PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

2016-2018

Marzo 2016

Subvencionado por:

GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN 2

II. ANTECEDENTES: DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN PLENA INCLUSIÓN ARAGÓN 10

III. PLANIFICACIÓN DE OBJETIVOS Y MEDIDAS 22

IV. VIGENCIA DEL PLAN 38

V. ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 39

I. INTRODUCCIÓN

PLENA INCLUSIÓN ARAGÓN

Plena Inclusión Aragón (Antes FEAPS Aragón) **es la Asociación Aragonesa de Entidades para Personas con Discapacidad Intelectual o del Desarrollo y sus Familias.** Es una institución sin ánimo de lucro nacida en 1990 y declarada de utilidad pública, que agrupa a la mayoría de las organizaciones que trabajan por y para las personas con discapacidad intelectual y sus familias en Aragón.

En el momento de realización de este diagnóstico cuenta con 37 personas en plantilla, 29 mujeres y 8 hombres.

A lo largo de sus 25 años de experiencia Plena Inclusión Aragón ha procurado representar y dar apoyo a las entidades miembro así como contribuir desde su compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia puedan desarrollar su proyecto de calidad de vida, así como a promover su inclusión como ciudadana de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria. En definitiva, mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias.

El capital humano de la entidad, experto según cada proyecto, se convierte en la clave para garantizar la mayor calidad en el servicio que ofrece a entidades miembro y a las personas con discapacidad y sus familias.

MARCO NORMATIVO:

La Igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre ellos destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Igualmente se ha desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante conjunto de prácticas, decisiones y criterios comunitarios sobre la igualdad entre sexos: Tratado de Roma, Tratado de Ámsterdam, Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. Concretamente en materia de empleo, encontramos las siguientes directivas:

- ✓ Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo,
- ✓ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo del 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres, obliga a la eliminación de las barreras de desigualdad entre mujeres y hombres. Esta Ley, dedica su Título IV al derecho de las personas a la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Al objeto de integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la entidad de manera transversal, eficiente y eficaz, con parámetros de control que aseguren la calidad, responsabilizarse con la mejora del entorno de la entidad y con la calidad de vida de las personas que la integran, y promover una gestión óptima de las personas y procesos, Plena Inclusión Aragón ha impulsado la realización de un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres.

INSERCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD EN LA ESTRATEGIA EMPRESARIAL:

La **entidad** es **experta** en la lucha por la integración e inclusión del colectivo de personas con discapacidad como ciudadanía de pleno derecho, buscando garantizar la **igualdad de oportunidades** para el acceso y disfrute de una vida digna y de calidad.

Siguiendo con la línea de trabajo planteada tras la realización en 2010 de una reflexión completa para definir las líneas estratégicas, objetivos y acciones a desarrollar en materia de dirección de personas, siguiendo el modelo LIDER de política de personas de FEAPS (Liderar, Integrar, Desarrollar y Reconocer), Plena Inclusión Aragón pretende ahora y con la puesta en marcha de las medidas que se recogen en este Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, incorporar la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia de la entidad de manera transversal:

Proveer de servicios de calidad a las entidades asociadas; Participación y transparencia en la organización y gestión federativa; Posicionamiento, Reivindicación y Apoyo Mutuo en relación con la Sociedad y los Poderes Públicos.

AGENTES Y PROCEDIMIENTO:

En la elaboración del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, han participado los siguientes agentes:

1. La **Dirección de la entidad**, que ha asumido el compromiso de impulsar e integrar la igualdad de género en la entidad a través de la elaboración del Plan y que ha sido la encargada de tomar las decisiones pertinentes que durante el proceso de elaboración del Plan han sido necesarias.
2. El **grupo de trabajo** conformado por todas las personas trabajadoras que ocupan un puesto de trabajo en oficina y que representan las diferentes áreas y departamentos de la entidad, que ha participado en la elaboración del Diagnóstico y el Plan realizando las aportaciones pertinentes y tomando decisiones técnicas requeridas.
3. La **entidad consultora** contratada para la elaboración del Plan, que ha asesorado técnicamente durante todo el proceso, en calidad de experta en la materia acompañando al grupo de trabajo y a la Dirección de la entidad en la toma de decisiones.

Para la elaboración del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Plena Inclusión Aragón, se ha tomado como marco metodológico:

- La participación de todos los actores de la entidad
- La evolución hacia un modelo de calidad para la integración transversal de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- La eficiencia y excelencia en la gestión actual y futura.

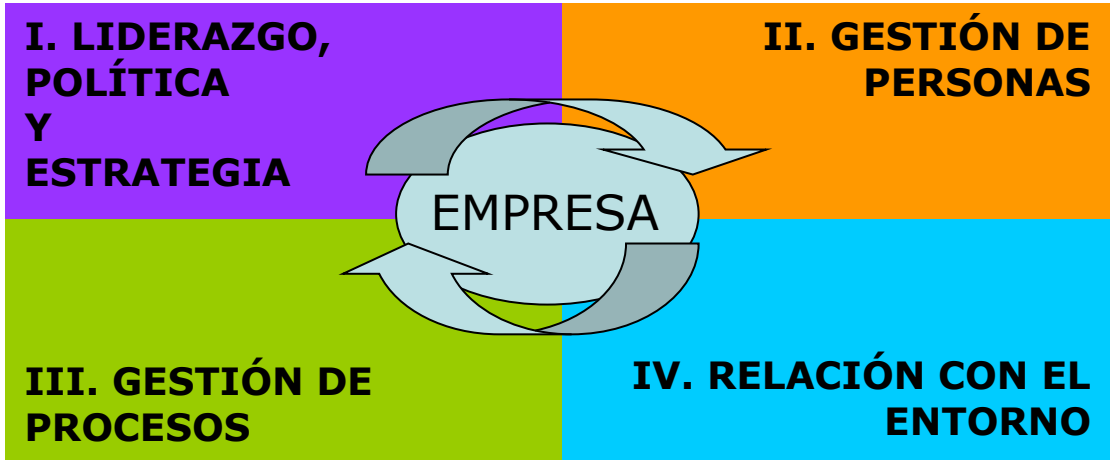
El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Plena Inclusión Aragón es el resultado del trabajo dinamizado y liderado por personas con diferentes responsabilidades y puestos en la entidad:

- ✓ Ramón Álvarez Rodrigo, Gerencia.
- ✓ Eva Mª Velázquez Lozano, Dirección Técnica y RRHH.
- ✓ Esperanza Marín Asín, Personal técnico.
- ✓ Santiago Aguado Villasol, Personal técnico.

De manera previa a la elaboración del Plan de Igualdad de Plena Inclusión Aragón, se concretan y definen cada uno de los ámbitos sobre los que se piensa actuar, estableciendo para el conjunto de los mismos dos ejes estratégicos de análisis:

- La detección de posibles situaciones de desigualdad y de discriminación por motivo de género.
- El nivel de integración del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

Atendiendo a la transversalidad recomendada en la Ley 3/2007, de 23 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se han definido los siguientes **ámbitos de intervención**:



Dentro de estos 4 ámbitos generales se han concretado las siguientes 13 **áreas de intervención**:

LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA

Se observa desde la perspectiva de género:

- Política y estrategia en la empresa

PERSONAS

Se observa desde la perspectiva de género:

- Distribución del personal
- Gestión de RRHH: captación, selección, contratación, formación y promoción interna
- Política retributiva
- Condiciones laborales
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar
- Salud laboral (condiciones físicas del entorno de trabajo, riesgos psicosociales, acoso, etc.)

GESTIÓN DE PROCESOS

Se observa desde la perspectiva de género:

- Gestión administrativa
- Gestión financiera
- Gestión de la producción
- Gestión de la innovación.

RELACIÓN CON EL ENTORNO

Se observa desde la perspectiva de género:

- Políticas de impacto en la sociedad y Responsabilidad Civil

Comunicación, imagen y lenguaje

Los datos necesarios para la elaboración del diagnóstico se han nutrido de la información generada por la propia entidad en la que se distinguen:

- Fuentes de información cuantitativa: datos estadísticos actuales y anteriores desagregados por sexo que permitan un conocimiento exhaustivo de la distribución de la plantilla. A tal fin se han elaborado una serie de tablas por cada uno de los ámbitos de la empresa que aportan y permiten su explotación (sexo, edades, tipos de contrato, categorías, salarios, movimientos de personal, responsabilidades familiares, etc.)
- Fuentes de información cualitativa: normativa, políticas, programas, planes, cultura organizacional, procedimientos de la empresa, etc.

Toda la información recabada por las distintas fuentes, se ha visto complementada por un amplio proceso de participación, al objeto de conocer la opinión, necesidades y aportaciones de todas las personas trabajadoras a través de distintos métodos:

- Cuestionario dirigido una la plantilla, cumplimentado por 28 personas.
- Grupo de discusión y de trabajo que ha contado con la participación de todas las personas que ocupan un puesto de trabajo en oficina y que representan las diferentes áreas y departamentos de la entidad, 16 personas.

II. ANTECEDENTES: DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN PLENA INCLUSIÓN ARAGÓN

I. LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA

FORTALEZAS:

- ✓ La entidad ha realizado una apuesta por la elaboración de un Plan de Igualdad.
- ✓ Se ha nombrado a la Directora Técnica como responsable del proceso de elaboración del Plan de Igualdad.
- ✓ Buena predisposición hacia la igualdad por parte de la Dirección, Mandos, y Plantilla.
- ✓ La entidad es experta en la lucha por la integración e inclusión del colectivo de personas con discapacidad como ciudadanía de pleno derecho, buscando garantizar la igualdad de oportunidades para el acceso y disfrute de una vida digna y de calidad.

OPORTUNIDADES DE MEJORA:

- ❖ Crear un grupo para la implementación de las medidas que se establezcan en el Plan de Igualdad.
- ❖ Integrar la perspectiva de género en el desarrollo de aspectos tales como: defensa de derechos, defensa de la dignidad, atención integral y personalizada a personas con discapacidad intelectual y del desarrollo (a partir de ahora PDID) y sus familias, apoyo para un empleo digno y procesos formativos adaptados a las personas usuarias, profesionales y voluntariado.

II. PERSONAS. Distribución del personal, acceso al empleo y selección.

FORTALEZAS:

- ✓ Los datos de 2015 muestran una plantilla feminizada, el 81% de representación femenina y el 19% de representación masculina. En la entidad los puestos de dirección se encuentran representados en la misma proporción por mujeres como por hombres.
- ✓ La entidad cuenta con una plantilla suficientemente formada en relación a la cualificación requerida en los puestos.
- ✓ La evolución de altas del personal en el último año ha tenido mayor incidencia en las mujeres.
- ✓ 2/3 de las mujeres que ocupan puestos en la oficina tienen una antigüedad mayor de 9 años.
- ✓ Desde 2013, la entidad cuenta con descripciones de puestos de trabajo basados en competencias lo que facilita el control de la neutralidad de los mismos.

OPORTUNIDADES DE MEJORA:

- ❖ Los programas de servicios que presta la entidad se encuentran vinculados a subvenciones anuales provocando el incremento de la rotación de personal para algunos servicios.
- ❖ Contando con una plantilla preparada sería interesante introducir medidas dirigidas a la retención del talento.

- Actualizar el organigrama de la entidad recogiendo la relación funcional y jerárquica entre programas y personas.
- Contar con un protocolo oficial de acceso, captación y selección de personal, basado en competencias, que facilitaría el control de la neutralidad de los instrumentos o técnicas utilizados.

II. PERSONAS. Formación y promoción.

FORTALEZAS:

- ✓ Desde 2013 y con la realización de evaluaciones del desempeño, cada persona puede conocer qué es lo que la entidad espera para un adecuado desempeño de su labor profesional y tiene la oportunidad de contrastar los resultados de su desempeño con su responsable directo. Las metodología y herramientas utilizadas posibilitan la realización de procesos formativos y de desarrollo específicos para los/as profesionales.
- ✓ La mayoría de horas de formación recibidas por mujeres y hombres que ocupan puestos de oficina durante el último año se han realizado en el mismo lugar de trabajo. En la entidad y durante el último año más de la mitad de las horas de formación de mujeres y hombres en puestos de oficina estaban orientadas al desarrollo de su carrera.
- ✓ La entidad ha realizado una apuesta por aumentar la asistencia y participación de todas las personas que ocupan puestos de oficina en las jornadas organizadas por el movimiento Plena Inclusión.

OPORTUNIDADES DE MEJORA:

- ❖ Finalizar las entrevistas de contraste de desempeño con todas las personas para poder establecer acciones de mejora y aprovechar el talento de la plantilla mediante la realización de procesos de desarrollo y, en su caso, promoción.
- ❖ Dar a conocer a todas las personas de la entidad los criterios seguidos en los procesos de desarrollo y promoción.

- Procurar aumentar las horas de formación que reciben las mujeres en la entidad y procurar aumentar las horas de formación recibidas por mujeres y hombres que ocupan puestos de oficina, dentro de su jornada laboral.
- Conocer a través de la encuesta de clima laboral la opinión de las personas sobre aspectos relacionados con la autoestima y autorrealización proporcionados por el puesto de trabajo, desagregada por sexo.

II. PERSONAS. Política retributiva

FORTALEZAS:

- ✓ La entidad se sumó a la propuesta realizada por el convenio para cambiar las retribuciones complementarias basadas en la antigüedad por las retribuciones complementarias basadas en la evolución hacia un adecuado desempeño en el puesto de trabajo.
- ✓ Los conceptos retributivos que se aplican se encuentran claramente definidos y descritos en el XIV Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

OPORTUNIDADES DE MEJORA:

- ❖ Contemplar la posibilidad de establecer complementos en función de responsabilidades por proyectos.
- ❖ Durante el último año ha sido mayor el porcentaje de hombres que de mujeres (respecto al total de los mismos) que han ocupado categorías profesionales de mayor cualificación y con jornadas de trabajo a tiempo completo.

II. PERSONAS. Condiciones laborales

FORTALEZAS:

- ✓ En los puestos de oficina, 2/3 de las personas tienen contrato indefinido.
- ✓ La distribución de la jornada de trabajo en la oficina, a jornada completa, es igual para todas las personas.

OPORTUNIDADES DE MEJORA:

- ❖ Durante el último año ha sido mayor el porcentaje de hombres que de mujeres (respecto al total de los mismos) que en puestos de oficina tenían un contrato indefinido.
- ❖ Casi la mitad de las mujeres que trabajan en la entidad tienen un contrato de trabajo a jornada parcial, en el caso de los hombres la jornada de trabajo a tiempo parcial tiene una incidencia menor (7%).
- ❖ En el servicio de canguro, las mujeres realizan una media de horas inferior a la media de horas de los hombres.
- ❖ Los programas de servicios que presta la entidad se encuentran vinculados a subvenciones anuales provocando el incremento de la contratación temporal de las personas.

II. PERSONAS. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

FORTALEZAS:

- ✓ En 2010 la entidad realizó una reflexión completa para definir las líneas estratégicas, objetivos y acciones a desarrollar en materia de dirección de personas, siendo una de los objetivos planteados tras esta reflexión el de potenciar la mejora de la conciliación de la vida personal y familiar de mujeres y hombres en la entidad.
- ✓ La mayoría de las personas que han opinado al respecto, manifiesta que puede combinar el trabajo con sus necesidades personales y familiares.
- ✓ En la entidad mujeres y hombres tienen en la misma proporción alguna responsabilidad familiar.

OPORTUNIDADES DE MEJORA:

- ❖ Estudiar la posibilidad de establecer medidas de conciliación que den respuesta a las necesidades de conciliación de la plantilla y que no tengan una incidencia negativa en sus condiciones laborales (jornada, puesto).
- ❖ Fomentar el uso tanto de mujeres como de hombres de las medidas de conciliación existentes.

II. PERSONAS. Salud laboral.

FORTALEZAS:

- ✓ La entidad cuenta con un plan de prevención de riesgos laborales que tiene entre sus procedimientos la protección de la maternidad y se ha nombrado a una mujer como responsable de la gestión de prevención de riesgos laborales.
- ✓ La gran mayoría de las personas que han cumplimentado el cuestionario de opinión manifiesta que la entidad se preocupa por crear un ambiente adecuado de trabajo que evita que haya situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

OPORTUNIDADES DE MEJORA:

- ❖ Formar a la persona responsable de la gestión de prevención de riesgos laborales en salud laboral de mujeres y hombres.
- ❖ Incluir en la encuesta de clima laboral alguna pregunta relacionada con el acoso sexual o por razón de sexo para mantener actualizada esta información.
- ❖ Diseñar un protocolo de prevención y actuación frente al acoso para que todas las personas sepan cómo actuar en caso de producirse dicha situación.

III. GESTIÓN DE PROCESOS

FORTALEZAS:

- ✓ La entidad tiene informatizada la gestión de los procesos de calidad en la entidad.
- ✓ En las memorias técnicas de programas financiados por el Instituto Aragonés de Servicios Sociales y subvenciones a cargo del IRPF se entregan datos de gestión administrativa desagregados por sexo.
- ✓ La entidad está dedicando recursos específicos, materiales y humanos, propios y contando con el apoyo del Mº de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para la realización de un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres.

OPORTUNIDADES DE MEJORA:

- ❖ Obtener los datos de gestión de los procesos de calidad y datos de plantilla, desagregados por sexo.
- ❖ Realizar análisis del impacto de género en las inversiones realizadas en tecnología o infraestructuras.
- ❖ Contar con información sobre el impacto de género de los procesos de prestación de servicios de la entidad.

IV. RELACIÓN CON EL ENTORNO

FORTALEZAS:

- ✓ La entidad es un referente de profesionalidad y ética en la sociedad aragonesa.
- ✓ La estrategia de la entidad se ha orientado al fomento de la calidad en la prestación de servicios y la potenciación de los valores y criterios éticos.
- ✓ El modelo de RS de Feaps señala entre los requisitos mínimos para su implementación, el cumplimiento de los establecido por la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

OPORTUNIDADES DE MEJORA:

- ❖ Contar con registros desagregados por sexo que permita conocer el número de mujeres beneficiarias y participantes de las acciones de responsabilidad social que la entidad lleva a cabo.
- ❖ Realizar una difusión sobre el proceso de elaboración del Plan de Igualdad y de sus resultados entre las entidades pertenecientes a la Federación y otras Federaciones.
- ❖ Integrar la perspectiva de género en el desarrollo de aspectos tales como: defensa de derechos, defensa de la dignidad, atención integral y personalizada a PDID y sus familias, apoyo para un empleo digno y procesos formativos adaptados a las personas usuarias, profesionales y voluntariado.

COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE

FORTALEZAS:

- ✓ En 2010 la entidad realizó una reflexión completa para definir las líneas estratégicas, objetivos y acciones a desarrollar en materia de dirección de personas y uno de los objetivos resultantes de esta reflexión fue el de conseguir que las personas de la entidad se sientan informadas. En este sentido, se realizan periódicamente sesiones grupales para compartir la información de la federación.
- ✓ La entidad cuida el lenguaje que utiliza relacionado con la discapacidad intelectual y del desarrollo, refiriéndose siempre a las personas.
- ✓ En la entidad se han realizado acciones de comunicación tendentes a fomentar la participación en la elaboración del Plan de Igualdad.

OPORTUNIDADES DE MEJORA:

- ❖ Elaborar un plan de comunicación interno inclusivo que garantice el traspaso de información entre el equipo de personas que trabajan en la Federación, detallando para las acciones de comunicación más importantes: qué, quién, a quién, cómo y cuándo.
- ❖ Contar con un manual propio de utilización inclusivo y no sexista del lenguaje facilitaría la aplicación de la terminología adecuada en todas las acciones de comunicación por parte de profesionales y voluntariado.

III. PLANIFICACIÓN DE OBJETIVOS Y MEDIDAS

Los objetivos generales que plantea Plena Inclusión Aragón para este Plan de Igualdad entre mujeres y hombres son:

- Poner en valor la política empresarial en materia de igualdad tanto interna como externamente.
- Contar con una cantera de mujeres y hombres preparada y, en la medida de lo posible, estable.
- Contar con una cantera de mujeres y hombres, capacitada y polivalente para atender las diferentes necesidades de la entidad.
- Contar con una plantilla motivada a través del reconocimiento de su aportación a la entidad.
- Establecer unas condiciones laborales adecuadas a las mujeres y hombres que conforman la plantilla que favorezcan su implicación con la entidad.
- Facilitar la conciliación de la plantilla para reforzar su compromiso con la entidad.
- Velar por la salud y el bienestar de mujeres y hombres en la entidad.
- Incorporar la perspectiva de género en la gestión de procesos de la entidad.
- Diferenciarse y posicionarse en el entorno como agente socialmente responsable que trabaja por la igualdad de oportunidades.
- Contar con una comunicación inclusiva con y para todas las personas.

I. LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA

POLÍTICA EMPRESARIAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

OBJETIVOS y MEDIDAS:

1. Poner en valor la política de la entidad en materia de igualdad tanto interna como externamente

1.1. Formar a profesionales en materia de igualdad entre mujeres y hombres: derechos, salud, relaciones interpersonales, principales indicadores de discriminación...

1.2. Incorporar la perspectiva de género en el trabajo que la entidad realiza para la defensa de derechos y dignidad de las personas, atención integral y personalizada de PDID y sus familias, apoyo para un empleo digno y procesos formativos para las PDID.

1.3. Publicar entre los valores de la entidad la integración de la igualdad entre mujeres y hombres como política de la misma (Indicadores: web, etc...)

1.4. Visibilizar en la Web los diferentes equipos con los que cuenta Plena Inclusión para que se conozca qué es lo que se hace y quienes están detrás.

II. GESTIÓN DE PERSONAS

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL, ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN

OBJETIVOS y MEDIDAS:

2. Contar con una cantera de mujeres y hombres preparada y, en la medida de lo posible, estable.

2.1. Elaborar un protocolo de selección que garantice el respeto del principio de igualdad.

2.2. Revisar y actualizar el organigrama de la entidad recogiendo la relación funcional y jerárquica entre programas y personas.

2.3. Incorporar las competencias definidas para cada puesto de trabajo en las definiciones de perfil profesional.

2.4. Realizar reuniones semestrales para la realización de propuestas de ideas y proyectos que puedan garantizar la estabilidad de la plantilla, mayoritariamente femenina.

FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

OBJETIVOS y MEDIDAS:

3. Contar con una cantera de mujeres y hombres, capacitada y polivalente para atender las diferentes necesidades de la entidad.

3.1. Procurar la realización de las acciones de formación dentro de la jornada laboral de mujeres y hombres.

3.2. Realizar un análisis desagregado por sexo sobre aspectos relacionados con la autoestima y autorrealización proporcionados por el puesto de trabajo.

3.3. Detectar las fortalezas, áreas de mejora y las metas profesionales de cada persona, a corto y largo plazo, para alinear las mismas con la estrategia de la entidad.

3.4. Activar planes de desarrollo en competencias necesarias para el adecuado desempeño de su puesto de trabajo.

POLÍTICA RETRIBUTIVA

OBJETIVOS y MEDIDAS:

4. Contar con una plantilla motivada a través del reconocimiento de su aportación a la entidad.

4.1. Definir qué es la responsabilidad por proyectos en Plena Inclusión Aragón.

4.2 Establecer un sistema de reconocimiento en función del grado de cumplimiento y buen desarrollo de objetivos personales y de la entidad.

CONDICIONES LABORALES: CONTRATOS, JORNADAS, HORARIOS Y BAJAS

OBJETIVOS y MEDIDAS:

5. Establecer unas condiciones laborales adecuadas a las mujeres y hombres que conforman la plantilla que favorezcan su implicación con la entidad.

5.1. Recoger las necesidades y expectativas de mujeres y hombres respecto a las condiciones laborales en la entidad.

5.2. Estudiar la posibilidad de establecer medidas en materia de condiciones laborales alineadas y coherentes con los objetivos de igualdad.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

OBJETIVOS y MEDIDAS:

6. Facilitar la conciliación de la plantilla para reforzar su compromiso con la entidad.

6.1. Realizar una sesión informativa anual sobre las medidas de conciliación existentes en la entidad.

6.2. Crear acciones participativas para aportar ideas sobre cómo conciliar en las distintas áreas de la entidad.

6.3. Promover un protocolo de atención a las solicitudes de conciliación (derechos, requisitos, persona responsable)

SALUD LABORAL

OBJETIVOS y MEDIDAS:

7. Velar por la salud y el bienestar de mujeres y hombres en la entidad.

7.1. Crear un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso.

7.2. Formar a la persona responsable de la gestión de prevención de riesgos laborales en salud laboral de mujeres y hombres y en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo.

7.3. Incluir preguntas relacionadas con la existencia del acoso en las encuestas de clima laboral.

III. GESTIÓN DE PROCESOS

GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN

OBJETIVOS y MEDIDAS:

8. Incorporar la perspectiva de género en la gestión de procesos de la entidad.

8.1. Formar al personal informático en el análisis de datos desde la perspectiva de género.

8.2 Recopilar los datos de gestión de personal desagregados por sexo.

8.3 Realizar un análisis de impacto de género sobre el uso de los servicios que se ofrecen en la entidad.

IV. RELACIÓN CON EL ENTORNO

POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

OBJETIVOS y MEDIDAS:

9. Diferenciarse y posicionarse en el entorno como agente socialmente responsable que trabaja por la igualdad de oportunidades.

9.1. Buscar sinergias entre colaboradores, entidades y proveedores que se encuentren alineados con la política de igualdad de la entidad.

9.2. Crear canales de difusión en materia de igualdad entre personas con discapacidad.

9.3. Crear un sistema de recogida de información desagregada por sexo sobre las actuaciones de responsabilidad social que desde la entidad se lleven a cabo.

9.4. Poner en valor ante colaboradores, entidades y proveedores las acciones de responsabilidad social que se realizan.

COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE

OBJETIVOS y MEDIDAS:

10. Contar con una comunicación inclusiva con y para todas las personas.

10.1. Elaborar un plan de comunicación interna inclusivo que contemple acciones específicas de comunicación incluyendo en cada una de ellas qué, quién, a quién, cómo y cuándo, y que cuente con un decálogo para la utilización inclusiva y no sexista del lenguaje.

10.2. Adaptar el lenguaje utilizado en las comunicaciones y la documentación de Plena Inclusión de manera que sea neutral y accesible para todas las personas.

Al objeto de facilitar el seguimiento de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Plena Inclusión Aragón, se han diseñado Indicadores de realización para permitir evaluar la marcha y nivel de desarrollo de las mismas.

Se ha determinado, además, la previsión temporal de las medidas a realizar en los próximos 3 años, formalizando el compromiso de la Dirección con la implementación del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la entidad.

El esquema completo de Objetivos, Medidas, junto con los Indicadores de realización y la Temporalidad previsto para este Plan de Igualdad, es el especificado en las tablas que a continuación se desarrollan:

CRONOGRAMA Y CALENDARIO

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	TEMPORALIDAD					
			2016		2017		2018	
			1er sem	2º sem	1er sem	2º sem	1er sem	2º sem
1. Poner en valor la política de la entidad en materia de igualdad tanto interna como externamente	1.1. Formar a profesionales en materia de igualdad entre mujeres y hombres: derechos, salud, relaciones interpersonales, principales indicadores de discriminación...	Que el 100% de la plantilla fija/oficinas haya realizado curso en esta materia						
		Que el 70% de las personas que trabajan en el servicio de canguro haya realizado un curso en esta materia						
	1.2. Incorporar la perspectiva de género en el trabajo que la entidad realiza para la defensa de derechos y dignidad de las personas, atención integral y personalizada de PDID y sus familias, apoyo para un empleo digno y procesos formativos para las PDID.	Se cuenta con al menos un objetivo anual de perspectiva de género incorporado en cada programa o servicio de Plena Inclusión Aragón						
	1.3. Publicar entre los valores de la entidad la integración de la igualdad entre mujeres y hombres como política de la misma. (indicadores: web, etc..)	Que se haya incorporado entre los valores de la entidad la integración de la igualdad entre mujeres y hombres						
		Se ha publicado en la Web de Plena Inclusión Aragón e incorporado en la memoria de Plena Inclusión Aragón						
	1.4. Visibilizar en la Web los diferentes equipos con los que cuenta Plena Inclusión para que se conozca que es lo que se hace y quienes están detrás.	Que en el 100% de los programas y servicios de la Web se visibilice al profesional responsable de los mismos.						

II. GESTIÓN DE PERSONAS	DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL, ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN									
	OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	TEMPORALIDAD					
				2016		2017		2018	
				1er sem	2º sem	1er sem	2º sem	1er sem	2º sem
	2. Contar con una cantera de mujeres y hombres preparada y, en la medida de lo posible, estable.	2.1. Elaborar un protocolo de selección que garantice el respeto del principio de igualdad	Se cuenta con un protocolo para la selección de personal que garantice el respeto del principio de igualdad.						
			Realizada una evaluación del uso y eficacia del protocolo.						
		2.2. Revisar y actualizar el organigrama de la entidad recogiendo la relación funcional y jerárquica entre programas y personas	Se cuenta con un organigrama actualizado anualmente que señale la relación funcional y jerárquica entre programas y personas						
			Se ha subido el organigrama actualizado a la aplicación CELESTA						
		2.3. Incorporar las competencias definidas para cada puesto de trabajo en las definiciones de perfil profesional.	Que el 100% de las fichas de puestos de trabajo se hayan revisado y actualizado con las competencias correspondientes						
			Se cuenta con las fichas de puestos actualizadas en CELESTA						
		2.4. Realizar reuniones semestrales para la realización de propuestas de ideas y proyectos que puedan garantizar la estabilidad de la plantilla, mayoritariamente femenina	Se realiza una reunión semestral para el lanzamiento de propuestas e ideas						
			Se cuenta con un documento compartido que recopile todas las ideas propuestas por cada una de las reuniones realizadas.						

II. GESTIÓN DE PERSONAS	FORMACIÓN Y PROMOCIÓN									
	OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	TEMPORALIDAD					
				2016		2017		2018	
				1er sem	2º sem	1er sem	2º sem	1er sem	2º sem
	3. Contar con una cantera de mujeres y hombres, capacitada y polivalente para atender las diferentes necesidades de la entidad.	3.1. Procurar la realización de las acciones de formación dentro de la jornada laboral de mujeres y hombres	Incremento en un 5% el número de horas de formación que las personas trabajadoras reciben dentro de la jornada laboral						
		3.2. Realizar un análisis desagregado por sexo sobre aspectos relacionados con la autoestima y autorealización proporcionados por el puesto de trabajo.	Realización anual de una encuesta de clima laboral que integra aspectos relacionados con la autoestima y autorrealización proporcionados por el puesto de trabajo.						
			Se cuenta con una explotación de datos desagregados por sexo						
		3.3. Detectar las fortalezas, areas de mejora y las metas profesionales de cada persona, a corto y largo plazo, para alinear las mismas con la estrategia de la entidad.	100% de entrevistas individuales de contraste de los procesos de evaluación del desempeño realizadas						
			Se cuenta con un breve informe que contenga las fortalezas, áreas de mejora y metas profesionales de cada profesional						
		3.4. Activar planes de desarrollo en competencias necesarias para el adecuado desempeño de su puesto de trabajo.	100% de las personas trabajadoras de oficina entrevistadas para establecer planes de desarrollo de competencias.						

II. GESTIÓN DE PERSONAS

POLÍTICA RETRIBUTIVA

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	TEMPORALIDAD					
			2016		2017		2018	
			1er sem	2º sem	1er sem	2º sem	1er sem	2º sem
4. Contar con una plantilla motivada a través del reconocimiento de su aportación a la entidad	4.1. Definir qué es la responsabilidad por proyectos en Plena Inclusión Aragón	Se cuenta con un documento que recoge las responsabilidades extras a las propias del puesto de trabajo.						
		Que el 100% del personal conozca dichas responsabilidades						
	4.2. Establecer un sistema de reconocimiento en función del grado de cumplimiento y buen desarrollo de objetivos personales y de la entidad.	Se aplica un modelo de evaluación y valoración de competencias laborales del personal						
		Se cuenta con un espacio para comentar los éxitos de los diferentes programas en en las reuniones de equipo mensuales.						

II. GESTIÓN DE PERSONAS

CONDICIONES LABORALES

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	TEMPORALIDAD					
			2016		2017		2018	
			1er sem	2º sem	1er sem	2º sem	1er sem	2º sem
5. Establecer unas condiciones laborales adecuadas a las mujeres y hombres que conforman la plantilla que favorezcan su implicación con la entidad.	5.1. Recoger las necesidades y expectativas de mujeres y hombres respecto a las condiciones laborales en la entidad	Se recopilan y remiten a RRHH de las propuestas individuales de la plantilla en el buzón de sugerencias						
		Que el 100% de las propuestas se hayan valorado en función de unos indicadores previamente elaborados						
	5.2. Estudiar la posibilidad de establecer medidas en materia de condiciones laborales alineadas y coherentes con los objetivos de igualdad	Se ha realizado una reunión con toda la plantilla para debatir posibles medidas.						

II. GESTIÓN DE PERSONAS	CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR								
	OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	TEMPORALIDAD					
				2016		2017		2018	
				1er sem	2º sem	1er sem	2º sem	1er sem	2º sem
	6. Facilitar la conciliación de la plantilla para reforzar su compromiso con la entidad	6.1. Realizar una sesión informativa anual sobre las medidas de conciliación existentes en la entidad.	Asistencia de como mínimo un 80% de la plantilla a dicha sesión						
			Se ha elaborado un acta de la sesión y se ha difundido al 100% de la plantilla						
		6.2. Crear acciones participativas para aportar ideas sobre cómo conciliar en las distintas áreas de la entidad.	Se ha habilitado un buzón de sugerencias para volcar dichas propuestas.						
			Se ha comunicado a la plantilla la habilitación del buzón para que puedan plantear sugerencias						
		6.3. Promover un protocolo de atención a las solicitudes de conciliación (derechos, requisitos, persona responsable)	Se cuenta con un protocolo de atención a las solicitudes de conciliación que incluya derechos, requisitos de acceso y persona responsable de tramitación.						
			Se ha asignado la tarea de gestión de estas propuestas a las personas responsables designadas en el protocolo.						

II. GESTIÓN DE PERSONAS	SALUD LABORAL									
	OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	TEMPORALIDAD					
				2016		2017		2018	
				1er sem	2º sem	1er sem	2º sem	1er sem	2º sem
	7. Velar por la salud y el bienestar de mujeres y hombres en la entidad	7.1. Crear un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso	Se cuenta con un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso para profesionales de la entidad.						
			Que el 100% de las personas trabajadoras conozcan el protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso.						
		7.2. Formar a la persona responsable de la gestión de prevención de riesgos laborales en salud laboral de mujeres y hombres y en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo	Participación de la persona responsable de la gestión en prevención de riesgos laborales en una formación específica en materia de acoso sexual y por razón de sexo.						
			Que dicho responsable haya realizado una formación dirigida al resto de compañeros/as						
		7.3. Incluir preguntas relacionadas con la existencia del acoso en las encuestas de clima laboral.	La encuesta de clima laboral cuenta con, al menos, con dos preguntas sobre acoso en la entidad.						
			Se realiza anualmente la encuesta de clima laboral						

III. GESTIÓN DE PROCESOS									
	OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	TEMPORALIDAD					
				2016		2017		2018	
				1er sem	2º sem	1er sem	2º sem	1er sem	2º sem
	8. Incorporar la perspectiva de género en la gestión de procesos de la entidad	8.1. Formar al personal informático en el análisis de datos desde la perspectiva de género	Que el personal informático se haya formado en análisis de datos atendiendo la perspectiva de género						
		8.2. Recopilar los datos de gestión de personal desagregados por sexo	Realizada una solicitud dirigida a la empresa externa para que incorpore las modificaciones pertinentes en el aplicativo de gestión de personas y calidad.						
			Se cuenta con los datos desagregados por sexo.						
		8.3. Realizar un análisis de impacto de género sobre el uso de los servicios que se ofrecen en la entidad.	Se cuenta con datos desagregados por sexo de usuarios/as de los diferentes programas que ofrece la entidad.						

IV. RELACIÓN CON EL ENTORNO									
	OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	TEMPORALIDAD					
				2016		2017		2018	
				1er sem	2º sem	1er sem	2º sem	1er sem	2º sem
	9. Diferenciarse y posicionarse en el entorno como agente socialmente responsable que trabaja por la igualdad de oportunidades	9.1. Buscar sinergias entre colaboradores, entidades y proveedores que se encuentren alineados con la política de igualdad de la entidad	Se ha incrementado el porcentaje de colaboración con entidades y proveedores que tengan una política de igualdad entre mujeres y hombres.						
			Se ha realizado de una jornada para el intercambio de buenas prácticas.						
		9.2. Crear canales de difusión en materia de igualdad entre personas con discapacidad	Se han diseñado y realizado talleres de comunicación en materia de igualdad entre mujeres y hombres para PDID.						
		9.3. Crear un sistema de recogida de información desagregada por sexo sobre las actuaciones de responsabilidad social que desde la entidad se lleven a cabo	Se cuenta con datos desagregados por sexo sobre las acciones de responsabilidad social realizadas.						
			Se cuenta con un análisis anual de los datos recopilados.						
		9.4. Poner en valor ante colaboradores, entidades y proveedores las acciones de responsabilidad social que se realizan.	Se cuenta con informes de seguimiento de las acciones realizadas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.						
			Que en el 100% de los talleres y formaciones que se realicen se transmita las acciones y políticas de acción de la entidad relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres.						

	OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	TEMPORALIDAD					
				2016		2017		2018	
				1er sem	2º sem	1er sem	2º sem	1er sem	2º sem
COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE	10. Contar con una comunicación inclusiva con y para todas las personas.	10.1. Elaborar un plan de comunicación interna inclusivo que contemple acciones específicas de comunicación incluyendo en cada una de ellas qué, quién, a quién, cómo y cuándo.	Se cuenta con un plan de comunicación que detalle para cada acción concreta de comunicación: qué, quién, a quién, cómo, cuándo						
		10.2. Adaptar el lenguaje utilizado en las comunicaciones y la documentación de Plena Inclusión de manera que sea neutral y accesible para todas las personas	Se cuenta con un decálogo para la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo.						
			Que el 100% de las comunicaciones realizadas en la empresa cuenten con un lenguaje neutro y accesible						

IV. VIGENCIA DEL PLAN

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Plena Inclusión Aragón, tiene un periodo de vigencia de 3 años: 2016 – 2018.

Este periodo de tiempo se considera el adecuado para conseguir el logro de los objetivos propuestos mediante una buena implementación de las medidas acordadas.

El periodo establecido otorga una estabilidad a los nuevos procedimientos que se inician y permite una evaluación progresiva del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Plena Inclusión Aragón con las oportunas mejoras o adaptaciones en el caso de la detección de nuevas necesidades.

V. ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Dirección del Plena Inclusión Aragón se compromete a facilitar los recursos humanos y materiales necesarios para la adecuada implementación de las medidas previstas en este Plan.

AGENTES RESPONSABLES:

Para la adecuada implementación del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Plena Inclusión Aragón es preciso tener en cuenta que toda planificación conlleva un aspecto dinámico de observación para el ajuste entre las medidas propuestas y los objetivos a alcanzar.

El equipo responsable de la implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en Plena Inclusión Aragón está formado por las siguientes personas y puestos:

- ✓ Eva Mª Velázquez, Dirección Técnica y RRHH.
- ✓ Ana Agustín, Jefatura de Administración.
- ✓ Santiago Aguado, Personal técnico
- ✓ Esteban Cosino, Responsable de Comunicación.

Este equipo se encargará de:

1. Realizar el seguimiento de la implementación de las medidas según cronograma, y elevar a Gerencia los correspondientes informes semestrales de seguimiento, a través de un cuadro-resumen (ver Anexo) que contiene los siguientes aspectos:
    - Ámbito y área
    - Objetivo
    - Medida
    - Responsables de ejecución
    - Calendario de ejecución
    - Presupuesto/ Recursos implicados
    - Indicadores de realización – Estado
    - Observaciones
2. Solicitar a Gerencia la disposición de recursos humanos y materiales para llevar a cabo cada medida prevista
3. Proponer a Gerencia cambios en el Plan basados en los cuadros-informes elaborados semestralmente.
4. Realizar la evaluación sobre el nivel de ejecución del Plan, y elevar a Gerencia los correspondientes informes anuales de evaluación, que contendrá al menos los siguientes aspectos:
    - Evaluación de proceso
    - Evaluación de resultado
    - Evaluación de impacto

5. Informar al resto de la plantilla sobre los avances realizados en materia de igualdad y el nivel de implantación del Plan.

METODOLOGÍA E INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

El sistema de **Seguimiento y Evaluación** del Plan de Igualdad de Plena Inclusión Aragón, va a permitir conocer el grado de desarrollo del Plan en la entidad, así como la obtención de resultados y consecución de objetivos en las diferentes áreas de intervención, tanto durante el proceso de desarrollo del Plan, como al término de la implantación del mismo.

PROCESO DE SEGUIMIENTO

El proceso de seguimiento implica una recogida regular y sistemática de información, así como un análisis de la misma. Para ello se procederá a:

- ✓ Recabar los datos necesarios sobre el grado de ejecución de las medidas y sobre los resultados obtenidos.
- ✓ Analizar la información al objeto de valorar las necesidades surgidas, la cobertura de las mismas, los posibles problemas encontrados y las soluciones aportadas durante el desarrollo del Plan de Igualdad.
- ✓ Emitir un informe y, en su caso, introducir propuestas de mejora para el desarrollo de Plan.

En relación a la temporalidad de los informes emitidos durante el proceso de seguimiento, se plantea que el primer informe se elabore una vez finalizado el primer año de vigencia del Plan de Igualdad entre mujeres y

hombres, y que a partir de este primero, los siguientes informes tengan una temporalidad semestral hasta el final de la vigencia del Plan.

PROCESO DE EVALUACIÓN

El proceso de evaluación tiene como objetivos principales:

- ✓ Medir el grado de cumplimiento y desarrollo, del conjunto de objetivos y medidas previstas en el Plan.
- ✓ Valorar si las medidas diseñadas han sido adecuadas para el cumplimiento de los objetivos planteados, es decir, si ofrecen los resultados previstos.
- ✓ Valorar si los recursos previstos para la realización de las medidas han sido los adecuados.
- ✓ Reflexionar sobre la necesidad de continuar el desarrollo de las medidas (en el caso que se constate que se requiere más tiempo para avanzar en la igualdad)
- ✓ Identificar nuevas necesidades que requieran la planificación de nuevas medidas para la efectiva consecución de la igualdad de oportunidades en la empresa, de acuerdo con el proyecto emprendido.

El proceso de evaluación que se plantea para el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Plena Inclusión Aragón, gira en torno a **tres ejes de evaluación**: evaluación de resultados, evaluación de proceso y evaluación de impacto.

- En la evaluación del **proceso** se analiza el nivel de desarrollo de las medidas emprendidas, el grado de dificultad percibido en el desarrollo de las mismas, las soluciones emprendidas tras las dificultades encontradas y los cambios producidos en las medidas atendiendo a la flexibilidad del Plan.
- En la evaluación de **resultados** se analiza el grado de cumplimiento de los objetivos planteados, el nivel de corrección de las desigualdades detectadas y el grado de consecución de los resultados esperados.
- En la evaluación del **impacto** se analiza el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la entidad, los cambios conseguidos en la cultura de la entidad (actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, las prácticas de RRHH, etc.) y la reducción de desequilibrios entre mujeres y hombres.

Para realizar la evaluación en torno a estos tres ejes, se plantean a modo de propuesta los siguientes **indicadores de proceso, de resultado y de impacto**:

INDICADORES DE PROCESO	
ASPECTOS A EVALUAR	**INDICADORES**
Nivel de ejecución del Plan	Porcentaje de medidas llevadas a cabo con relación al total de medidas previstas en el Plan para el periodo de evaluación.
	Nivel de ejecución del cronograma que se define en el Plan.
Detección de necesidades a lo largo de la ejecución del Plan	Nº y tipología de necesidades detectadas a lo largo de la implementación de las medidas.
Adecuación del plan a las necesidades detectadas	Comparativa entre las necesidades detectadas inicialmente y las posteriormente satisfechas.
Valoración de los mecanismos de seguimiento.	Frecuencia de aplicación de los mecanismos de seguimiento.
Valoración de los recursos utilizados	Nº, sexo y perfil de las personas que han participado en el desarrollo de las medidas del Plan

INDICADORES DE RESULTADO	
ASPECTOS A EVALUAR	**INDICADORES**
Relación entre los objetivos del Plan y el nivel de ejecución del mismo	Nº de objetivos específicos alcanzados tras el desarrollo de las medidas, según el ámbito de actuación.
Efectos no previstos del Plan en la empresa	Resultados no previstos producidos como consecuencia del desarrollo del Plan
Personas beneficiarias	Nº, sexo y perfil de las personas beneficiarias de los resultados obtenidos
Formalización del compromiso de la empresa con la igualdad de género	Grado de formalización del compromiso de la empresa con la igualdad de género.

INDICADORES DE IMPACTO	
ASPECTOS A EVALUAR	**INDICADORES**
Reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres y avances en materia de igualdad de género en la empresa	Tasas de incremento o porcentaje de variación de los valores obtenidos en el diagnóstico con los valores actuales.

Se plantea la realización de la primera evaluación del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres una vez finalizado el segundo año de su vigencia (2º semestre de 2017). Posteriormente se propone la elaboración de una última evaluación anual de acuerdo con el periodo de vigencia del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Plena Inclusión Aragón (2º semestre de 2018).

El proceso de evaluación va a permitir conocer cuál ha sido la evolución en materia de igualdad entre mujeres y hombres de Plena Inclusión Aragón desde el comienzo del Plan y obtener una valoración global del mismo. Asimismo se retroalimenta en un nuevo diagnóstico de la entidad que, en su caso, puede conllevar una nueva planificación de medidas que incorporen e integren las nuevas necesidades detectadas, es decir, un nuevo Plan o Plan de mejora de Igualdad entre mujeres y hombres en Plena Inclusión Aragón.

- ANEXO -

ÁMBITO		
ÁREA		
OBJETIVO		
MEDIDA		
RESPONSABLES EJECUCIÓN	Nombre y Apellidos	Área/ programa
CALENDARIO DE EJECUCIÓN		
PRESUPUESTO/ RECURSOS IMPLICADOS		

INDICADORES DE REALIZACIÓN	ESTADO
Indicador 1.	
Indicador 2.	
Indicador 3.	
OBSERVACIONES	

Este Plan de Igualdad ha contado con la asistencia técnica de

www.arete-activa.com

Subvencionado por:

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES