



1.- INTRODUCCIÓN

2.- CARACTERISTICAS DE LA ENTIDAD

3.- COMPROMISO

4. - RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

5.- OBJETIVOS DEL PLAN

6. - PLAN DE ACCION:

6.1. SELECCION

6.2. CONTRATACION

6.3. FORMACION

6.4. CLASIFICACION PROFESIONAL Y PROMOCION

6.5. RETRIBUCION

6.6. CONCILIACION

6.7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

6.8. VIOLENCIA DE GENERO

6.9. RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

6.10 SENSIBILIZACION Y COMUNICACIÓN

7. MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

8. VIGENCIA



1.- INTRODUCCION

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (LOIEMH) sostiene en su Título IV Capítulo III Artículo 45 Apartado 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.”*

Además en su Artículo 46 establece el concepto del Plan de Igualdad: *“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.”*

Las empresas con menos de doscientos cincuenta personas en plantilla (que no están obligadas por ley) podrán elaborar e implantar Planes de Igualdad previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Así mismo en su Artículo 49 recoge que *“(...) el gobierno establecerá medidas de fomento para la adopción voluntaria de planes de igualdad, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.”*



El comienzo de este Plan de Igualdad surge tras la firma de un compromiso interno por parte de ASOCIACION ALANNA en el que la Dirección asume el principio de igualdad de oportunidades como parte de su política empresarial.

Paralelamente a esta acción se entregan los cuestionarios para la recogida de datos de la entidad, tanto cuantitativos como cualitativos que han servido para realizar un informe de Diagnóstico de Género y que muestra una fotografía de la situación de mujeres y hombres en la empresa desde el punto de vista de la Igualdad de Oportunidades.

Este Diagnóstico es la base sobre la que se asienta el Plan de Igualdad, es decir, aporta la información precisa que nos permitirá establecer los objetivos y medidas necesarias para promover la igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras y evitar posibles discriminaciones por razón de sexo.

Con el objetivo de que todas las medidas sean consensuadas entre la empresa y la representación sindical, se acuerda la continuación de la Comisión de Igualdad, formada por representantes tanto de la entidad como representantes de los trabajadores.

La Comisión de Igualdad de ASOCIACION ALANNA actúa como un órgano de diseño, interpretación y vigilancia del plan, y por supuesto dada la representación social participante, de negociación.

Como ya comentamos anteriormente, el Plan contiene unos objetivos definidos de acuerdo a los resultados del Diagnóstico de Género que identifican los desequilibrios a corregir, las medidas concretas para conseguir los objetivos propuestos, los recursos tanto humanos como materiales necesarios, así como el plazo de ejecución de cada una de las acciones.



Por último se recoge el seguimiento y evaluación del Plan en el que se definirán los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para conocer el grado de cumplimiento del Plan y de los objetivos alcanzados.

La difusión del Plan, así como la Formación de todas y todos los trabajadores y trabajadoras en materia de igualdad son instrumentos necesarios para lograr con ello el cumplimiento de los objetivos fijados, que son la existencia de igualdad real y efectiva entre las trabajadoras y trabajadores de ASOCIACION ALANNA.

El seguimiento a la implementación del Plan va ser continuo y la evaluación se realizará tras su implementación.

El Plan de Igualdad de Oportunidades de ASOCIACION ALANNA es:

- ✚ Colectivo, ya que se realiza entre todas las personas implicadas en la Entidad. Se aporta diagnóstico como anexo 1. El indicador es un estándar utilizado para medir el progreso y los logros de un proyecto. Se utilizan para hacer el seguimiento y la evaluación de un proyecto. Son índices, cifras, hechos, opiniones o percepciones que sirven para analizar y medir los cambios de situaciones y condiciones específicas. Los indicadores de género, como su nombre lo indica, son indicadores que detectan los cambios relacionados con el género. Su valor reside en medir si se logra una igualdad entre los géneros.

- ✚ Flexible, ya que está adaptado a las características de ASOCIACION ALANNA y las acciones que se implementen están diseñadas a medida



de la realidad y de su contexto concreto en función de sus necesidades y posibilidades.

- ✚ Integral, incide en toda la plantilla, no sólo en las mujeres.
- ✚ Transversal, implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- ✚ Dinámico y sistemático, ya que se irá adecuando a cada momento.
- ✚ Tiene un fin, conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, definiendo objetivos para corregir los desequilibrios detectados y especificando medidas que garanticen que todos los procesos de la entidad se realizan de acuerdo al principio de la igualdad de oportunidades.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de la Plantilla de ASOCIACION ALANNA.



2.- CARACTERISTICAS DE LA ENTIDAD

ASOCIACION ALANNA es una entidad sin ánimo de lucro constituida el 23 de diciembre de 2.002.

ALANNA está inscrita en el Registro Asociaciones Com. Valenciana nº CV-01-036041-V. Sección 1ª.

Consta en el Registro de Titulares de actividades, servicios y centros de acción social de la Consellería de Bienestar Social.

ASOCIACION ALANNA está formada por profesionales, mayoritariamente mujeres, formadas en intervención social y con inquietudes por la inclusión social de las personas más desfavorecidas en nuestra sociedad.

Nuestras inquietudes se plasman en el desarrollo de programas socio-educativos que pretenden, actuando sobre la salud e higiene, educación, el tiempo libre, acceso a la vivienda, empleo, convivencia familiar, contribuir a la inclusión social de cada núcleo familiar sobre el que intervenimos.

La plantilla de la entidad está formada mayoritariamente por mujeres. Ello no implica que no se puedan realizar actuaciones como son las de promover, en casos de igualdad de aptitud, la selección inicial de personas del género con menor representatividad o, si el desarrollo del programa lo permite, generar condiciones laborales que faciliten la integración del género infrarrepresentado.



NOMBRE DE LA ENTIDAD	ASOCIACION ALANNA
NIF DE LA ENTIDAD	G-97285308
DOMICILIO SOCIAL	PZ FRAY LUIS COLOMER 3 BJ 1º IZQ VALENCIA 46021
REPRESENTANTE LEGAL CARGO TFNO. CONTACTO	M CONSUELO ALVAREZ SANCHIS PRESIDENTA 620319847
SECTOR DE ACTIVIDAD	Acción social
ACTIVIDADES PRINCIPALES	Desarrollo de programas encaminados a la inclusión social de los colectivos más desfavorecidos, principalmente mujeres
FECHA DE INICIO DE ACTIVIDAD DE LA ENTIDAD	23/12/2002



3.- COMPROMISO

La Dirección de ASOCIACION ALANNA se compromete a :

1. Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.
2. Incluir este principio en los objetivos de la política de la ONG y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
3. Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implantación del plan de igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

Este compromiso se comunicará a toda la plantilla.

Además se acuerda la constitución de la Comisión Paritaria para la Igualdad.

Por la representación de la dirección: M Consuelo Alvarez Sanchis

Por la representación de la entidad: Virginia Sanchis Carpe

Por la representación de la plantilla: M Carmen Roca Celda (CCOO).

Todas las partes acuerdan la continuación de la Comisión de Igualdad, que con carácter general, se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades en ALANNA y favorecer la igualdad plena entre hombres y mujeres.

La Comisión tendrá los siguientes objetivos y funciones:



- ✚ Promover el principio de igualdad y no discriminación
- ✚ Realizar el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad
- ✚ Realizar el seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el Plan de Igualdad de Oportunidades
- ✚ Recopilar y analizar las sugerencias e iniciativas que puedan surgir de la plantilla respecto a este tema.

Valencia, 1 de febrero de 2017

Por la representación de la entidad

Por la representación de la plantilla



4.- DIAGNÓSTICO

Se ha realizado un diagnóstico mediante cuestionarios enviados a la totalidad de la plantilla. Dichos cuestionarios anónimos han sido devueltos en el plazo fijado por 27 personas (62 % de la plantilla); 12 personas han devuelto los cuestionarios fuera del plazo, por lo que los mismos no han sido tenidos en cuenta para la elaboración del diagnóstico (27%). Por lo tanto, el nivel de participación en el diagnóstico ha sido muy alto, el 89% de la plantilla.

Resultados obtenidos:

- ④ Área acceso al empleo: resultados muy favorables, el 87% de la plantilla opina que no existe discriminación en esta área y que se utilizan los cauces adecuados.
- ④ Área Conciliación: el 91% de las personas participantes muestran su alto grado de satisfacción en esta área.
- ④ Área clasificación profesional, promoción de formación: en esta área extraemos como conclusiones que no hay discriminación en la clasificación profesional , que las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades de promoción profesional y que el acceso a la formación es igual para toda la plantilla.
- ④ Área retribuciones: nuevamente encontramos resultados muy positivos, al no apreciarse diferencias retributivas entre mujeres y hombres .



- ② Área salud laboral: satisfacción alta de la plantilla ante las medidas adoptadas en esta área.
- ② Área de comunicación y lenguaje no sexista: en esta área volvemos a encontrarnos con resultados altamente positivos.



5. OBJETIVOS

Objetivos generales

- ✚ Introducir la perspectiva de género en la gestión organizacional, y en concreto en el ámbito de las relaciones laborales, y las políticas de gestión de recursos humanos.
- ✚ Impulsar medidas contra la discriminación y que atiendan a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.
- ✚ Fomentar el desarrollo o aplicación de medidas que permitan a mujeres y hombres conciliar las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares, así como promover la corresponsabilidad.
- ✚ Sensibilizar y concienciar a la plantilla de ALANNA sobre la importancia de romper con viejos paradigmas sexistas que faciliten la consecución de la igualdad real.

Objetivos específicos

- ✚ Asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo en la redacción de las ofertas de empleo.
- ✚ Formar de manera continua a las personas de la Comisión de Selección en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres
- ✚ Promover la composición equilibrada de la plantilla de ALANNA.



- ✚ Garantizar el empleo de un lenguaje inclusivo en la denominación de las categorías profesionales y puestos de trabajo.
- ✚ Formar en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres al personal de la plantilla, especialmente a las personas que componen la Comisión de Igualdad.
- ✚ Establecer criterios objetivos para llevar a cabo los ascensos y cambios de sección entre grupos profesionales y para la promoción entre los niveles retributivos, para que toda la plantilla tenga las mismas opciones.
- ✚ Asegurar el principio de Igualdad retributiva
- ✚ Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y las trabajadoras de ALANNA.
- ✚ Sensibilizar sobre la importancia de la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y su influencia en el ámbito laboral.
- ✚ Avanzar en el empleo de fórmulas inclusivas y no sexistas en el lenguaje de la entidad.
- ✚ Implementar el protocolo de actuación frente al acoso sexual
- ✚ Asegurar la protección de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género
- ✚ Garantizar que el Plan de Prevención de RRL de ALANNA tenga en cuenta el impacto diferencial que las condiciones de los puestos de trabajo tienen en la salud de hombres y de mujeres.



6. PLAN DE ACCION

En este apartado se plasma la manera en que se va a trabajar para conseguir los objetivos propuestos a través de las medidas más ajustadas a la realidad de ALANNA así como las personas responsables de su ejecución y/o seguimiento. Se incluye también el calendario de implantación de dichas medidas.



DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS		
ÁREA A DESARROLLAR	RESULTADO EL DIAGNÓSTICO PARA ESTE AREA	
Selección	Positivo	
OBJETIVO GENERAL		
Implementación de candidaturas ciegas		
ACCIÓN		
Implementación de candidaturas ciegas		
ACTIVIDAD		
Proyecto del MSSSI		
PERSONAS DESTINATARIAS		
Nuevas candidaturas		
METODOLOGÍA		
Participando en nuevo proyecto que el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad va a poner en marcha para promover la utilización de curriculum vitae anónimos o ciegos en los procesos de selección.		
Para ello se va a firmar un convenio con el Ministerio para participar en dicho proyecto		
RECURSOS		
HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
Comisión de igualdad	Nuevo modelo currículo	
Dpto. selección		
TEMPORALIZACIÓN		
24 meses desde la firma del convenio (fecha prevista 30/06/19)		
INDICADORES DE EVALUACIÓN		
Los establecidos por el MSSSI para la evaluación del proyecto		
OBSERVACIONES		
PROPUESTA DE MEJORA		

Correspondiente a las actuaciones

Evaluación

ent e a DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS



ÁREA A DESARROLLAR	RESULTADO EL DIAGNÓSTICO PARA ESTE AREA	
Selección	Positivo	
OBJETIVO GENERAL		
Formar en igualdad de oportunidades a las personas responsables de la selección		
ACCIÓN		
Formación continua en igualdad		
ACTIVIDAD		
Cursos de la escuela virtual de igualdad del MSSSI		
PERSONAS DESTINATARIAS		
Personas encargadas de la selección		
METODOLOGÍA		
Inscripción anual en los cursos on line organizados por la Escuela Virtual de Igualdad		
RECURSOS		
HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
Responsable de igualdad	Despacho y ordenador	Tiempo dedicado a la inscripción y seguimiento
Dpto. selección	Despacho y ordenador	Tiempo destinado al desarrollo del curso
TEMPORALIZACIÓN		
Convocatorias anuales de la escuela Virtual de Igualdad		
INDICADORES DE EVALUACIÓN		
Satisfacción del curso		
Resultado del curso (apto/no Apto)		
OBSERVACIONES		
PROPUESTA DE MEJORA		

Evaluación



DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS		
ÁREA A DESARROLLAR	RESULTADO EL DIAGNÓSTICO PARA ESTE AREA	
Contratación	Positivo	
OBJETIVO GENERAL		
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación		
ACCIÓN		
Adoptar la medida de acción positiva de que en los casos de aumento de plantilla, vacante o necesidad de contratación a tiempo completo, tendrán preferencia las mujeres con contrato a tiempo parcial		
ACTIVIDAD		
Mayor equilibrio entre hombres y mujeres en tiempo completo y tiempo parcial		
PERSONAS DESTINATARIAS		
Plantilla tiempo parcial		
METODOLOGÍA		
Selección entre mujeres con contrato a tiempo parcial		
RECURSOS		
HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
Comision de igualdad	Despacho y ordenador	Tiempo dedicado a la valoración de vacantes
Dpto. selección	Despacho y ordenador	Tiempo destinado a la selección
TEMPORALIZACIÓN		
Durante toda la vigencia del plan		
INDICADORES DE EVALUACIÓN		
Nº de mujeres que pasen de tiempo parcial a tiempo completo		
OBSERVACIONES		
PROPUESTA DE MEJORA		

Correspondiente a las actuaciones

Evaluación



DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS		
ÁREA A DESARROLLAR	RESULTADO EL DIAGNÓSTICO PARA ESTE AREA	
Formación	Positivo	
OBJETIVO GENERAL		
Formar en igualdad de oportunidades al personal de la plantilla, especialmente a las personas que componen la Comisión de Igualdad		
ACCIÓN		
Formación continua en igualdad		
ACTIVIDAD		
Cursos de la escuela virtual de igualdad del MSSSI		
PERSONAS DESTINATARIAS		
Plantilla de Alanna		
METODOLOGÍA		
Inscripción anual en los cursos on line organizados por la Escuela Virtual de Igualdad		
RECURSOS		
HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
Responsable de igualdad	Despacho y ordenador	Tiempo dedicado a la inscripción y seguimiento
Plantilla	Despacho y ordenador	Tiempo destinado al desarrollo del curso
TEMPORALIZACIÓN		
Convocatorias anuales de la escuela Virtual de Igualdad		
INDICADORES DE EVALUACIÓN		
Satisfacción del curso		
Resultado del curso (apto/no Apto)		
OBSERVACIONES		
PROPUESTA DE MEJORA		

Correspondiente a las actuaciones

Evaluación



DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS		
ÁREA A DESARROLLAR	RESULTADO EL DIAGNÓSTICO PARA ESTE AREA	
Clasificación	Positivo	
OBJETIVO GENERAL		
Garantizar el empleo de un lenguaje inclusivo en la denominación de las categorías profesionales y puestos de trabajo		
ACCIÓN		
Redactando las categorías profesionales en términos no sexistas que aseguren una representación escrita equilibrada entre hombres y mujeres		
ACTIVIDAD		
Comunicar a la plantilla de manera periódica la relación de categorías		
PERSONAS DESTINATARIAS		
Plantilla de Alanna		
METODOLOGÍA		
Categorías profesionales redactadas en lenguaje inclusivo: revisión cada vez que se incluya una nueva categoría		
RECURSOS		
HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
Responsable de igualdad	Despacho y ordenador	Tiempo dedicado
TEMPORALIZACIÓN		
Cada vez que se incluya una nueva categoría		
INDICADORES DE EVALUACIÓN		
Nº de categorías profesionales adaptadas al lenguaje no sexista		
OBSERVACIONES		
PROPUESTA DE MEJORA		

Correspondiente a las actuaciones

Evaluación



DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS		
ÁREA A DESARROLLAR	RESULTADO EL DIAGNÓSTICO PARA ESTE AREA	
Retribución	Positivo	
OBJETIVO GENERAL		
Asegurar el principio de igualdad retributiva		
ACCIÓN		
Realizando periódicamente análisis sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa		
ACTIVIDAD		
Informe sobre retribuciones		
PERSONAS DESTINATARIAS		
Plantilla de Alanna		
METODOLOGÍA		
Retribuciones salariales analizadas por tramos		
RECURSOS		
HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
Responsable de igualdad	Despacho y ordenador	Tiempo dedicado
TEMPORALIZACIÓN		
Anual		
INDICADORES DE EVALUACIÓN		
Nº de análisis realizados durante la vigencia del plan		
OBSERVACIONES		
PROPUESTA DE MEJORA		

Correspondiente a las actuaciones

Evaluación



DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS		
ÁREA A DESARROLLAR	RESULTADO EL DIAGNÓSTICO PARA ESTE AREA	
Conciliación	Positivo	
OBJETIVO GENERAL		
Promover la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla		
ACCIÓN		
Elaborando anualmente un informe sobre las medida sutilizadas y satisfacción de la plantilla, desgregada por sexos		
ACTIVIDAD		
Informe		
PERSONAS DESTINATARIAS		
Plantilla de Alanna		
METODOLOGÍA		
Informe anual desgregado por sexos		
RECURSOS		
HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
Responsable de igualdad	Despacho y ordenador	Tiempo dedicado
TEMPORALIZACIÓN		
Anual		
INDICADORES DE EVALUACIÓN		
Nº de medidas mantenidas		
Nº de medidas nuevas		
OBSERVACIONES		
PROPUESTA DE MEJORA		

Correspondiente a las actuaciones

Evaluación



DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS		
ÁREA A DESARROLLAR	RESULTADO EL DIAGNÓSTICO PARA ESTE AREA	
Conciliación	positivo	
OBJETIVO GENERAL		
Sensibilizar sobre la importancia de la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y su influencia en el ámbito laboral		
ACCIÓN		
Talleres de corresponsabilidad		
ACTIVIDAD		
talleres		
PERSONAS DESTINATARIAS		
Plantilla de Alanna		
METODOLOGÍA		
Talleres destinados a la plantilla de 4 horas de duración		
RECURSOS		
HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
Comision de igualdad	Despacho y ordenador	Tiempo dedicado preparación talleres
Responsable Igualdad	Aula, material talleres	Tiempo impartición talleres
TEMPORALIZACIÓN		
Anual: 1 taller por año		
INDICADORES DE EVALUACIÓN		
Nº de personas formadas		
OBSERVACIONES		
PROPUESTA DE MEJORA		

Correspondiente a las actuaciones

Evaluación



DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS		
ÁREA A DESARROLLAR	RESULTADO EL DIAGNÓSTICO PARA ESTE AREA	
Prevención del acoso	Positivo	
OBJETIVO GENERAL		
Trasladar a toda la plantilla el compromiso de prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual, así como arbitrar los procedimientos de denuncia con las máximas garantías		
ACCIÓN		
Implementación del protocolo de actuación frente al acoso sexual		
ACTIVIDAD		
Difusión del protocolo		
PERSONAS DESTINATARIAS		
Plantilla de Alanna		
METODOLOGÍA		
Difusión del protocolo haciéndolo llegar a toda la plantilla		
Charlas informativas por servicio		
RECURSOS		
HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
Comision de igualdad	Despacho y ordenador	Tiempo dedicado a la difusión
TEMPORALIZACIÓN		
Diciembre 2018		
INDICADORES DE EVALUACIÓN		
Nº de mujeres y hombres que reciben la información del total de la plantilla		
OBSERVACIONES		
PROPUESTA DE MEJORA		

Correspondiente a las actuaciones

Evaluación



DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS		
ÁREA A DESARROLLAR	RESULTADO EL DIAGNÓSTICO PARA ESTE AREA	
Violencia de género	Positivo	
OBJETIVO GENERAL		
Asegurar la protección de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género		
ACCIÓN		
Implementación del documento de información sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género		
ACTIVIDAD		
Difusión del documento		
PERSONAS DESTINATARIAS		
Plantilla de Alanna		
METODOLOGÍA		
Difusión del documento haciéndolo llegar a toda la plantilla		
Charlas informativas por servicio		
RECURSOS		
HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
Comisión de igualdad	Despacho y ordenador	Tiempo dedicado a la difusión
TEMPORALIZACIÓN		
Diciembre 2018		
INDICADORES DE EVALUACIÓN		
Nº de mujeres y hombres que reciben la información del total de la plantilla		
OBSERVACIONES		
PROPUESTA DE MEJORA		

Correspondiente a las actuaciones

Evaluación



DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS		
ÁREA A DESARROLLAR	RESULTADO EL DIAGNÓSTICO PARA ESTE AREA	
Comunicación	Positivo	
OBJETIVO GENERAL		
Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla y a otros grupos de interés de ALANNA sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades		
ACCIÓN		
Revisar y corregir los contenidos de la página web utilizando lenguaje e imágenes no sexistas e incorporar la realización del PIO		
ACTIVIDAD		
Publicación PIO		
PERSONAS DESTINATARIAS		
Plantilla de Alanna Grupos de interes		
METODOLOGÍA		
Introducir el PIO en la página web de la entidad Web que ofrezca a los grupos de interés de ALANNA información sobre su compromiso con la igualdad de oportunidades		
RECURSOS		
HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
Dirección	Despacho y ordenador	Tiempo dedicado a la difusión
TEMPORALIZACIÓN		
Diciembre 2017		
INDICADORES DE EVALUACIÓN		
Web actualizada		
OBSERVACIONES		
PROPUESTA DE MEJORA		

Correspondiente a las actuaciones

Evaluación



DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS		
ÁREA A DESARROLLAR	RESULTADO EL DIAGNÓSTICO PARA ESTE AREA	
Comunicación	Positivo	
OBJETIVO GENERAL		
Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla y a otros grupos de interés de ALANNA sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades		
ACCIÓN		
Solicitud prórroga Distintivo Igualdad en la empresa del MSSSI y solicitud del distintivo Fent Empresa de la Generalitat Valenciana		
ACTIVIDAD		
Tramitación de las solicitudes		
PERSONAS DESTINATARIAS		
Plantilla de Alanna Grupos de interes		
METODOLOGÍA		
Solicitud de la prórroga: metodología establecida por el MSSSI		
Sello Fent Empresa: metodología establecida por la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas para la solicitud del visado		
RECURSOS		
HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
Responsable de igualdad	Despacho y ordenador	Tiempo dedicado a la tramitación
TEMPORALIZACIÓN		
Marzo 2017		
INDICADORES DE EVALUACIÓN		
Concesión de la prórroga y del visado		
OBSERVACIONES		
PROPUESTA DE MEJORA		

Correspondiente a las actuaciones

Evaluación



7.- MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

Los objetivos y acciones recogidos en el Plan de Igualdad de ALANNA, requieren de un proceso de evaluación que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto en la plantilla de la entidad.

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones.

En este sentido, la evaluación también se concibe como el instrumento necesario para la detección de obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las acciones.

La evaluación se efectuará en distintos momentos:

- Ⓢ Evaluación previa (se corresponde con el diagnóstico)

- Ⓢ Una evaluación intermedia al finalizar cada año de vigencia del plan sobre los logros y dificultades encontradas durante la ejecución.

- Ⓢ Una evaluación final al implementar cada medida que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el nivel de cumplimiento de dichas medidas.

- Ⓢ Durante el último año de ejecución del Plan, se realizará el informe final que tendrá el objeto de:



- Conocer el modo en que se han ejecutado las acciones previstas y su grado de adecuación con respecto a los objetivos establecidos
- Informar sobre el grado de cumplimiento del Plan
- Conocer el Impacto del Plan en la plantilla de ALANNA
- Además, en el informe final se considerarán los datos y la información obtenida a partir de las investigaciones y estudios realizados durante el desarrollo del Plan.

El seguimiento del Plan se establecerá desde el primer momento en que se ponga en marcha la implementación de las medidas prioritarias.

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad serán realizados por la Comisión de Igualdad y por la Gerencia de ALANNA.

Como herramienta de evaluación, el uso de indicadores nos permite interpretar la realidad a evaluar y también sus tendencias, Se utilizarán en cada caso los indicadores tanto cualitativos como cuantitativos más apropiados para proceder a la evaluación y al seguimiento de cada una de las medidas propuestas.



8.- VIGENCIA

Tendrá vigencia desde su firma (01/02/2017) hasta el 31 de diciembre de 2020. fecha en la que ambas partes consideran conveniente realizar una revisión o actualización completa del Plan de Igualdad, sin perjuicio de que anualmente se puedan revisar e incorporar, después de la negociación correspondiente entre la Comisión de Igualdad, las actualizaciones que se estimen oportunas en función de la evolución de la futura plantilla, la cultura de la entidad, las necesidades organizativas y estratégicas, así como de los cambios sociales y/o legislativos.



CURSOS PREVISTOS 2017

- ✚ Formación on-line de la escuela virtual de igualdad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad:
 - Curso básico
 - Cursos especializados: servicios sociales, empleo, ...
 - Planes de igualdad