



# Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Futubide. Fundación Tutelar Gorabide

Asistencia técnica





## **Presentación**

## **El I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres**

- ¿Qué es y para qué sirve?
- Metodología de elaboración

## **Marco de referencia**

## **Características del Plan**

## **Medidas para la implantación**

## **Programas de actuación**

- Liderazgo, políticas y estrategia.
- Gestión de las personas.
- Gestión de servicios.

## **Plan de trabajo para 2013**

## Carta Presidente Futubide



Futubide – Fundación Tutelar Gorabide, es una Entidad privada sin ánimo de lucro dedicada a la tutela de personas, preferentemente con discapacidad intelectual, que se encuentran sin familia o que su familia no puede ejercer esta responsabilidad. Fue constituida hace 20 años, por la Asociación Gorabide, ahora en su Patronato hay personas que representan a las Asociaciones ASPACE, APNABI, GORABIDE y URIBE COSTA. Actualmente representamos a 117 personas, 50 mujeres y 67 hombres. Viven mayoritariamente en Bizkaia. El equipo de profesionales lo forman 13 personas, 9 mujeres y 4 hombres.

Futubide es una entidad en la que prima el bienestar de las personas que la componen además, esta sensibilizada con la diferente situación existente entre los hombres y las mujeres en todos los ámbitos de la vida cotidiana, por ello trabaja desde el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres que ahora se refleja en este documento del I Plan de Igualdad.

El proceso de desarrollo de este Plan ha sido de forma participativa con las personas que forman la plantilla de Futubide y con las personas voluntarias, quiero aprovechar para agradecer su colaboración porque de lo contrario hubiera sido imposible llegar a un documento de Plan que sirviera de verdad para transversalizar la perspectiva de género de forma sistematizada.

José Luis Pastor Vega  
Presidente de Futubide – Fundación Tutelar Gorabide



### **¿Qué es el Plan de Igualdad y para qué sirve?**

El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Futubide. Fundación Tutelar Gorabide (en adelante Futubide) 2013-2016 pretende ser la herramienta a través de la cual la entidad promueva la incorporación de la perspectiva de género tanto a nivel interno como en los servicios que ofrece a sus personas usuarias.

Para ello, el Plan recoge diferentes programas de intervención, proyectos, objetivos generales, específicos y acciones que operacionalizan las áreas de mejora identificadas a través del diagnóstico que previamente se ha elaborado.

### **Metodología empleada para la realización del Plan de Igualdad**

Para la realización de este Plan se ha utilizado una metodología participativa y flexible que ha permitido primar la difusión del proceso, la sensibilización y la implicación de todas las personas que han de poner en marcha el Plan de Igualdad resultante (tanto personas de plantilla como personas voluntarias), proporcionando así la posibilidad de reflexionar sobre cuestiones relativas a la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres.

Esta metodología ha combinado técnicas de recogida de información de corte tanto cuantitativo (encuesta) como cualitativo (análisis de fuentes secundarias y entrevistas en profundidad).



La normativa sobre la que se sustenta el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Futubide es la siguiente:

### **LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE HOMBRES Y MUJERES**

#### **Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad**

1. 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 los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

### **LEY 4/2005, DE 18 DE FEBRERO, PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

#### **Artículo 40. Planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres.**

“Las empresas participadas mayoritariamente con capital público en todo caso, así como las empresas privadas que según el número de personas empleadas u otros criterios se determine reglamentariamente, elaborarán planes o programas que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior.”



El I Plan de Igualdad de Futubide tiene las siguientes características:

- Es un documento que **refleja el compromiso de la entidad** con la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Tiene una **vigencia de 4 años** (2013 a 2016).
- Se ha elaborado de **forma participativa con toda la plantilla** de la entidad **y con personal voluntario**, por lo que cuenta con las aportaciones y necesidades de todas estas personas.
- Es un plan **realista y hecho a medida** de la entidad y de su situación actual.
- Es un Plan **abierto y flexible**.
- Es un Plan **evaluable** que incluye indicadores para medir los objetivos alcanzados en función de los resultados esperados.
- Es un Plan **sostenible**.



Para una adecuada implementación del I Plan de Igualdad, desde Futubide se podrán en marcha las siguientes medidas: creación de una estructura de impulso y coordinación del Plan y planificación de un sistema de gestión del mismo.

### **Estructura de impulso y coordinación**

De cara a la consecución de los objetivos planteados en el I Plan de Igualdad de Futubide, el impulso e implantación de los mismos estará en manos tanto de la Dirección de la entidad como de la Comisión de igualdad designada. Esta es una de las acciones que aparecen recogidas en el propio Plan de Igualdad.

Indicadores de evaluación

- Número de personas que forman la Comisión de Igualdad por sexo y cargo.

### **Sistema de gestión**

Los principales mecanismos de gestión que se plantean para la implantación del Plan de igualdad son los siguientes:

- Programación
- Evaluación



### Programación

De forma anual se realizará un plan de trabajo que recoja los objetivos y acciones que se pondrán en marcha ese año. En este plan se recogerá información referida a:

- Carácter de la actuación. Si tiene principio y fin o si se desarrolla a lo largo de todo el año.
- Mes de inicio de la acción y duración prevista
- Presupuesto estimado
- Responsables ejecución
- Resultados esperados

### Evaluación

A través de la evaluación se determinará el grado de cumplimiento del Plan y el impacto que han tenido las acciones ejecutadas.

Se prevé la realización de evaluaciones anuales, con anterioridad a la programación anual. Para ello, se recogerán aspectos como:

- Grado de cumplimiento de la acción: total, parcial o nulo
- Mes de inicio de la acción y duración prevista, mes de inicio de la acción y duración real
- Presupuesto estimado, presupuesto ejecutado
- Resultados esperados, resultados obtenidos
- Dificultades para la implementación de la acción



**PROGRAMA 1. Liderazgo, políticas y Estrategia**

**PROYECTO 1.1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN**

Objetivo	Acciones	Responsables
<p><b>Objetivo 1.1.1.</b> Establecer condiciones adecuadas para la implantación de la perspectiva de género en FUTUBIDE, con el fin de garantizar su sistematización</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incorporar la consecución de la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres en la misión y valores de Futubide.</li> <li>▪ Dar continuidad a la Comisión de Igualdad.</li> <li>▪ Incorporar objetivos de Igualdad de Oportunidades (recogidos en este Plan de Igualdad) en el actual Plan Estratégico de Futubide y en los posibles planes operativos que de él cuelguen.</li> <li>▪ Incorporar perspectiva de género en el Pacto de Empresa de Futubide (medidas de conciliación, selección, promoción, formación, etc).</li> </ul>	<p>Dirección</p>

<p><b>RESULTADOS ESPERADOS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Misión y visión de Futubide con perspectiva de género.</li> <li>▪ Comisión de Igualdad.</li> <li>▪ Plan Estratégico de Futubide con objetivos de igualdad.</li> <li>▪ Pacto de empresa con perspectiva de género.</li> </ul>
------------------------------------	---

<p><b>INDICADORES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Número de objetivos de igualdad incorporados en Plan Estratégico.</li> <li>▪ Medidas tomadas para incorporar perspectiva de género en Pacto de empresa.</li> <li>▪ Personas y cargos que forman la Comisión de Igualdad.</li> </ul>
---------------------------	--



**PROGRAMA 1. Liderazgo, políticas y Estrategia**

**PROYECTO 1.2. ADECUACIÓN DE TÉCNICAS ANALÍTICAS**

<b>Objetivo</b>	<b>Acciones</b>	<b>Responsables</b>
<p><b>Objetivo 1.2.1.</b> Adecuar a la perspectiva de género la recogida y emisión de datos realizada desde FUTUBIDE , estadísticas, explotación y su posterior interpretación y análisis</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Recoger la variable sexo en todas y cada una de las bases de datos, estadísticas y encuestas con las que se trabaje en FUTUBIDE.</li> <li>▪ Cruzar la variable sexo con todas las demás variables sobre las que se recoge información en FUTUBIDE.</li> <li>▪ Explotar los datos de que se disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.</li> </ul>	<p>Administración</p>
<p><b>RESULTADOS ESPERADOS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sistema de recogida y tratamiento de la información incorporando la variable sexo.</li> <li>▪ Explotaciones y análisis desagregados por sexo.</li> </ul>	
<p><b>INDICADORES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Porcentaje de sistemas/programas informáticos empleados en Futubide con la variable sexo incorporada.</li> <li>▪ Porcentaje de fichas o documentos de recogida de información empleados en Futubide con la variable sexo incorporada.</li> <li>▪ Número de cruces realizados entre la variable sexo y otras variables recogidas desde Futubide.</li> </ul>	



**PROGRAMA 1. Liderazgo, políticas y Estrategia**

**PROYECTO 1.3. PLAN DE CAPACITACIÓN**

Objetivo	Acciones	Responsables
<p><b>Objetivo 1.3.1.</b> Capacitar al personal de FUTUBIDE para incluir la perspectiva de género en la gestión interna, programas y servicios (tanto de plantilla como voluntariado)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dotar al personal responsable de servicios y personal técnico de una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres, de FUTUBIDE para implantar la perspectiva de género en los puestos de trabajo que gestionan.</li> <li>▪ Contar con las personas acogidas a permisos o bajas relacionadas con la conciliación en las acciones formativas impartidas desde Futubide.</li> <li>▪ Incorporar formación específica en Igualdad de Oportunidades en el programa de formación de Futubide.</li> </ul>	<p>Dirección</p>
<p><b>RESULTADOS ESPERADOS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Personal de FUTUBIDE con conocimientos sobre igualdad de género y capacitado para incluir la perspectiva de género en su trabajo diario.</li> <li>▪ Personal acogido a medidas de conciliación con plaza asegurada para las acciones de formación y reciclaje.</li> </ul>	
<p><b>INDICADORES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Número de horas de formación en perspectiva de género impartidas.</li> <li>▪ Número de personas que han acudido a la formación, desagregado por sexo.</li> <li>▪ Número de personas que utilizan en su trabajo cotidiano los conocimientos adquiridos.</li> <li>▪ Grado de sistematización de las actuaciones de capacitación.</li> </ul>	



**PROGRAMA 1. Liderazgo, políticas y Estrategia**

**PROYECTO 1.4. PROCESOS DE COMUNICACIÓN NO DISCRIMINATORIOS**

Objetivo	Acciones	Responsables
<p><b>Objetivo 1.4.1.</b> Garantizar una comunicación interna y externa no discriminatoria para las mujeres en todos los documentos y soportes que se produzcan en FUTUBIDE</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sistematizar la aplicación de un uso no sexista del lenguaje, de las imágenes y de los contenidos en todos los materiales publicados desde FUTUBIDE así como en la comunicación verbal.</li> <li>▪ Difundir entre toda la plantilla y personal voluntario de Futubide así como entre todas y todos los usuarios de sus servicios el compromiso de la entidad con la Igualdad de Oportunidades.</li> <li>▪ Difundir en el resto del entorno de Futubide el compromiso de la entidad con la Igualdad de Oportunidades.</li> <li>▪ Conseguir el distintivo de entidad colaboradora en igualdad de oportunidades otorgado por Emakunde.</li> </ul>	<p>Dirección Todo el equipo</p>

<p><b>RESULTADOS ESPERADOS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Uso no sexista del lenguaje (hablado y escrito), imágenes y contenidos.</li> <li>▪ Entorno (plantilla, voluntariado, personas usuarias y resto de población) conocedor del compromiso de Futubide con la igualdad de oportunidades.</li> </ul>
------------------------------------	---

<p><b>INDICADORES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grado de sistematización del uso no sexista del lenguaje, de las imágenes y de los contenidos en FUTUBIDE.</li> <li>▪ Número de acciones de difusión realizadas y medios en los que ha aparecido la noticia.</li> </ul>
---------------------------	--



**PROGRAMA 2. Análisis de la organización interna**

**PROYECTO 2.1. PLAN DE CONCILIACIÓN**

Objetivo	Acciones	Responsables
<p><b>Objetivo 2.1.1.</b> Impulsar en mayor medida la conciliación de la vida personal, familiar y profesional entre mujeres y hombres de FUTUBIDE</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Recoger en documentos estratégicos de Futubide (pacto de empresa, estatutos, etc) las medidas de conciliación (establecidas por ley y no establecidas por ley pero que están teniendo lugar) ofrecidas desde Futubide.</li> <li>▪ Diseñar e impartir acciones de sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad dirigidas a los hombres de FUTUBIDE, con el objeto de potenciar que se acojan tanto a las medidas ya implantadas como a posibles futuras medidas.</li> </ul>	<p>Dirección</p>

<p><b>RESULTADOS ESPERADOS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Medidas de conciliación establecidas en Futubide, más allá de las estipuladas de forma legal, sistematizadas y conocidas por toda la plantilla.</li> <li>▪ Mujeres y hombres sensibilizados en materia de conciliación y corresponsabilidad.</li> </ul>
------------------------------------	--

<p><b>INDICADORES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Número de acciones de sensibilización en materia de conciliación puestas en marcha.</li> <li>▪ Número de personas que han acudido a estas sesiones de formación, por sexo.</li> <li>▪ Número de mujeres y hombres de FUTUBIDE que se acogen a medidas de conciliación.</li> </ul>
---------------------------	--



**PROGRAMA 2. Análisis de la organización interna**

**PROYECTO 2.2. PROMOCIÓN INTERNA NO DISCRIMINATORIA**

Objetivo	Acciones	Responsables
<p><b>Objetivo 2.2.1.</b> Dar continuidad al equilibrio existente en la representación de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sistematizar y objetivar el proceso de promoción interna no discriminatorio que se sigue en Futubide.</li> </ul>	<p>Dirección</p>

<p><b>RESULTADOS ESPERADOS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Procesos de promoción que continúen garantizando de forma sistematizada la participación de mujeres y hombres en puestos de dirección.</li> </ul>
------------------------------------	--

<p><b>INDICADORES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Modo en el que se ha sistematizado y objetivado el proceso de promoción interna.</li> <li>▪ Número de promociones realizadas en un año.</li> <li>▪ Número de mujeres y hombres en puestos de dirección.</li> </ul>
---------------------------	---



**PROGRAMA 2. Análisis de la organización interna**

**PROYECTO 2.3. PROCESOS DE SELECCIÓN NO DISCRIMINATORIA**

Objetivo	Acciones	Responsables
<p><b>Objetivo 2.3.1.</b> Establecer procesos de selección en Futubide que faciliten el acceso tanto de mujeres como de hombres a la plantilla.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sistematizar y estructurar de forma transparente todo el proceso de selección y cada una de sus fases y elementos.</li> <li>▪ Eliminar de la denominación de puestos de trabajo toda connotación que los marque y predetermine como adecuados o dirigidos únicamente a mujeres u hombres.</li> <li>▪ Realizar preselección de candidaturas en base únicamente a los requisitos definidos en el perfil del puesto.</li> <li>▪ Realizar pruebas objetivas pertinentes y directamente relacionadas con las tareas concretas a realizar.</li> </ul>	<p>Dirección</p>

Objetivo	Acciones	Responsables
<p><b>Objetivo 2.3.2.</b> Aumentar el número de hombres voluntarios en Futubide</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identificar motivos por los que los hombres son minoría entre el personal voluntario.</li> <li>▪ Dirigir acciones de captación de personal voluntario para la entidad exclusivamente a hombres.</li> </ul>	<p>Dirección</p>



**PROGRAMA 2. Análisis de la organización interna**

**PROYECTO 2.3. PROCESOS DE SELECCIÓN NO DISCRIMINATORIA**

Objetivo	Acciones	Responsables
<p><b>Objetivo 2.3.3.</b> Potenciar en futuras contrataciones la incorporación de mujeres y hombres en puestos donde estén subrepresentados.</p>	<p>En posteriores contrataciones tener en cuenta que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Existe cierta segregación horizontal (concentración de mujeres en áreas de trabajo o espacios productivos tradicionalmente feminizados y lo mismo en el caso de los hombres).</li> <li>▪ Los contratos temporales están principalmente en manos de las mujeres.</li> </ul>	<p>Dirección</p>

<p><b>RESULTADOS ESPERADOS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mecanismos de selección de personas sistematizados y no discriminatorios.</li> <li>▪ Plantilla equilibrada desde perspectiva de género.</li> <li>▪ Número equilibrado de personas voluntarias en función del sexo.</li> <li>▪ Puestos de trabajo y categorías ocupados rompiendo roles y estereotipos de género.</li> </ul>
------------------------------------	--

<p><b>INDICADORES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Número de fases del proceso de selección sistematizadas desde la perspectiva de género.</li> <li>▪ Número de mujeres y hombres en la plantilla.</li> <li>▪ Número de mujeres y hombres entre el personal voluntario.</li> </ul>
---------------------------	--



**PROGRAMA 2. Análisis de la organización interna**

**PROYECTO 2.4. SALUD LABORAL**

Objetivo	Acciones	Responsables
<p><b>Objetivo 2.4.1.</b>                      Conseguir una política de prevención de riesgos laborales que tenga en cuenta tanto a las mujeres como a los hombre</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar un protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo para la plantilla, voluntariado y personas usuarias de Futubide, atendiendo a las últimas directrices planteadas por Emakunde.</li> <li>▪ Incluir la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales realizada a cada puesto de trabajo, con el objetivo, entre otros, de identificar posibles enfermedades laborales o situaciones de peligro que afecten principalmente a mujeres y corregirlas en el Plan de Prevención.</li> <li>▪ Mantener el compromiso con la vigilancia y prevención de riesgos laborales, a través de inspecciones anuales y desarrollando las acciones preventivas o correctoras propuestas.</li> </ul>	<p>Dirección                      Responsable de prevención</p>

<p><b>RESULTADOS ESPERADOS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Protocolo de acoso sexual o acoso por razón de sexo.</li> <li>▪ Evaluación de riesgos con perspectiva de género.</li> <li>▪ Inspecciones de salud anuales.</li> </ul>
------------------------------------	--

<p><b>INDICADORES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Porcentaje de riesgos asociados a puesto de trabajo analizados en función del sexo</li> <li>▪ Protocolo realizado.</li> </ul>
---------------------------	--



**PROGRAMA 3. Procesos internos de trabajo**

**PROYECTO 3.1. PROCESOS INTERNOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Objetivo	Acciones	Responsables
<p><b>Objetivo 3.1.1.</b> Implantar en las formas de trabajo de FUTUBIDE nuevos procesos internos con perspectiva de género</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incorporar en los manuales internos de Acogida de nuevos profesionales al equipo de Área Social el compromiso de Futubide con la igualdad.</li> <li>▪ Recoger en las entrevistas individuales de valoración de trabajo la variable sexo.</li> <li>▪ Incorporar en los protocolos de Urgencias perspectiva de género.</li> <li>▪ Incorporar en los protocolos de Final de la vida perspectiva de género.</li> </ul>	<p>Dirección</p>

<p><b>RESULTADOS ESPERADOS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Manuales de acogida con compromiso de Futubide con la igualdad recogido y explicado.</li> <li>▪ Resultados de las entrevistas individuales analizados en función del sexo y diferencias identificadas.</li> <li>▪ Protocolos de urgencia y fina de vida que tienen en cuenta si a quién se aplica es hombre o mujer.</li> </ul>
------------------------------------	--

<p><b>INDICADORES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Párrafo explicativo del compromiso con la igualdad en manual de acogida.</li> <li>▪ Diferencias identificadas respecto a la valoración de trabajo en funcuión de sexo.</li> <li>▪ Diferencias identificadas en función de si a quien se aplica protocolo de urgencias o final de vida es hombre o mujer y medidas correctoras tomadas.</li> </ul>
---------------------------	--



**PROGRAMA 3. Procesos internos de trabajo**

**PROYECTO 3.2. SERVICIOS DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Objetivo	Acciones	Responsables
<p><b>Objetivo 3.2.1.</b> Asegurar que todos los servicios ofrecidos desde Futubide lleven incorporada la perspectiva de género</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar una evaluación previa del impacto de género antes de diseñar los servicios, programas o actividades que se van a desarrollar cada año.</li> <li>▪ En caso de que sea necesario, incluir en estos programas, servicios o actividades medidas dirigidas a neutralizar el impacto negativo en la situación de las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las desigualdades detectadas y a promover la igualdad de sexos.</li> <li>▪ Realizar actividades dirigidas exclusivamente a las mujeres usuarias de los servicios de Futubide, consiguiendo así empoderarlas y eliminar (en la medida de lo posible) la doble discriminación que sufren (por el hecho de ser mujeres y por tener algún tipo de discapacidad).</li> <li>▪ Realizar acciones gratuitas orientadas a mejorar la salud, sobre todo de tipo ginecológico, de las mujeres usuarias de los servicios de Futubide a través de posibles colaboraciones con entidades como Osakidetza, FEVAS.</li> </ul>	<p>Dirección</p>
<p><b>RESULTADOS ESPERADOS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Servicios, programas y actividades de Futubide con perspectiva de género</li> </ul>	
<p><b>INDICADORES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ % de programas, servicios y actividades de Futubide cuyo impacto de género se ha evaluado.</li> <li>▪ % de programas, servicios y actividades de Futubide con impacto negativo en función del sexo.</li> <li>▪ Número de medidas neutralizadoras que se han incluido.</li> </ul>	