

II Plan de Igualdad

FUNDACIÓN PIONEROS 2020-2023

Índice

| | |
|---|--------|
| 1. Introducción: nuestra misión, visión, valores..... | Pag 3 |
| 2. Nuestro compromiso con la igualdad | Pag 5 |
| 3. Comisión de Igualdad..... | Pag 7 |
| 4. Vigencia del Plan | Pag 7 |
| 5. Resultados del diagnóstico realizado | Pag 7 |
| 6. Objetivos del Plan | Pag 9 |
| 7. Ejes de actuación:..... | Pag 10 |
| • Formación | |
| • Prevención del acoso | |
| • Conciliación laboral y personal | |
| • Comunicación | |
| 8. Cronograma | Pag 11 |
| 9. Seguimiento y evaluación | Pag 13 |

1. Introducción: misión, visión, valores.

MISIÓN

En Fundación Pioneros trabajamos con jóvenes y sus familias desde sus recursos y capacidades con el objetivo de que sean los protagonistas de su proceso de mejora y de transformación social.

Desarrollamos una intervención individualizada, con la familia, en formato grupal, terapéutico, educativo y comunitario en un proceso de innovación científico y profesional continuo.

Promocionamos una intervención basada en un enfoque de salud y de igualdad de derechos y oportunidades reconociendo la diversidad cultural como elemento enriquecedor y favorecedor de la convivencia.

VISIÓN

Fundación Pioneros es una entidad independiente en criterios y autónoma en actuaciones respecto de cualquier gobierno, ideología política, credo religioso o cualquier otra instancia ajena a la Entidad.

Desarrolla y gestiona programas de intervención educativa y promocional dirigidos a adolescentes, jóvenes y sus familias en diversos ámbitos: intervención social y psicoeducativa, formación para la acción y la participación comunitaria, orientación y formación para el empleo, así como proyectos de cooperación al desarrollo. Además, cuenta con espacios permanentes de formación interna y aspira a poder disponer de un servicio de formación externa para entidades y profesionales.

Genera acciones innovadoras y ajustadas a las demandas planteadas con objeto de responder a las necesidades de intervención social detectadas en su sector objeto de trabajo.

Su sistema de organización e intervención permite la evaluación y mejora continua, de manera que Pioneros es un referente positivo tanto para las personas participantes de los programas como para la opinión profesional especializada. Sus procesos de organización y acción responden a una planificación estratégica que da prioridad en todas sus actuaciones a la orientación hacia las personas.

Dispone de las infraestructuras disponibles para llevar a cabo sus programas en cada una de las Áreas de trabajo y considera al equipo humano de la Entidad como su principal activo por su compromiso, actualización, formación y búsqueda permanente de nuevas metodologías y herramientas de intervención.

Económicamente, aspira a diversificar sus fuentes de financiación y riesgo y a disponer de un alto nivel de autonomía financiera generado por la red de captación de donaciones tanto individuales como empresariales, así como a consolidar la colaboración y los servicios prestados a las administraciones públicas.

A nivel social apuesta por el trabajo en red y el establecimiento de alianzas con los diversos recursos comunitarios del entorno, así como por convertirse en agente social relevante en el impulso de políticas públicas dentro de su ámbito de intervención.

VALORES

Para alcanzar la misión que nos hemos propuesto como organización, las personas que formamos parte del equipo humano de Fundación Pioneros nos distinguimos por realizar nuestro trabajo intentando poner en práctica una serie de valores que dan coherencia al fin de la organización. Estos valores son:

DIVERSIDAD: Creemos que una de las claves del éxito en la intervención con personas es la utilización de una metodología adecuada a cada caso. Esto es así porque entendemos que la mejor comprensión del mundo y las personas que viven en él se consigue ampliando el foco a todas las identidades individuales existentes, con una dedicación preferencial por las y los jóvenes más vulnerables.

INNOVACIÓN: Apostamos por la formación y la innovación como motor de enriquecimiento desde el conocimiento. La innovación la entendemos como valor porque es la manera de dar respuesta a los desafíos que nos plantea la sociedad.

DEMOCRACIA (social): Entendiéndola como un principio de poder repartido donde nadie es más que nadie. La entendemos también como valor desde donde relacionarnos como personas, grupos y colectivos diversos favoreciendo la igualdad de oportunidades y el derecho a decidir.

COLABORACIÓN/COOPERACIÓN/CERCANÍA: Nos respetamos y valoramos unos a otros, nos enriquece nuestra diversidad y mantenemos relaciones de cooperación con otras organizaciones para potenciar nuestras fortalezas en beneficio de la juventud. A la vez entendemos nuestra relación entre profesional y participante en un marco de cooperación donde el vínculo es un factor clave en nuestra praxis.

TRANSFORMACIÓN: un proceso socio-educativo abierto y continuo que contribuye a generar las condiciones para el desarrollo de una ciudadanía crítica, responsable y comprometida a nivel individual y colectivo, dando lugar a una sociedad más justa y equitativa.

CONFIANZA EN LAS PERSONAS: Creemos que las personas poseen recursos para la comprensión de sí mismas, para modificar su autoconcepto, sus actitudes, sus acciones y comportamientos desde la libertad. Se trata de promocionar esos recursos y tener en cuenta, desde el inicio, las necesidades y demandas que nos plantean las y los jóvenes, poniéndoles en el centro y desde un claro enfoque de Derechos Humanos.

EDUCACIÓN PARA LA PAZ: Entendemos que el conflicto es fuente de aprendizaje y sabiduría, nuestro objetivo es ayudar a gestionarlo de manera eficaz y eficiente para promover el desarrollo humano desde una cultura de paz.

2. Nuestro compromiso con la igualdad

Fundación Pioneros quiere hacer de nuevo público su compromiso con la igualdad de mujeres y hombres, con la elaboración de su II Plan de Igualdad, continuidad del primero y cuyo fin es mantener el principio de igualdad de oportunidades y objetividad en las distintas actuaciones que puedan desarrollarse en la entidad, siendo además un elemento cohesionador del resto de objetivos que nos hemos marcado.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. La IV Conferencia Mundial de Mujeres, celebrada en Beijing en el año 1995, representó un punto de inflexión en el tratamiento de la igualdad entre mujeres y hombres. A partir de Beijing se considera que el cambio de la situación de las mujeres afecta a la sociedad en su conjunto y se considera por primera vez que su tratamiento no puede ser sectorial sino que debe integrarse en el conjunto de políticas.

En mayo de 2011 el Consejo de la UE, consciente de la necesidad de reafirmar y apoyar la estrecha relación entre la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y la estrategia «Europa 2020: para el empleo y un crecimiento inteligente, sostenible e integrador», reafirmó su compromiso de cumplir las ambiciones de la UE en materia de igualdad de género y adoptó el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).

La aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha supuesto un antes y un después en la elaboración de políticas activas sobre el principio de igualdad. Con esta ley orgánica se pusieron en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

Fundación Pioneros es plenamente consciente de la importancia de la materia y del marco legal que fundamenta la necesidad de implementar políticas de igualdad que posibiliten la implementación de acciones que garanticen la igualdad real tanto en los equipos profesionales como en la intervención con jóvenes y sus familias. Por ello, se inició la gestación de un Plan de Igualdad se en el año 2010, momento en el que, a través de una recogida de necesidades detectadas por parte del equipo profesional en los distintos procesos, se identificó la prioridad de dar respuesta a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Fundación Pioneros, entidad comprometida y responsable con la Igualdad, firmó el 15 de junio de 2011 el documento de compromiso con la igualdad, con el aval de su presidenta y patronato.

En el año 2012 se constituyó formalmente la Comisión de Igualdad que estructuraba las necesidades señaladas anteriormente y daba coherencia de manera transversal a la igualdad en la fundación. El 31 de mayo, se publicó en el BOE la convocatoria de ayudas del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad para la elaboración e implantación de planes de igualdad, a la cual Fundación Pioneros se presentó, haciendo posible que surgiera finalmente el I Plan de Igualdad 2012-14.

Desde la finalización del I Plan de Igualdad, hasta 2018 que entra en vigor el nuevo, se ha mantenido el compromiso con la igualdad a través de:

- Acciones educativas dentro de los diferentes Programas dirigidas a abordar con menores, jóvenes y sus familias temáticas relativas a la igualdad.
- Acciones de visibilización y sensibilización social.
- Implementación de mejoras internas relacionadas con la Conciliación Laboral y Personal o la Formación.
- Firma de convenios con asociaciones que trabajan por la igualdad.

- Elaboración en 2016 de un diagnóstico y un proceso de reflexión dentro los equipos profesionales con el fin de analizar el impacto del I Plan y valorar el trabajo de la Comisión de Igualdad dentro de la entidad.

Tras el mencionado diagnóstico, nos disponemos a actualizar el Plan para seguir apostando por la igualdad y la diversidad, enfatizando que la diversidad bien entendida y asumida por todas las personas que componemos Fundación Pioneros ha de facilitar el camino.

En este sentido, y bajo ese compromiso genérico, Fundación Pioneros apuesta por la existencia de un nuevo Plan de igualdad de mujeres y hombres hasta que pueda darse por alcanzada dicha igualdad en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla su actividad, 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, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta y al trabajo educativo con jóvenes y sus familias..

Además, dicho Plan de igualdad mantendrá un enfoque transversal, alcanzando y estando presente en aquellos planes o acciones estratégicas que sean definidas por la entidad.

El alcance de una igualdad real y efectiva, de mujeres y hombres, vendrá apoyada por la presencia equilibrada de ambos sexos en los distintos procesos participativos que puedan ser abordados por Fundación Pioneros en un futuro. Y será también un objetivo asumido tanto por el Patronato de la Fundación como por el equipo profesional la formulación de propuestas concretas para la implementación de cuantas medidas sean requeridas para actuar frente a aquellas situaciones en las que se interprete que se puedan estar perpetuando relaciones y posiciones de desigualdad.

En esta tarea de la puesta en escena del compromiso, es preciso también involucrar a la cadena de valor de Fundación Pioneros -empresas, colaboraciones, etc.- y a los distintos grupos de interés. Solo de este modo, implicando en el proceso a otras organizaciones y personas, estaremos transfiriendo a toda la sociedad un valor que ahora manifestamos como central en nuestra propia gestión.

3. Comisión de Igualdad:

Quién la conforma

La comisión de igualdad estará compuesta de manera transitoria por las direcciones técnicas de cada programa, hasta que se revise el nuevo organigrama de la entidad mediante el diseño del nuevo plan estratégico.

Funciones:

- Supervisar el cumplimiento del Plan de igualdad y sus objetivos, y comunicar periódicamente dicho seguimiento a los equipos profesionales.
- Colaborar de forma activa en su implantación.
- Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución para un desarrollo más amplio del Plan de Igualdad.
- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Canalizar la comunicación de las acciones que se consideren a la sociedad, los equipos profesionales y a las personas participantes de los programas.
- Búsqueda de recursos para dotar económicamente la figura de Responsable de Igualdad.
- Liderar el análisis de sesgos de género existentes en los diferentes puestos de trabajo y patronato para trabajar hacia una composición paritaria.

4. Vigencia: hasta cuándo tendrá vigencia nuestro plan

Este Plan está diseñado para que entre en vigor el 1 de enero de 2019 y se prolongue hasta el 31 de diciembre de 2022. Este periodo está marcado para hacerlo coincidir con la vigencia del Plan Estratégico 2019-2022 de Fundación Pioneros.

El presente Plan de Igualdad se rige por la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que en su artículo 45.5.** establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad para entidades de menos de 250 trabajadores/as será voluntaria. Siendo este el caso de Fundación Pioneros.

5. Resultados del diagnóstico realizado

DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

El objetivo de este diagnóstico fue conocer la situación actual y la evolución a lo largo del tiempo de distintos aspectos relacionados con este tema, con la finalidad de que el análisis de la información permita impulsar cambios dentro de la Fundación en pro de revisar prioridades, reflexionar sobre la distribución del trabajo, calidad de vida de las personas que trabajan, distribución de los recursos, cambios en la estructura,... e incluso el análisis de cómo los cambios internos tienen su correlato en el entorno.

La información se obtuvo a partir de distintas fuentes (memorias, encuestas,...) como de un cuestionario en el que se ha pedido la participación del equipo profesional, contando con información tanto cuantitativa como cualitativa.

RESULTADOS y DATOS MÁS RELEVANTES DEL CUESTIONARIO SOBRE IGUALDAD DE LA ENTIDAD. JUNIO 2016

¿Qué hacemos en nuestro trabajo por la igualdad?

- Uso y cuidado del lenguaje.
- Más conciencia y presencia en la intervención educativa.
- Trato igualitario en los equipos.

¿Qué se puede mejorar?

- Cuidar más el lenguaje.
- Necesidad de avalar y dar consistencia a la igualdad dentro de la entidad.
- Hay una percepción clara de la importancia y la opción por la igualdad dentro de la entidad, a la vez no se visualiza esta apuesta dentro de la estructura.
- Dotar de más recursos a la comisión tanto humanos como económicos.
- Conciliación laboral.

En cuanto a la comisión de igualdad...

- 53% de las personas encuestadas ven útil la existencia de la comisión de igualdad.
- Necesidad de mejorar la comunicación de acciones y resultados.
- Trabajar más la formación.
- Mejorar la visibilidad de la misma.
- Abordar el tema de la violencia de género de manera preventiva y protocolo de actuación en la entidad.
- Necesidad de respaldo y clarificación de objetivos y responsabilidades “desde arriba”.

Propuestas de acciones

- Mejorar el uso del lenguaje.
- Hacer acciones transversales.
- Formación a trabajadores y responsables de la igualdad.
- Prevención de la violencia de género.
- Formación en feminismo y micromachismos.
- Medidas para mejorar la conciliación.
- Hay dudas con la eficacia y la idoneidad de las acciones puntuales del 8 de marzo y el 25 de marzo.

PROPUESTAS DE LA COMISIÓN

- Coinciden con los temas y propuestas resultados de la encuesta.
- Diseñar un nuevo Plan de Igualdad que consolide la implantación del tema de la igualdad en la entidad en relación al Plan Estratégico.
- Renovar la comisión.

6. Objetivos del Plan

Con este plan se pretende disponer de una herramienta que permita la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en Fundación Pioneros y en las condiciones de trabajo.

Los **objetivos generales** que se plantean son:

- Integrar la perspectiva de género en los distintos ámbitos de la fundación.
- Crear un marco a corto y medio plazo que favorezca la motivación del equipo profesional y la consolidación de las relaciones igualitarias.
- Conseguir una participación equilibrada de las y los profesionales en los distintos ámbitos de la organización.
- Incorporar al plan estratégico de la entidad las acciones relativas al fomento de la igualdad de género.
- Comunicar de manera inclusiva y libre de sesgos de género los fines y actividad de la fundación.
- Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y de oportunidades.

Los **objetivos específicos** previstos para este periodo son:

- Incorporación del enfoque de género en el diseño y desarrollo de los proyectos de intervención, así como en las políticas de gestión interna.
- Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Continuar con la implantación de medidas que favorezcan la conciliación laboral y personal de la plantilla.
- Integrar la igualdad en la imagen corporativa y en la comunicación interna y externa.
- Sensibilización para la prevención de violencia de género en el ámbito laboral y de intervención.

7. Ejes de actuación y Medidas:

EJE 1: FORMACIÓN

- Incorporación de formaciones sobre igualdad aplicada al ámbito y necesidades de la entidad (micromachismos, lenguaje, coeducación...)
- Favorecer la formación de los trabajadores y trabajadoras, bien permitiendo la formación dentro del horario laboral u ofreciendo algún tipo de compensación.
- Herramientas para el diseño de proyectos con transversalidad de género
- En recursos a los que derivar ante casos de jóvenes que hayan sufrido o sufran Violencia de Género.
- Valorar la opción de que Pioneros entre a formar parte de alguna Red en calidad de entidad que trabaja con jóvenes víctimas de Violencia de Género.

EJE 2: PREVENCIÓN DEL ACOSO

- Revisión del protocolo de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género y difusión a la plantilla.
- Elaboración de un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral.
- Difusión interna del protocolo antiacoso siguiendo los canales de la entidad.

EJE 3: CONCILIACIÓN LABORAL Y PERSONAL

- Elaborar un grupo/estudio sobre el uso de las medidas de conciliación de la plantilla donde confrontarlas y analizar su desarrollo paralelamente al desarrollo de la plantilla
- Actualizar en un documento las medidas de conciliación de la entidad
- Estudiar la posible incorporación del Tele-trabajo en casos concretos.
- Formación online como forma de facilitar la conciliación.
- Valorar la posibilidad de que parte del trabajo sea por objetivos.
- Incorporar enfoque de familias monoparentales, revisando el 2º punto de salidas por incidencia.

EJE 4: COMUNICACIÓN

- Revisión y modificación del lenguaje de documentos y canales de comunicación interna y externa, eliminando el masculino genérico.
- Píldora formativa a todas las personas trabajadoras sobre uso no sexista del lenguaje, abriendo la formación a colaboradoras/es, patronato, voluntariado, etc.

8. Cronograma

| OBJETIVO | ACCIONES | INDICADORES | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|--|---|------|------|------|------|
| Incorporación del enfoque de género en el diseño y desarrollo de los proyectos de intervención, y en las políticas de gestión interna. | Formación sobre igualdad aplicada al ámbito y necesidades de la entidad (micromachismos, lenguaje, coeducación, recursos externos para derivación de casos que hayan sufrido Violencia, Acoso, etc...) | Nº de horas de formación en dicho ámbito % de satisfacción de la formación | | | | |
| | Formación en herramientas para el diseño de proyectos con perspectiva de género. | Cursos de formación % de satisfacción de la formación | | | | |
| | Analizar posibles sesgos de género en puestos de trabajo y patronato e incorporar medidas correctoras. | Análisis realizado. Medidas correctoras incorporadas. | | | | |
| | Valorar la opción de que Pioneros entre a formar parte de alguna Red en calidad de entidad que trabaja con jóvenes víctimas de Violencia de Género. | Recursos y redes contactadas. | | | | |
| Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral | Elaboración de un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral. | Protocolo elaborado | | | | |
| | Difusión interna del protocolo antiacoso siguiendo los canales de la entidad. | Protocolo difundido | | | | |
| | Revisión del protocolo de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género | Protocolo revisado | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|--|--|--|--|
| | y difusión a la plantilla. | | | | | |
| Continuar con la implantación de medidas que favorezcan la conciliación laboral y personal de la plantilla. | Favorecer la formación de los trabajadores y trabajadoras: - Formación presencial u online dentro del horario laboral. - Ofreciendo algún tipo de compensación si es fuera del horario laboral. | Nª de horas de formación que se brinda a la plantilla dentro de su horario laboral. | | | | |
| | | Medidas facilitadoras y compensadoras para la formación que se realiza fuera del horario laboral. | | | | |
| | Elaborar un grupo/estudio sobre el uso de las medidas de conciliación de la plantilla donde confrontarlas y analizar su desarrollo paralelamente al desarrollo de la plantilla. | Un grupo de estudio conformado. | | | | |
| | Estudiar la posible incorporación del Tele-trabajo. | Propuesta o estudio de valoración realizado. | | | | |
| | Incorporar la mirada de familias monoparentales en el documento <i>Criterios de gestión de vacaciones, permisos, incidencias en el horario y horas de formación</i> | Un documento de valoración hecho Nª de medidas incorporadas. | | | | |
| Integrar la igualdad en la imagen corporativa y en la comunicación interna y externa. | Revisión y modificación del lenguaje de documentos y canales de comunicación interna y externa, eliminando el masculino genérico. | Una guía propia elaborada. | | | | |
| | Píldora formativa a todas las personas trabajadoras sobre uso no sexista del lenguaje, abriendo la formación a colaboradoras/es, patronato, voluntariado, etc. | Una píldora formativa realizada para toda la entidad. | | | | |

9. Seguimiento y evaluación

Le corresponde a la Comisión de Igualdad realizar el seguimiento periódico del II Plan de Igualdad.

El **seguimiento** durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de **FUNDACIÓN PIONEROS**.

La duración del presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de **4 años** a contar desde la fecha de su firma.

- **Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:**
 - Las personas responsables del presente Plan de Igualdad, acuerdan constituirse en Comisión que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas, hasta que se revise la conformación de dicha Comisión junto con la estructura del organigrama.
- **Funciones de la Comisión de seguimiento:**
 - Reunirse como mínimo trimestralmente y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
 - Recoger sugerencias y quejas de los empleados/as en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
 - Asimismo, detentará las funciones descritas en el apartado 3.
- **Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación:**

El seguimiento y evaluación a realizar medirá como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.
- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de **FUNDACIÓN PIONEROS** y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.
- La satisfacción de empleados/as con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de empleados/as.

Seguimiento: La información recogida se plasmará en informes anuales. Los informes harán referencia a la situación actual de **FUNDACIÓN PIONEROS** y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de FUNDACIÓN PIONEROS en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

Evaluación: La evaluación del Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Logroño, a 25 de noviembre de 2019.


La Comisión de Igualdad



Aurora Pérez Bañares
Presidenta de Fundación Pioneros