFICIENTE**, implicados en el Plan, sus objetivos y características principales.

2. El establecimiento de un **cronograma de trabajo**, concretando la secuencia lógica de la realización de las medidas, a partir de los logros y condiciones que son necesarios para continuar avanzando.
3. La distribución de **responsabilidades** en la ejecución de cada una de las medidas a realizar.
4. La disposición de los **recursos materiales y humanos** para la correspondiente ejecución de las medidas.

I.- Acceso al empleo

OBJETIVO: El objetivo fundamental de **A.E.I.C.E. CLÚSTER HÁBITAT EFICIENTE** en este eje, ha de ajustarse a criterios y sistemas que tengan como objeto **garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres.**

Para diagnosticar la adecuación de las políticas de reclutamiento y selección de personal a los principios de la igualdad de oportunidades es conveniente la realización de las siguientes **ACCIONES:**

- 1.- Revisar el método que se utiliza en la descripción de los perfiles profesionales y puestos de trabajo de la empresa.
- 2.- Revisar los canales que se utilizan para dar a conocer las vacantes que se producen en la empresa.
- 3.- Revisar el lenguaje y el contenido de las ofertas de empleo.
- 4.- Introducción del curriculum ciego como prueba piloto, durante el año 2019.

5.- Revisar la composición por sexo de los equipos encargados de realizar la selección de personal, así como su grado de formación y sensibilización hacia la igualdad de oportunidades.

II.- Comunicación

OBJETIVO: Como principal objetivo en esta área **A.E.I.C.E. CLÚSTER HÁBITAT EFICIENTE** quiere **fomentar una cultura de igualdad** asegurando el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, en el ámbito de la comunicación tanto interna como externa.

ACCIONES:

1. Mantener la Comisión de Igualdad y elaborar un reglamento de funcionamiento de la misma.
2. Revisar semestralmente los avances del plan de igualdad en la Comisión de Igualdad.
3. Presentar anualmente los avances del plan de igualdad al Comité de Dirección de **A.E.I.C.E. CLÚSTER HÁBITAT EFICIENTE**, así como la difusión entre los asociados de la entidad.
4. El personal recibirá formación específica sobre los principios de igualdad, el plan de igualdad y el protocolo de prevención del acoso, así como la formación pertinente en materia de igualdad de forma periódica, en lo relativo a la comunicación mediante un lenguaje inclusivo.

5. Difusión interna y externa del Plan de Igualdad, para que este se de a conocer tanto por la plantilla de A.I.C.E. Construcción Eficiente, como por las empresas asociadas de la misma, difundiendo sus ventajas y animando a la implantación de planes de igualdad en empresas del sector.

III.- Ordenación del tiempo de trabajo

OBJETIVO: Como principal objetivo en esta área, **A.E.I.C.E. CLÚSTER HÁBITAT EFICIENTE** se compromete a **Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal y laboral y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional, dado su especial impacto en el colectivo femenino.**

ACCIONES:

1. Flexibilización de la jornada de trabajo por motivos familiares y personales.

IV.- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

OBJETIVO: En este apartado, el objetivo de **A.E.I.C.E. CLÚSTER HÁBITAT EFICIENTE** es evitar, concienciar e informar sobre la **prevención de acoso sexual y por razón de sexo.**

Acciones:

1. Elaborar e implementar un Manual propio de **A.E.I.C.E. CLÚSTER HÁBITAT EFICIENTE**, relativo a la prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo.

2. Revisar el protocolo de acoso, mencionado en la primera acción de esta área, en el plazo de 6 meses desde la firma de este acuerdo, aquel mantiene su vigencia hasta la firma del nuevo protocolo o de su renovación anual.
3. Garantizar la accesibilidad del protocolo para todos los empleados y empleadas, mediante:
 - a) Su información en el proceso de acogida
 - b) Publicación en la Intranet
4. Impartir formación especializada a las personas a quienes se asignen cometidos específicos y responsabilidades en materia de acoso laboral, sexual y/o por razón de género en el trabajo, para el desempeño adecuado de sus funciones, así como a los miembros de la Comisión de Igualdad.

V.- Formación

OBJETIVO: Favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la formación, en el desarrollo profesional y la promoción

ACCIONES:

1. Diseñar programas de desarrollo de habilidades directivas enfocados a las personas identificadas con potencial, con el objeto de que les permitan adquirir las habilidades y competencias necesarias para acceder a puestos de superior categoría.
2. La formación se impartirá en horario laboral.
3. Incorporar anualmente al plan de formación cursos específicos en materia de igualdad.

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Este plan tendrá una vigencia que incluye los periodos de septiembre de 2018 desde el día de su firma y hasta el 31 de diciembre de 2020.

En caso de que finalizada su vigencia no se acuerde un nuevo plan, se prorrogará el contenido del mismo hasta la firma de un nuevo acuerdo.

A lo largo de este periodo se llevará a cabo el seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas y se elaborará un informe detallado de los avances del plan anualmente, que se analizará en el seno de la Comisión de Igualdad.

El Plan de Igualdad, elaborado para la presente entidad no es de carácter estático, pudiéndose y debiéndose adaptar a las necesidades que vayan surgiendo durante su vigencia.

Las competencias y funcionamiento de la Comisión de Igualdad estarán reguladas en el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad.

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad es un proceso apreciativo que permite examinar sus progresos, establecer la viabilidad de los hitos planteados, e identificar y anticipar las posibles mejoras, permitiendo llevarlas a cabo o, sino es posible, mejorar las deficiencias.

La evaluación a llevar a cabo por **A.E.I.C.E. CLÚSTER HÁBITAT EFICIENTE**, es una valoración sistemática y objetiva del Plan de Igualdad, desde su concepción hasta los resultados obtenidos.

Se trata de determinar la pertinencia de los objetivos y acciones, su grado de realización, la eficiencia, la eficacia, las repercusiones y la viabilidad del Plan.

La evaluación debe proporcionar informaciones útiles y fidedignas, que permitan integrar las enseñanzas extraídas en los mecanismos de adopción de decisiones. La evaluación debe ser sistemática, concisa y objetiva y que favorezca la comparabilidad y la extracción de información creíble y útil, que pueda traducirse en medidas concretas aplicables en el Plan.

El seguimiento y la evaluación permiten identificar y reflexionar sobre las medidas adoptadas y los efectos de su aplicación en la empresa, para lo cual será necesaria la participación de todos los agentes involucrados (dirección, personal y comisión de igualdad), cuya colaboración será garantía de la pertinencia de las conclusiones extraídas, de tal forma que se obtenga un conocimiento riguroso de la situación que permita corregir posibles deficiencias y hacer propuestas de mejora.

A través de la evaluación del Plan se pretenden conseguir, además, los siguientes objetivos específicos:

- ✓ Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan
- ✓ Analizar el desarrollo del proceso del Plan
- ✓ Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el desarrollo del Plan
- ✓ Reflexionar sobre la necesidad de continuar el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades, o si hay acciones innecesarias en la práctica)
- ✓ Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.

Los **informes de seguimiento** sirven para recoger las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento y para poder identificar posibles actuaciones futuras que sirvan para realizar los ajustes necesarios en el Plan con el objeto de conseguir un rendimiento óptimo en su implementación.

Cada informe de seguimiento resumirá la información obtenida de las herramientas de seguimiento para el periodo del que se trate, actualizar la información obtenida del periodo anterior y analizar de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del Plan.

La Comisión de Seguimiento, o el grupo de trabajo correspondiente, será responsable de la elaboración de los informes que sería aconsejable repetir con una **frecuencia** al menos **anual**.

Los informes servirán para validar los contenidos e introducir matices y recomendaciones con relación a los reajustes o cambios a incorporar dentro del Plan de Igualdad de **A.E.I.C.E. CLÚSTER HÁBITAT EFICIENTE**.

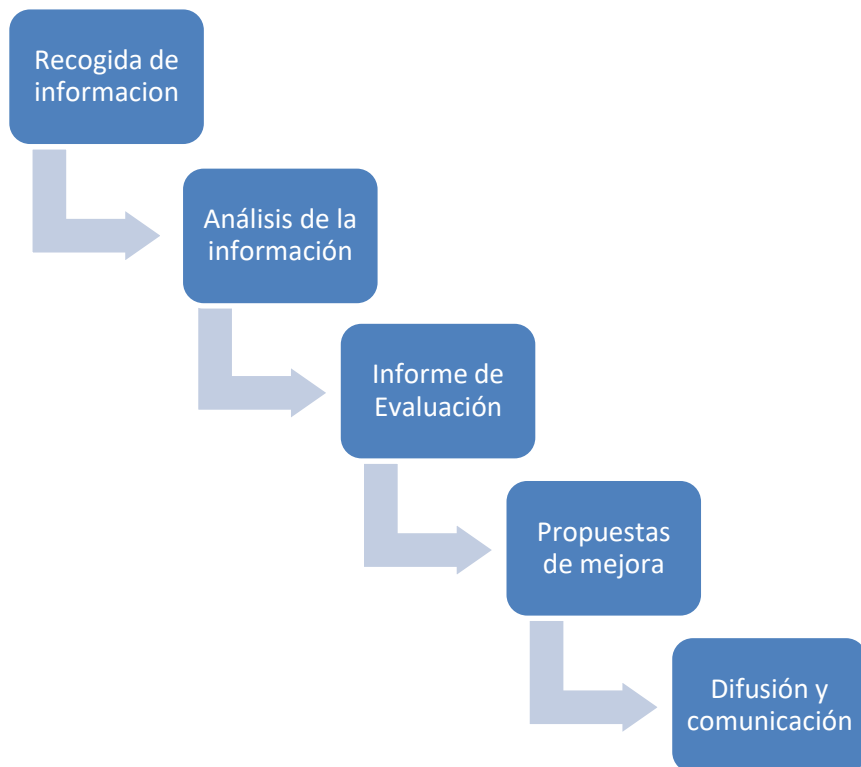
Una vez realizados, los informes se presentarán a la dirección que procederá a la aprobación definitiva de los ajustes y acciones que sea necesario acometer.

La principal fuente de información estará constituida por la documentación generada en el proceso de seguimiento: **fichas de seguimiento, informes periódicos, informe de seguimiento**.

El **método** a seguir en la evaluación y seguimiento de las medidas implantadas realizadas por **A.E.I.C.E. CLÚSTER HÁBITAT EFICIENTE**, es el siguiente

<p>EVALUACIÓN DE RESULTADOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento del plan • Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico previo.
<p>EVALUACIÓN GLOBAL DEL PLAN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas • Grado de dificultad detectado y/o percibido en el desarrollo de las acciones. • Tipo de dificultades y soluciones emprendidas
<p>EVALUACIÓN DE IMPACTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de acercamiento a la Igualdad de Oportunidades en la entidad. • Cambios en la cultura de la entidad, cambio detectado en el equipo directivo y en la plantilla.
<p>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conclusiones generales • Recomendaciones para futuros planes de igualdad y propuestas de mejoras.

El **proceso** a seguir es el siguiente:



6. CRONOGRAMA ORIENTATIVO

FASES												
	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6	MES 7	MES 8	MES 9	MES 10	MES 11	MES 12
COMPROMISO de la Dirección												
PRESENTACIÓN PROGRAMA												
CONSTITUCIÓN COMISIÓN												
DIAGNÓSTICO												
FORMACIÓN												
NEGOCIACIÓN DEL PLAN												
FIRMA DEL PLAN												
SEGUIMIENTO DEL PLAN												

7. MODELO FICHA DE ACCIONES

FICHA ACCIÓN Nº			
ÁREA			
ACCIÓN			
FECHA INICIO		FECHA FIN	
OBJETIVOS			
DESCRIPCIÓN			
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.			
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO			
PERSONAL RESPONSABLE			
PERSONAL PARTICIPANTE Nº			
<u>NOTAS</u>			

8. RESPONSABLE DEL PLAN

La empresa designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del

Plan a:

Nombre:	Enrique Cobreros García
Cargo:	Director Gerente
Departamento:	Dirección

En Valladolid septiembre de 2018

Fdo. Enrique Cobreros García

Director Gerente