

# 2022/2023



## PLAN DE IGUALDAD

ASOCIACIÓN POSTHAC

ENTIDAD SOCIAL POR EL EMPLEO





## Contenido:

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
1.1.	DECLARACIÓN DE COMPROMISO .....	4
1.2.	DIAGNÓSTICO.....	4
2.	RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO.....	5
3.	OBJETIVOS DEL PLAN.....	5
3.1.	OBJETIVOS A LARGO PLAZO .....	5
3.2.	OBJETIVOS A CORTO PLAZO .....	6
4.	ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES .....	6
4.1.	ACCIONES IMPLANTADAS .....	7
4.2.	ACCIONES A IMPLANTAR.....	9
5.	ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN .....	13
6.	CALENDARIO.....	14
7.	PARTICIPACIÓN DE LA RLT Y LAS TRABAJADORAS .....	15
8.	COMPOSICIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD.....	15
9.	ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN .....	16

## 1. INTRODUCCIÓN

El principio de igualdad y de no discriminación por razón de sexo es una obligación de Derecho Internacional, contenida entre otros textos, en la *Declaración Universal de los Derechos Humanos* aprobada por la Asamblea de las Naciones Unidas en París el 10 de diciembre de 1948, la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983 o, en el ámbito de la Unión Europea, el *Tratado de Ámsterdam* de 1997, que contempla la igualdad entre hombres y mujeres como un principio fundamental y un objetivo a cumplir tanto por la Unión como por todos sus Estados Miembros.



La **igualdad de género**, según la ONU y la UNESCO se define como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. La igualdad, siguiendo a las organizaciones mencionadas, “no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y

las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres”.

En el artículo 45 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Desde Asociación Posthac- Entidad Social por el Empleo, creemos firmemente en esta Igualdad y aunque somos una asociación de reciente creación, la formamos profesionales con amplia experiencia que hemos apostado siempre por el principio de igualdad y de no discriminación por razón de sexo.

Este Plan de Igualdad se asienta sobre unas bases asumidas por todas las personas trabajadoras de la empresa: compromiso de las personas y voluntad de la asociación.

Para la realización del Plan, se ha llevado a cabo un diagnóstico de la Entidad desde la perspectiva de género.

Este análisis ha llevado a una serie de conclusiones y se han establecido una serie de medidas con el objetivo final de avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres.

## 1.1. DECLARACIÓN DE COMPROMISO

La Asociación POSTHAC 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 en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra 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.



El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de sensibilización y comunicación, conciliación laboral, personal y familiar, la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, la salud laboral... En estas materias, se diseñarán actuaciones 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 la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

## 1.2. DIAGNÓSTICO

El objetivo del Diagnóstico es obtener información detallada y estructurada que permita evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Para la recogida de información se ha utilizado un cuestionario que ha sido cumplimentado por todas las socias de la entidad. El diagnóstico supone recoger información sobre el personal teniendo en cuenta sus características desagregando por sexo, realizar un análisis de género, reconocer los aspectos en los que se producen desigualdades y proponer alternativas que puedan incorporarse como acciones en el Plan de igualdad de oportunidades. El cuestionario utilizado se ha estructurado en diferentes apartados conteniendo tanto preguntas cerradas como abiertas. Los aspectos analizados siguen los criterios admitidos por diferentes instituciones y organismos que trabajan en la normalización de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y han sido los siguientes:

- Estructura de la plantilla
- Selección.
- Promoción.
- Formación.
- Retribución / Política salarial
- Conciliación de la vida personal y laboral.
- Sexismo y acoso sexual.
- Cultura organizativa y clima laboral.



Los diferentes apartados de este informe cuantifican y describen distintos aspectos de los procesos de la gestión de los recursos humanos en la organización incorporando la perspectiva de género. El Diagnóstico facilita la identificación de situaciones de asimetría y desigualdad entre trabajadoras y trabajadores para el posterior diseño y definición de medidas que podrán conformar el Plan de Igualdad. El Plan tiene entre sus objetivos la consolidación de buenas prácticas en igualdad de oportunidades y la corrección de los desequilibrios en que se puedan encontrar mujeres y hombres.

## 2. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Al ser una asociación de reciente creación y ser formada de momento por 3 mujeres, el diagnóstico es relativamente sencillo.

Somos una entidad claramente feminizada con la mayoría de personas trabajadoras con responsabilidades familiares, principalmente por cuidado de hijos e hijas por lo que un porcentaje importante se acoge a las medidas de conciliación como la flexibilidad de horario de entrada, trabajo desde casa, etc.

En el último año, se ha conseguido una cierta estabilidad de plantilla, habiendo aumentado el personal a una media de 5 personas trabajadoras. La mayoría siguen siendo mujeres, con responsabilidades familiares y que disfrutan de las mismas medidas de conciliación implantadas para las socias trabajadoras.

## 3. OBJETIVOS DEL PLAN

Asociación Posthac, teniendo presentes sus fines y valores, establece como política de la entidad la promoción de la igualdad de oportunidades laborales, en la que se valora un entorno laboral libre de toda desigualdad.

Por lo tanto, se establecen unos objetivos generales en la siguiente línea:

### 3.1. OBJETIVOS A LARGO PLAZO

- Garantizar las mismas oportunidades de acceso y desarrollo profesional a toda la plantilla, garantizando el acceso igualitario a las diversas oportunidades y a las condiciones de trabajo igualitarias a hombres y mujeres.
- Búsqueda, retención y desarrollo del talento, proporcionando las posibilidades y oportunidades a hombres y mujeres por igual.
- Avanzar y profundizar en la oferta de medidas de conciliación de la vida familiar, personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de género, sobre todo la discriminación indirecta.



- Elaboración de pautas desde la perspectiva de género para identificar signos, comportamientos que enciendan alertas y establezcan mecanismos para la acción en la atención a mujeres que por ejemplo, pueden estar siendo objeto de violencia de género.
- Sensibilizar al conjunto de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y perspectiva de género
- Homogeneizar criterios de igualdad y perspectiva de género en todas las actividades de la Entidad.

## 3.2. OBJETIVOS A CORTO PLAZO

Considerando los objetivos generales planteados, se desarrollan objetivos y acciones que supone la aplicación de medidas positivas, en función de los distintos ámbitos analizados, siendo por lo tanto, los objetivos a corto plazo, orientados a los siguientes ámbitos:

- Compromiso con la igualdad
- Condiciones de trabajo
- Reclutamiento y selección de personal
- Promoción y desarrollo profesional
- Política retributiva
- Formación continua
- Salud laboral
- Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación
- Comunicación: Sensibilización e Igualdad

De esta manera, contribuimos a fomentar la corresponsabilidad y garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación continúe disfrutándose a través de las diferentes medidas que propician la posibilidad de congeniar las prioridades laborales y personales. Además, contribuimos a implantar un lenguaje no sexista en todos los ámbitos y fomentarlo en el resto de la sociedad.

## 4. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

Como resultado del diagnóstico detectamos las siguientes acciones a implantar en términos generales:



## 4.1. ACCIONES IMPLANTADAS

ACCIONES			
Áreas de actuación	Nº	Denominación	Fecha de implantación
Compromiso con la Igualdad	1	Actualización de las políticas de RR.HH de forma periódica, acorde a las novedades normativas.	01/01/2020
Compromiso con la Igualdad	2	Participación personal en acciones de información – formación en igualdad de oportunidades	01/01/2020
Compromiso con la Igualdad	3	Comunicación a toda la plantilla de las políticas relacionadas con la igualdad de oportunidades	11/09/2017
Condiciones de trabajo	4	Detectar causas de salidas de bajas voluntarias en la entidad	01/01/2019
Condiciones de trabajo	5	Mejorar el entorno físico de trabajo, buscando igualdad para toda la plantilla, evitando diferencias	01/01/2010
Reclutamiento y selección	6	Integrar el principio de igualdad de oportunidades en los procesos de selección y reclutamiento	01/01/2018
Conciliación vida familiar y laboral	7	Recurso “Servicio de Respiro Familiar” para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral tanto de personas usuarias de la Entidad como del personal de estructura.	01/07/2019
Conciliación vida familiar y laboral	8	Horario Laboral, flexibilización horario entrada/salida	11/09/2017
Conciliación vida familiar y laboral	9	Flexibilización individualizada de horario laboral en periodos de adaptación	11/09/2017
Conciliación vida familiar y laboral	10	Modificación-flexibilización por situación personal o familiar muy grave	11/09/2017
Conciliación vida familiar y laboral	11	Trabajar desde casa. Teletrabajo	11/09/2017
Conciliación vida familiar y laboral	12	Implantación sistema informático para trabajar más cómodo y más rápido desde casa. Facilita el teletrabajo	20/07/2018
Conciliación vida familiar y laboral	13	Garantizar el disfrute por parte del colectivo masculino del permiso de paternidad ampliado	01/04/2019
Conciliación vida familiar y laboral	14	Fomento de la participación del colectivo masculino para el disfrute de permisos por consecuencia de carga familiar	01/01/2019
Sensibilización y comunicación	15	Uso del lenguaje no sexista utilizando en todos los textos que se emitan desde la Entidad: proyectos, programas, comunicados internos, comunicados públicos y en web, etc.	01/01/2019
Sensibilización y comunicación	16	Ser actores sensibilizadores en foros externos a la Entidad, comunicando sus propias prácticas y fomentando la	01/01/2020



		conciencia de la igualdad de oportunidades.	
Condiciones de trabajo	17	Proporcionar servicios de atención ginecológica-urológica anual al personal de la entidad	01/11/2021
Reclutamiento y selección	18	Contratación de mujeres en riesgo de exclusión social	01/06/2019
Sensibilización y comunicación	19	Comunicación del Plan de Igualdad al personal que se incorpora así como a las personas en procesos formativos (prácticas no laborables)	01/02/2022
Compromiso con la igualdad	20	Elaboración de un código ético que recoge el respeto a la igualdad	01/11/2021
Condiciones de trabajo	21	Respeto a la confidencialidad por la facilitación de medidas de conciliación familiar a cada una de las personas trabajadoras	11/09/2017

1. Revisión periódica de las novedades. Se recogerán las novedades surgidas en cuanto a políticas de gestión de recursos humanos que afecten a medidas de igualdad de oportunidades, sean por cambios normativos o por motivo distinto.
2. Planificación de acciones formativas anuales para el personal en materia de igualdad de oportunidades
3. Periódicamente, en las reuniones de equipo semanales, se comunicarán novedades en material sobre igualdad que puedan ser de interés para el personal.
4. Detectar las causas en cuanto se de una salida voluntaria de personal a través de entrevistas o encuestas de salida, con objeto de detectar causas que incidan en la igualdad de oportunidades. Revisión anual de las causas.
5. Fomento de un espacio físico igualitario para toda la plantilla, fomentando una mejora del clima laboral. Se solicitará opinión/sugerencias de la plantilla, para una adaptación más efectiva.
6. Planificación del proceso de selección y reclutamiento aplicando el principio de igualdad en todas sus fases. Se hará uso de lenguaje no sexista evitando connotaciones discriminatorias en la descripción de los puestos de trabajo anunciados en las ofertas de empleo





- 7.** Creación de un servicio de Respiro familiar, dirigido a familias con menores entre 0 y 11 años, para facilitar la conciliación tanto de personas usuarias de los diferentes programas de la Entidad como para el personal de la plantilla de Posthac.
- 8.** Flexibilización individualizada del horario laboral de una hora de entrada/salida por cuestiones personales-familiares que respondan a una situación prolongada en el tiempo y que dificulte gravemente la adecuada incorporación de la persona trabajadora al trabajo. Por ejemplo: acompañamiento habitual de familiar a centro de día, acompañamiento habitual de hijos e hijas al colegio o ikastola, asistencia periódica a rehabilitación, etc.
- 9.** Flexibilización individualizada de horario laboral y recuperación de horas en período de adaptación de hijos e hijas a guarderías, escuelas infantiles o colegios.
- 10.** Modificación-flexibilización individualizada de horarios de trabajadores y trabajadoras que por situación personal o familiar muy grave lo justifiquen convenientemente.
- 11.** Posibilidad de trabajar desde casa, si hubiera necesidad por compatibilizar vida familiar y laboral en determinadas situaciones de necesidad por cuidado de hijos e hijas o familiar a cargo.
- 12.** Se aprobó una pequeña inversión para facilitar el trabajo desde casa, pudiendo acceder a la información almacenada de la oficina de una forma ágil y sencilla. Esta medida facilita el teletrabajo como medida para la conciliación familiar y laboral.
- 13.** Garantizar el disfrute por parte del colectivo masculino del permiso de paternidad ampliado, haciendo un seguimiento del uso de esta medida.
- 14.** Fomentar el disfrute de los permisos por motivos familiares por parte del colectivo masculino, por lo que será necesario conocer las barreras que imposibilitan su menor nivel de disfrute, a través de entrevistas personales.
- 15.** Todos los documentos publicados por la Entidad, interna y externamente, estará alineado en cuanto al uso del lenguaje no sexista
- 16.** Transmitir en diferentes foros (reuniones, charlas, sesiones formativas / informativas) las medidas y avances en cuestión de género que tiene establecida la Entidad.

## 4.2. ACCIONES A IMPLANTAR

Diferentes ámbitos de actuación:



## COMPROMISO CON LA IGUALDAD

### Objetivo

- Impulsar y difundir el compromiso de Posthac con la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres como principio básico y transversal en todas las áreas de la Asociación y como principio rector de sus políticas de gestión de las personas.

### Medidas

- Incluir en la web un apartado donde se difundirá el compromiso de la empresa con la igualdad.
- Formalizar y recoger el compromiso de la empresa con la igualdad en los documentos corporativos.
- Facilitar la comunicación para que las personas trabajadoras puedan realizar sugerencias y propuestas de mejora en relación a la Igualdad.
- Medir la satisfacción de las personas trabajadoras con las diferentes medidas para definir nuevas medidas de conciliación.
- Aprobar un protocolo de actuación frente al acoso que recoja un procedimiento de actuación para estas situaciones.
- Valorar en la contratación de servicios externos a aquellos proveedores que promuevan la igualdad de oportunidades en la empresa.

### Indicadores de gestión y seguimiento

Los indicadores utilizados para constatar la situación y evolución en materia de sensibilización y comunicación son:

- Información nueva, colocada en la web en relación a materia de igualdad.
- Número de nuevas propuestas en materia de igualdad.
- Grado de satisfacción con las medidas de conciliación.
- Número de proveedores que promueven la igualdad.

## PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL Y FORMACIÓN CONTINUA

### Objetivos

- Proporcionar formación específica y herramientas necesarias, facilitando el acceso a otros puestos, aplicando el principio de preferencia en igualdad de oportunidades.
- Desarrollar acciones formativas dentro del Plan de Formación, actualizando las materias a tratar de forma anual, incluyendo cursos de sensibilización sobre igualdad de oportunidades y perspectiva de género, de acceso a toda la plantilla, siendo impartidos dentro de jornada laboral.



## Medidas

### Indicadores de gestión y seguimiento

- Número de materiales, herramientas y recursos elaborados para facilitar la formación de la plantilla.
- Número de personas que han recibido formación e información en materia de igualdad.
- Grado de satisfacción de las acciones formativas realizadas.

## CONCILIACIÓN ENTRE VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

### Objetivos

- Contribuir a fomentar la corresponsabilidad y garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación continúe disfrutándose a través de las diferentes medidas que propician la posibilidad de congeniar las prioridades laborales y personales.
- Asegurar que el acogimiento a estas medidas no suponga un recorte de oportunidades en la promoción, ni el acceso a la formación, ni una disminución de las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores.

### Medidas

- Fomentar acciones de comunicación para sensibilizar en Conciliación e Igualdad y contribuir a fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- Creación de un Servicio de Respiro Familiar, que facilite la conciliación familiar y laboral tanto de las personas usuarias de la Entidad como del personal de plantilla.
- Identificar, implantar y realizar el seguimiento de un cuadro de indicadores de utilización de las principales medidas.
- Implantar el teletrabajo como medida favorecedora de la conciliación.
- Medir el grado de satisfacción con las medidas actuales.
- Fomentar la participación de las personas trabajadoras para la definir nuevas medidas de conciliación.

### Indicadores de gestión y seguimiento

Los indicadores utilizados para constatar la situación y evolución en materia de Conciliación entre la vida laboral, personal y familiar son:

- Número de personas que se acogen a cada una de las medidas de conciliación.
- Grado de satisfacción con las medidas de conciliación.



## SALUD LABORAL

### Objetivos

- Garantizar la eliminación de posibles situaciones de riesgo en los puestos de trabajo, poniendo especial atención en aquellas situaciones que puedan comportar un riesgo específico para la mujer.
- Trabajar en la mejora de la prevención de riesgos psicosociales.

### Medidas

- Realización de un seguimiento periódico de los puestos que conlleven riesgos.
- Difundir medidas saludables a las personas trabajadoras.
- Suministrar anualmente cuestionarios que permitan medir los riesgos psicosociales.

### Indicadores de gestión y seguimiento

Los indicadores utilizados para constatar la situación y evolución en materia de salud laboral son:

- Número de puestos evaluados.
- Número de puestos adaptados.
- Satisfacción cuestionarios de clima laboral.
- Número de acciones de mejora definidas y puestas en marcha a partir de los cuestionarios.

## PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO

### Objetivo

- Asegurar que las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso, definiendo y difundiendo el protocolo acordado en el ámbito de la empresa.

### Medidas

- Identificar situaciones posibles y pautas de actuación.
- Establecer un protocolo de acoso laboral.
- Llevar a cabo la difusión y formación en prevención del acoso.

### Indicadores de gestión y seguimiento

- Número de situaciones de acoso.



## PROTOCOLO PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTIVIDAD DIARIA

### Objetivo

- Asegurar que el personal de plantilla trabajan desde la complejidad y diversidad adoptando un enfoque de género.

### Medidas

- Formación y sensibilización a las personas trabajadoras.
- Empleo de un lenguaje inclusivo y no sexista en todas nuestras comunicaciones, así como en los materiales y herramientas que utilizamos en los proyectos, cursos, charlas y talleres que impartimos y en los procesos de orientación y tutorización profesional.
- Desarrollo de acciones positivas y servicios que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral, y por tanto la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

### Indicadores de gestión y seguimiento

- Número de personas sensibilizadas en materia de igualdad.

## 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a toda la plantilla de la Asociación Posthac. De algunas medidas, también pueden favorecerse las personas usuarias de la Entidad.

Este Plan de Igualdad tendrá carácter cambiante, dinámico y revisable y se mantendrá en vigencia hasta que no sea modificado o reemplazado por otro. No obstante, el plan se revisará como máximo en el plazo de 5 años.

ACCIONES		
Áreas de actuación	Nº	Denominación
Dentro de la empresa	1	Concretar protocolos de prevención y denuncia del acoso sexual por razón de género.
Dentro de la empresa	2	Guía para la utilización de un lenguaje no sexista.
Dentro de la empresa	3	Desarrollar acciones formativas dentro del Plan de Formación, en materia de sensibilización sobre igualdad de oportunidades y perspectiva de género, de acceso a toda la plantilla.
Dentro y fuera de la empresa	4	Actualizar y mejorar las medidas que faciliten la conciliación de vida personal, familiar y laboral, tanto para las personas trabajadoras de la Entidad como para las personas usuarias de nuestros servicios

## 6. CALENDARIO

Acciones previstas	PERIODOS																							
	Año 2018				Año 2019				Año 2020				Año 2021				Año 2022				Año 2023			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Actualizar el protocolo de prevención del acoso sexual en el ámbito laboral			X			X	X	X			X	X					X	X			X	X		
Elaborar una guía sobre la utilización de un lenguaje no sexista			X			X	X	X			X	X					X	X						
Desarrollar acciones formativas dentro del Plan de Formación, en materia de sensibilización sobre igualdad de oportunidades y perspectiva de género, de acceso a toda la plantilla.											X	X	X	X	X	X			X	X			X	X
Actualizar y mejorar las medidas que faciliten la conciliación de vida personal, familiar y laboral, tanto para las personas trabajadoras de la Entidad como para las personas usuarias de nuestros servicios							X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

## PRESUPUESTO:

- A continuación se detalla el presupuesto que está previsto para la realización del plan, indicando los conceptos y la cuantía aproximada.

CONCEPTO	TOTAL (euros)
Total	

- ¿Se ha solicitado o se ha recibido algún tipo de subvención para la puesta en marcha del Plan?

No

Sí

## 7. PARTICIPACIÓN DE LA RLT Y LAS TRABAJADORAS

Al ser una empresa pequeña, no hay representación legal de las personas trabajadoras, pero todas las personas integrantes de la empresa están totalmente comprometidas con el desarrollo del Plan.

## 8. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD

Nombre, cargo y departamento de las personas que componen el Comité Permanente de Igualdad, incluyendo a la representación legal de los y las trabajadoras:

**Arantxa Ollobarren Elizalde**, Directora Dpto. Gestión

**Eduarne Labiano Villanueva**, Directora Dpto. Empleo

**Virginia Castillo Martínez**, Directora Dpto. Administración



## 9. ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

La Asociación Posthac designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

<b>Nombre</b>	Arantxa Ollobarren Elizalde
<b>Cargo</b>	Directora
<b>Departamento</b>	Gestión

Lugar y fecha:

Pamplona, a 6 de Noviembre del 2017

### Actualización del Plan de Igualdad:

<b>Nombre</b>	Eduarne Labiano Villanueva
<b>Cargo</b>	Directora / Técnica en Igualdad
<b>Departamento</b>	Empleo

Lugar y fecha:

Pamplona, a 07 de Febrero de 2022