

# Índice

<i>Presentación</i> .....	3
<i>1. Introducción</i> .....	4
<i>2. Contenido del plan estratégico para la igualdad</i> .....	6
<i>2.1. Diagnóstico de la situación de partida en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres</i> .....	7
<i>2.2. Programa de actuación del 1<sup>er</sup> plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres de agise</i> .....	10
<i>2.2.1. Ámbito de aplicación</i> .....	10
<i>2.2.2. Vigencia</i> .....	10
<i>2.2.3. Objetivos generales</i> .....	10
<i>2.2.4. Objetivos específicos</i> .....	11
<i>2.3. Implementación y desarrollo</i> .....	18

2021

## Presentación

---

En el año 2013 cumplimos dieciséis años dedicados a la gestión del Servicio Integral de Atención y Acogida a Mujeres víctimas de Violencia de Género y personas dependientes a su cargo de la Comunidad Autónoma Andaluza, bajo concesión administrativa del Instituto Andaluz de la Mujer, dependiente de la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales.

Durante todos esos años, el marco de referencia para el ejercicio de la responsabilidad corporativa de ANDALUZA DE GESTIÓN DE SERVICIOS ESPECIALIZADOS, (AGISE) se ha basado en la premisa de contribuir a prevenir situaciones de discriminación y/o desigualdad, prestando un servicio de apoyo a las víctimas y en la defensa de los legítimos derechos de las mujeres.

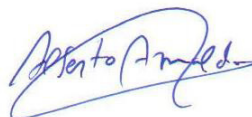
Dentro de los Valores que definen la filosofía de la empresa destacamos la Igualdad, valor que nos lleva a condenar todas aquellas prácticas que perpetúan o crean en la socie-

dad una posición subordinada para la mujer. Por ello, mostramos nuestro orgullo al presentaros el Primer Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Agise.

Este Plan, es el resultado directo de un proceso de consenso y gran participación de todas las trabajadoras y trabajadores de nuestra plantilla.

Hemos elaborado una herramienta que, a través de sus objetivos y actuaciones sostenidas y articuladas en el tiempo, responde a nuestro compromiso con la Igualdad.

**Alberto Arnaldo**  
Administrador Agise S.L.



## 1. Introducción

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real, recoge la obligatoriedad de las empresas de más de 250 personas de negociar un plan de igualdad y el fomento de la elaboración y aplicación de los planes de igualdad de forma voluntaria en las demás.

La implantación de un Plan de Igualdad no sólo permite cumplir con la legislación vigente, sino que promueve la optimización de los recursos humanos, consolida la Responsabilidad Social Corporativa y asegura el desarrollo de los sistemas de Calidad.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico Empresarial considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

En este contexto, ANDALUZA DE GESTIÓN DE SERVICIOS ESPECIALIZADOS, (AGISE) 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.

Por las razones expuestas, a fin de dar cumplimiento a dicho compromiso se acuerda:

---

**Primero. Aprobación y ámbito de aplicación.**

1. Se aprueba el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Empresa AGISE
2. El texto completo del Plan estará disponible, de manera que todo el personal pueda tener acceso al mismo

**Segundo. Habilitación reglamentaria.**

Se faculta a las personas responsables del Plan de Igualdad, Comité Permanente de Igualdad, Agente de Igualdad y Comisiones Provinciales de Igualdad para llevar a cabo cuantas actuaciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución del presente Acuerdo.

**Tercero. Entrada en vigor.**

El presente Acuerdo surtirá efectos el día siguiente al de su publicación.

*Granada, 19 de Marzo de 2013.*

---

## 2. Contenido del plan estratégico para la igualdad

### **2.1. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa**

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

### **2.2. Programa de Actuación**

El programa se ha elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros.

En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores.

### **2.3. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan**

Consiste en un proceso de recogida de información del Plan, sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

## 2.1. Diagnóstico de la Situación de partida en materia de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

ÁREA DE ANÁLISIS	RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	OBJETIVOS A ALCANZAR
<p>CONVENIO COLECTIVO DE REFERENCIA. CONVENIO COLECTIVO REGULADOR DE LAS RELACIONES LABORALES ENTRE «AGISE, S.L.» Y SUS TRABAJADORES. RESOLUCIÓN de 20 de octubre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa que se cita.</p>	<p>Contempla medidas que favorecen la Igualdad de Oportunidades.</p> <p><b>Reducción de jornada y jornada a tiempo parcial</b>, destacando la reducción de jornada por motivo de cuidado de persona dependiente a su cargo.</p> <p><b>Licencias y permisos retribuidos, por razones personales</b> tales como matrimonio o pareja de hecho de igual o distinto sexo, cuidado de un/ una menor o persona dependiente, o maternidad y lactancia.</p> <p><b>Excedencias</b>, como la excedencia por cuidado de miembros de la unidad de convivencia.</p> <p><b>Ordenación del tiempo de trabajo:</b> jornadas de 35 h/semanales y garantía de un descanso de al menos 36 horas sin interrupción.</p> <p><b>Protección de la maternidad:</b> reducción de la jornada de trabajo, cambio temporal del puesto o flexibilidad en el horario laboral.</p>	<p>Establecimiento de un sistema de evaluación de las medidas en el marco de la Igualdad.</p> <p>Revisión del lenguaje no sexista en el texto del Convenio Colectivo.</p> <p>Revisión de las medidas en el marco de la Igualdad de oportunidades recogidas en el convenio.</p>

ÁREA DE ANÁLISIS		RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	OBJETIVOS A ALCANZAR
CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA		Plantilla feminizada.	Formar en Igualdad de Oportunidades a toda la plantilla, incidiendo en aspectos como medidas de discriminación positiva en el empleo.
POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE RECURSOS HUMANOS	Selección de la plantilla	Las entrevistas aseguran el acceso al centro en igualdad de condiciones.	Seguir garantizando la formación en igualdad de Oportunidades al personal encargado de la selección.
	Contratación de Personal	Porcentaje muy alto de mujeres en plantilla con respecto a hombres.	Seguir garantizando la Igualdad de Oportunidades en los procesos de selección a través de estrategias de discriminación positiva.
	Clasificación profesional	Las trabajadoras pertenecen todas a las categorías Profesionales.	Seguir garantizando la no segregación horizontal por razón de sexo a partir de una política de recursos humanos con perspectiva de género.
	Formación	Se realizan numerosas acciones formativas en igualdad de oportunidades. Se posibilita la realización de acciones formativas dentro del horario de trabajo (ver convenio).	Introducir la Política de Igualdad de AGISE en la formación inicial del personal contratado. Asegurar el acceso a la formación a todas las categorías profesionales a través de la mejora de los canales de comunicación. Seguir garantizando la formación específica en materia de igualdad de oportunidades.
	Promoción	Las mujeres acceden en igualdad de oportunidades a puestos directivos. El 88,90 % de los puestos directivos son ocupados por mujeres.	Facilitar el desarrollo profesional con la promoción de un plan de formación que potencie las habilidades y competencias del personal.
	Retribución salarial	Se percibe que la retribución se hace desde criterios de igualdad.	Seguir garantizando que la retribución salarial se haga desde criterios de Igualdad.



ÁREA DE ANÁLISIS	RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	OBJETIVOS A ALCANZAR
CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL	Se recogen medidas específicas en el Convenio Colectivo Regulador de Relaciones Laborales.	Difundir las medidas de conciliación recogidas en el convenio de manera que el desarrollo profesional se haga compatible con la atención a las responsabilidades familiares.
SALUD LABORAL	<p>No existe discriminación en lo concerniente a riesgos laborales y salud laboral, bien al contrario se han establecido medidas específicas destinadas a proteger la maternidad.</p> <p>Se pueden introducir mejoras en relación a la prevención del acoso.</p>	Establecer las medidas necesarias para luchar contra el acoso psicológico y/o sexual dentro del entorno laboral de los centros de trabajo.
COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	<p>Se supervisa el uso no sexista del lenguaje.</p> <p>Se divulgan los beneficios de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa pero no lo suficiente, teniendo en cuenta las características de la empresa.</p> <p>No se desarrollan suficientes acciones de comunicación y sensibilización fuera de la empresa.</p>	<p>Fomentar la cultura de la igualdad dentro de la empresa, mejorando los canales de comunicación internos.</p> <p>Fomentar la cultura de la Igualdad fuera de la empresa, partiendo del análisis de su identidad y del replanteamiento de la imagen y valores que transmite al exterior.</p> <p>Introducir la Política de Igualdad de AGISE en la formación inicial del personal contratado.</p>

## 2.2. Programa de Actuación del 1<sup>er</sup> Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Agise

### 2.2.1. *Ámbito de aplicación*

El primer Plan Estratégico para la Igualdad es de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma Andaluza para la empresa Agise y, por consiguiente, engloba a la totalidad de la plantilla.

### 2.2.2. *Vigencia*

El primer Plan Estratégico para la Igualdad se estructura como un conjunto de medidas, ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo.

Entendemos que los objetivos descritos en el plan podrán ser alcanzados de manera progresiva en los próximos tres años y ligado a un proceso de Evaluación Continua.

El contenido del Plan deberá ser renovado, por tanto, transcurridos tres años desde su firma y a partir de los resultados de la Evaluación.

### 2.2.3. *Objetivos Generales*

- Dar cumplimiento a la Ley Órgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y al compromiso contenido en el Convenio Colectivo Regulator de las relaciones Laborales entre «AGISE S.L.» y sus trabajadores/as. (Resolución de 20 de octubre de 2011).
- Concretar en medidas detalladas los valores de la compañía en favor de la igualdad y la no discriminación.
- Velar por la salud y el bienestar de la plantilla asegurando los principios de la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Favorecer el desarrollo de las personas dentro de la empresa y la conciliación de su vida personal y profesional.

#### 2.2.4. Objetivos específicos

##### A. CULTURA

##### OBJETIVO A.1.

##### FOMENTAR LA CULTURA DE LA IGUALDAD DENTRO DE LA EMPRESA.

Debido a la propia estructura organizativa de Agise y a los Servicios que ofrece, vinculados a la Atención a Víctimas de Violencia de Género, la Igualdad de Oportunidades es uno de los valores prioritarios en su modelo de gestión.

No obstante, tal y como se recoge en el diagnóstico es importante impulsar más acciones de divulgación de los beneficios de la Igualdad tanto dentro como fuera de la empresa.

Para difundir la cultura de Igualdad dentro de la empresa, se realizarán una serie de acciones que promuevan la sensibilización continua de la plantilla en materia de Igualdad de Oportunidades.

---

##### Acciones:

- a) Designación de Agente de Igualdad o persona responsable de Igualdad en la Empresa.*
- b) Creación de una Comisión Permanente de Igualdad de Oportunidades.*
- c) Designación de las Comisiones Provinciales de Igualdad.*
- d) Diseño de sesiones formativas sobre igualdad y su relación con los distintos procesos de la actividad empresarial.*
- e) Difusión del Plan de Igualdad, haciendo llegar su contenido a todo el personal.*
- f) Establecimiento y desarrollo de actuaciones específicas que favorezcan la cultura de la igualdad dentro de la empresa (comunicaciones, minicampañas, noticias publicadas en la web corporativa, notas de prensa, etc.).*

**OBJETIVO A.2. AVANZAR EN EL CONOCIMIENTO CONTINUO DE LA SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD EN LA ESTRUCTURA DE LA EMPRESA, DE MANERA QUE EL PLAN DE IGUALDAD NO TENGA UN CARÁCTER FINALISTA.**

Partiendo de un estudio de la situación inicial en materia de Igualdad (Diagnóstico), se realizará un seguimiento para evaluar cada una de las acciones recogidas en

el Plan a través del establecimiento de un sistema de evaluación continua.

Asimismo, anualmente se revisará si hay posibilidad de incorporar nuevos indicadores relativos a la igualdad y se podrán replantear los objetivos marcados en el Plan.

**Acciones:**

- a) Realización de un estudio/diagnóstico de la situación actual.*
- b) Revisión de las medidas ya implantadas.*
- c) Adecuación de la normativa/protocolos a la actual legislación nacional y andaluza de igualdad.*
- d) Establecimiento de indicadores de género que permitan medir los avances en igualdad en la empresa.*
- e) Establecimiento de un sistema de evaluación continua que permita seguir avanzando en la igualdad de oportunidades.*
- f) Presentación de un informe anual de los avances del Plan de Igualdad.*

## **B. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

### **OBJETIVO B.1. FOMENTAR NUEVAS FORMAS DE COMUNICACIÓN PARA FORTALECER LOS MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES EN TODO EL PROCESO DE ELABORACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.**

Para impulsar la adopción voluntaria de un Plan de Igualdad, la dirección de AGISE entiende que la colaboración de todas las partes es un factor clave que permite asegurar el éxito del Plan y el

cumplimiento de objetivos en materia de Igualdad.

Por ello, desde el momento en que se toma la decisión de iniciar este proyecto se ha promovido la participación del personal de AGISE.

Esta metodología participativa se reforzará a través de la búsqueda de nuevas herramientas de comunicación aprovechando las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías.

---

#### **Acciones:**

- a) Estudio diagnóstico para valorar la necesidad de la creación de nuevas herramientas de comunicación vinculadas al uso de las nuevas tecnologías, definiendo el uso que se la dará a la nueva herramienta y evaluando los recursos humanos y materiales que serán necesarios para su implantación.*
- b) Gestión de recursos, con la adquisición de los materiales informáticos y contratación de los servicios externos necesarios para la creación de la herramienta (Intranet/Nube).*
- c) Diseño e implementación de la nueva herramienta.*
- d) Actualización de los equipos informáticos.*
- e) Actuaciones formativas que tendrán un doble objetivo: reducir la brecha digital de género y conseguir una adecuada utilización de la nueva herramienta de comunicación empresarial.*
- f) Establecimiento de un sistema de evaluación continua.*

**OBJETIVO B.2. REFORZAR LA CULTURA DE LA IGUALDAD DE AGISE A TRAVES DE UN PLAN DE COMUNICACIÓN EXTERNA.**

Reforzar la identidad de Agise, como empresa comprometida con los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, es uno de los principales objetivos de este Plan.

Para el desarrollo de una nueva imagen corporativa Agise apuesta por la redefinición de su filosofía empresarial; un

proceso de autoanálisis que sienta las bases para un cambio en la identidad corporativa que se acompaña de un Plan estratégico de comunicación externa.

Dentro de este Plan de comunicación se contemplan estrategias de carácter interno y externo que tienen como principal objetivo sensibilizar a la plantilla de Agise y a la sociedad en general en materia de Igualdad de Oportunidades y erradicación de la Violencia contra las Mujeres.

**Acciones:**

- a)** *Análisis de la situación de partida. Definir los valores de Igualdad de la empresa que se desean comunicar al exterior. Comunicación interna a la plantilla de Agise de la puesta en marcha del proyecto y recogida de opiniones.*
- b)** *Desarrollo de la nueva imagen corporativa de Agise S.L. que transmita los valores de la empresa, destacando la Igualdad.*
- c)** *Diseño e implantación de una web corporativa, con contenidos que promuevan la igualdad.*
- d)** *Plan de comunicación interno para dar a conocer la nueva imagen y página web.*
- e)** *Plan de comunicación externo para dar a conocer la nueva imagen y página web.*
- f)** *Incentivar la participación de toda la plantilla en acciones de sensibilización en Igualdad de Oportunidades (contenido web, conferencias, seminarios,...).*

### C. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

#### **OBJETIVO C.1. CONTRIBUIR A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES A TRAVÉS DE LOS MECANISMOS DE COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN YA EXISTENTES JUNTO A LOS DE NUEVA CREACIÓN.**

El fomento de la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal se plantea en el convenio de Agise, como objetivo para promover hacia la plena participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad en condiciones de igualdad.

Dentro del Plan se recogen acciones encaminadas a lograr una adecuada difusión de las medidas recogidas actualmente en el convenio relativas a conciliación de la vida personal y laboral.

Por otro lado se plantea, recoger información sobre el grado de conocimiento del personal de Agise sobre dichas medidas y sobre las posibles mejoras que se puedan plantear en la revisión del convenio prevista para el año 2015.

---

#### **Acciones:**

- a) Campaña de sensibilización en materia de conciliación.*
- b) Al finalizar el periodo de vigencia del Convenio colectivo (año 2015), se plantea la revisión de las medidas en el marco de la Igualdad de oportunidades en materia de conciliación y del lenguaje empleado bajo una perspectiva de género.*
- c) Establecimiento de un sistema de evaluación continua y seguimiento de las nuevas medidas recogidas en el Convenio Colectivo, recogiendo impresiones y propuestas de mejora de las trabajadoras y trabajadores de la empresa.*

#### **D. SALUD LABORAL**

##### **OBJETIVO D.1. LUCHAR CONTRA EL ACOSO PSICOLÓGICO Y/O SEXUAL DENTRO DEL ENTORNO LABORAL DE LOS CENTROS DE TRABAJO.**

Impulsar políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud y Seguridad Laboral desde una perspectiva de género no es algo nuevo para AGISE tal y como lo demuestra su Convenio Colectivo y su apuesta por elaborar un Protocolo Antimobbing.

Prevenir, detectar y aumentar la protección frente a prácticas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral es un objetivo que se plantea en el año 2012 y que queda recogido en el Plan de Igualdad, de manera que se inserte dentro de un conjunto ordenado de medidas que se fijan vinculados a objetivos concretos de igualdad y a las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento.

##### **Acciones:**

- a)** *Elaboración de un Protocolo Antimobbing con el fin de evitar situaciones de acoso psicológico (mobbing) y/o acoso sexual y acoso por razón de género en la empresa ANDALUZA de GESTIÓN INTEGRAL DE SERVICIOS ESPECIALIZADOS SL.*
- b)** *Constitución del Comité Antimobbing y designación de Responsable Protocolo Antimobbing.*
- c)** *Comunicación interna efectiva del protocolo a todas y todos los trabajadores/as.*
- d)** *Revisión del protocolo desde la perspectiva de género con el objetivo de mostrar el compromiso con la igualdad de oportunidades dentro del marco de la prevención y eliminación del acoso en el trabajo.*
- e)** *Implantación de los procedimientos de prevención y eliminación del acoso, incluyendo la formación específica a aquel personal que tenga competencias en la prevención y la resolución de situaciones de acosos laboral, incidiendo en la responsabilidad por garantizar un entorno laboral no discriminatorio.*
- f)** *Comunicación externa del Protocolo a través de la plataforma online de Agise, con el fin de sensibilizar sobre la prevención de situaciones de acoso en centros laborales.*
- g)** *Se realizará una evaluación continua que incluirá propuestas de mejora.*



## **E. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN**

**OBJETIVO E.1. FACILITAR EL DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DE LAS MUJERES, CON LA PROMOCIÓN DE ACCIONES DE FORMACIÓN QUE POTENCIEN SU NIVEL FORMATIVO Y MEJOREN SUS HABILIDADES Y COMPETENCIAS.**

En el ámbito de la formación y la promoción laboral, Agise se plantea la articulación de medidas que integren la Perspectiva de Género en el establecimiento de sus Planes de Formación, tratando de amortiguar los obstáculos que se encuentran las mujeres en su desarrollo personal y profesional.

Tal y como se contempla en el texto del Convenio Colectivo de AGISE, las personas con contrato superior a 6 meses de duración pueden disfrutar de 40 horas anuales retribuidas para participar en cursos de formación, orientados a la mejora de su cualificación y/o para prepararse profesionalmente para poder acceder a puestos de categoría superior.

Las acciones formativas programadas se describen en un Plan Anual de Formación que recoge las propuestas de las propias trabajadoras y trabajadores y tiene en cuenta la Igualdad de Oportunidades. Para el diseño del Plan de Formación se designa como responsable de formación a una especialista en Igualdad de Oportunidades, encargada de elaborar, desarrollar y evaluar dicho Plan.

---

### **Acciones:**

- a)** *Designación del puesto de Responsable de Formación especialista en Igualdad de Oportunidades.*
- b)** *Diseño de un Plan de Formación que tenga en cuenta los contenidos formativos en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.*
- c)** *En relación al objetivo número 2, se mejorarán los canales de comunicación de la oferta formativa. Se plantea la incorporación de las nuevas tecnologías en el desarrollo del Plan de Formación.*
- d)** *Se realizará una evaluación continua que incluirá propuestas de mejora.*

## 2.3 Implementación y desarrollo

### Seguimiento y Evaluación

Este primer Plan de Igualdad tendrá una vigencia inicial desde enero de 2013 hasta diciembre de 2016.

A lo largo de este período se llevará a cabo el seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas, elaborándose un informe anual con los resultados del Plan, indicando avances y dificultades.

El Comité Permanente de Igualdad, constituido con carácter estable para la Promoción de la Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres en la empresa,

se reunirá como mínimo dos veces al año con carácter ordinario para planificar y programar las acciones a desarrollar anualmente, realizar su seguimiento y evaluar su impacto, sin perjuicio de otras posibles convocatorias de reuniones de carácter extraordinario.

Así, la evaluación y seguimiento del plan están a cargo del Comité de Igualdad. Al finalizar el año se realizará la actualización de los principales datos presentados en el diagnóstico junto a la medición y análisis de los indicadores de seguimiento establecidos en el Plan.

### Calendario

Este primer Plan de Igualdad se irá implantando conforme a lo establecido en cada uno de los objetivos, lo que permitirá a AGISE continuar avanzando en las actuaciones relativas a la Igualdad de Oportunidades y posibilitar el acceso a las distinciones empresariales que en materia de Igualdad se establezca por las diferentes Administraciones Públicas.



---

*Elaborado por agise. Año 2013*

 **www.agise.es**  
info@agise.es

