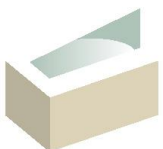


PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES



2016-2019



PARLAMENTO DE NAVARRA
NAFARROAKO PARLAMENTUA

MURGIBE
Consultoría Igualdad



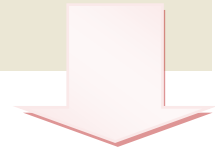
2016



ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO CONCEPTUAL Y LEGISLATIVO	4
3. METODOLOGÍA	10
4. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	18
5. PLAN DE ACTUACIÓN 2016/2019	22
6. GESTIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN	38

1. INTRODUCCIÓN

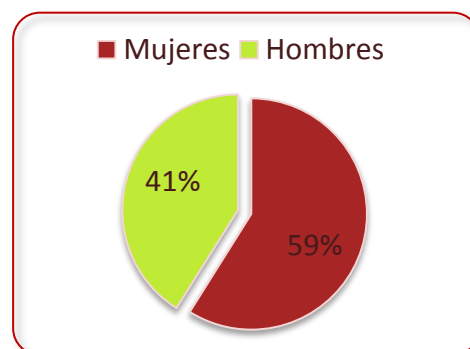


El **Parlamento de Navarra** representa al pueblo navarro y en consecuencia es el órgano que aprueba las Leyes que han de regir en la Comunidad, elige la Presidencia del Gobierno de Navarra y ejerce la labor de impulso y control de sus actuaciones.

Se constituye en 1979, cuando se celebraron las primeras elecciones democráticas en Navarra y en la actualidad se encuentra en su Novena Legislatura (2015-2019), constituida en junio de 2015. Se compone de diferentes órganos:



A día de hoy cuenta con una plantilla de 56 personas, 33 mujeres y 23 hombres con una media de más 20 años de experiencia trabajando para la Institución.



2. MARCO CONCEPTUAL Y LEGISLATIVO



En los últimos años se han aprobado múltiples leyes y normas jurídicas a escala internacional, europea, estatal y local, cuyo fin es el reconocimiento explícito del Derecho a la Igualdad de Mujeres y Hombres. Estas leyes y normas, además de abarcar el ámbito de las Administraciones Públicas, también inciden en las empresas y organizaciones privadas.

Por tanto, el presente Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Parlamento de Navarra se enmarca bajo un paraguas institucional y legislativo sumamente amplio.

ÁMBITO INTERNACIONAL

- Carta de las Naciones Unidas. (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Naciones Unidas, Nueva York, 18 de diciembre de 1979. Ratificada por el Estado español el 16 de diciembre de 1983.
- Declaración Res AG 48/104 de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer, proclamada en Viena el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General.
- Conferencias Mundiales de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos.
- Conferencias Mundiales sobre las Mujeres que recogen propuestas de actuación a nivel mundial y se encuentran en el origen de otros instrumentos internacionales.
- En julio de 2010, la Asamblea General de las Naciones Unidas creó ONU Mujeres, la Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.

ÁMBITO EUROPEO

- Tratado de Roma (25 de marzo de 1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
- Tratado de la Unión Europea, (Maastrich, 9 de febrero de 1992), contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- III Conferencia Ministerial sobre igualdad entre mujeres y hombres (Roma, octubre de 1993).
- Tratado de Ámsterdam (firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE). Modifica el artículo 6 (antiguo artículo F) del Tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer.
- Tratado por el que se instituye una Constitución Europea, acordado por el Consejo Europeo de Bruselas de 18 de junio de 2004. En relación con la igualdad de género, la Parte I, artículo I-2 incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión y el artículo I-3 establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.
- Numerosas Directivas de la Unión Europea, como la 06/54 de 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 (refundición de las Directivas anteriores).
- Plan de trabajo para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2014-2017 de la Comisión de las Comunidades Europeas. La Comisión describe ámbitos prioritarios para la acción de la Unión Europea durante ese período e identifica objetivos prioritarios y acciones clave para cada uno de ellos.

- Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.
- Consejo de Europa. 2014 Convenio de Estambul. Tratado Internacional con mayor alcance para hacer frente a la violencia contra las mujeres. Define y criminaliza diversas formas de violencia contra las mujeres, como el matrimonio forzado, la mutilación genital femenina, el acoso sexual o la violencia física y psicológica contra las mujeres.
- Compromiso estratégico para la igualdad de Mujeres y hombres 2016/2019 que se centra en cinco áreas temáticas prioritarias: aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral y promover la igual independencia económica de mujeres y hombres; reducir las disparidades entre sexos existentes en las retribuciones, los ingresos y las pensiones, para así combatir la pobreza entre las mujeres; promover la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones; combatir la violencia sexista y proteger y apoyar a las víctimas; y promover la igualdad entre mujeres y hombres y los derechos de las mujeres en todo el mundo.



ÁMBITO ESTATAL

- Constitución Española 1978. Art. 14 *"Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra circunstancia personal o social"* y Art.9.2 *"Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social"*.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los y las trabajadoras.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Esta Ley Orgánica tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres y normativa de desarrollo.
- Planes Estatales para la Igualdad de Oportunidades: en el año 1988 se aprueba el I Plan de Igualdad de Oportunidades a nivel estatal y actualmente se encuentra en vigor el Plan Estratégico para el período 2014 – 2016.
- Ley orgánica 3/2007, del 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.



ÁMBITO DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

- Decreto Foral 398/1995, de 25 de septiembre, por el que se aprueban los Estatutos del Organismo Autónomo Instituto Navarro de la Mujer / actual INAI (Instituto Navarro para la Igualdad).
- Ley Foral 33/2002, de 28 de Noviembre, de Fomento de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Navarra.
- Ley Foral 14/2004, de 3 de Diciembre, del Gobierno de Navarra y de su Presidente.
- I Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres de la Comunidad Foral de Navarra 2006-2010.
- Acuerdo del Gobierno de Navarra, de 16 de mayo de 2011, por el que se aprueban las instrucciones para la elaboración del informe de impacto por razón de sexo en los anteproyectos de leyes forales, los proyectos de decretos forales legislativos, los proyectos de disposiciones reglamentarias, y en los planes y programas cuya aprobación sea competencia del Gobierno de Navarra.
- Itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las áreas de igualdad municipal. La Igualdad de Género en las Entidades Locales de Navarra. 2014.



El Plan del Parlamento de Navarra se basa en los principios generales que establece este marco legislativo y conceptual y para su desarrollo, plantea dos estrategias: el Mainstreaming de Género y la Acción Positiva.

La **Transversalidad de Género o “Mainstreaming de género”** se define como una estrategia imprescindible en la gestión de la igualdad de mujeres y hombres y así se recoge en la siguiente definición:

“Supone la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.”

Se convierte en el eje que articula cualquier ejecución en materia de Igualdad, por lo que se añaden en el propio diseño del Plan los mecanismos necesarios para su puesta en práctica.

Paralelamente se incluye, como un instrumento igualmente eficaz, la **Acción Positiva** tal y como ha venido recogiendo en los diferentes Programas de la Unión Europea, enmarcándose dentro de las políticas “tradicionales” de Igualdad de Oportunidades. Estas parten de la resolución de problemas específicos resultantes de la desigualdad de género y queda definida, según el Comité Consultivo de la Unión Europea para la Igualdad de Oportunidades, como:

“Estrategia que toma la forma de un programa de acción, destinada a establecer la igualdad de oportunidades en los hechos, gracias a medidas temporales que permitan contrarrestar o corregir las discriminaciones resultantes de las prácticas sociales y del sistema social”.

Ambas estrategias se convierten en elementos alternativos y complementarios para la ejecución de Políticas de Igualdad. La transversalidad aporta un fuerte potencial de cambio que implica cierto tiempo para implementarla por su incidencia en aspectos más estructurales; por otro lado, la Acción Positiva actúa con mucha más rapidez sobre situaciones de desigualdad específicas.

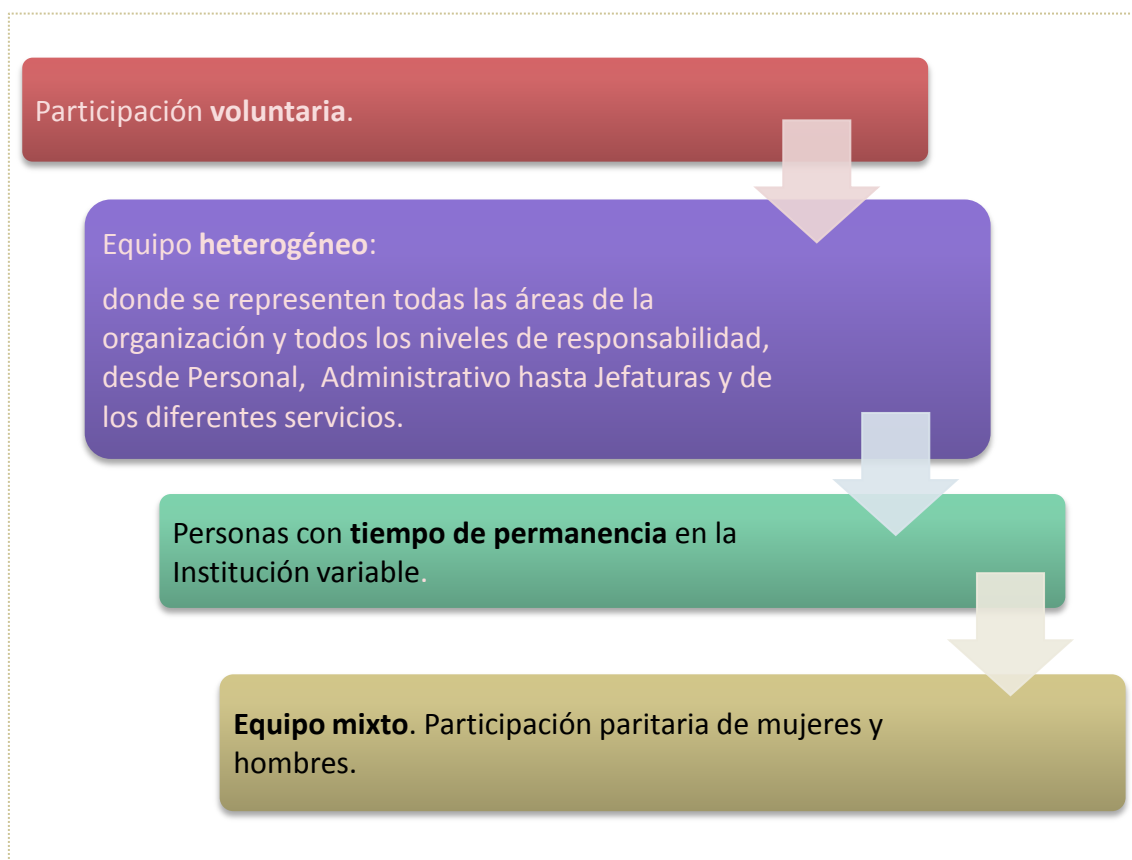
3. METODOLOGÍA

A continuación se describe la metodología que se ha seguido para la consecución del proyecto, el cual se materializa con la redacción de un Diagnóstico de igualdad, un Plan para la Igualdad para los años 2016-2019 y un Plan de Acción para el año 2016.

3.1. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

El proceso de elaboración del diagnóstico y el plan para la igualdad ha partido de la creación de un Equipo de trabajo, también llamado Equipo de igualdad, que ha sido el motor del proyecto y ha favorecido la ejecución de todas las acciones necesarias para la consecución de los objetivos.

Este grupo se ha creado atendiendo a los siguientes criterios:





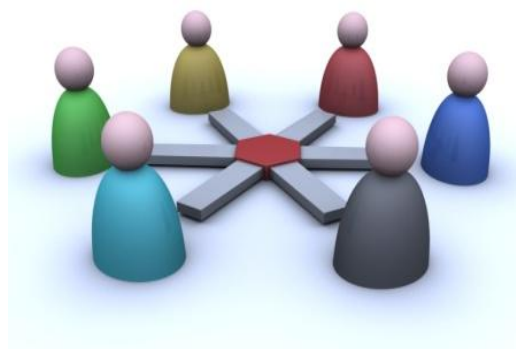
Sus participantes son:

- ✓ Ainhoa Aznárez Igarza – Presidenta del Parlamento.
- ✓ Idoia Tajadura Tejada – Letrada Mayor y Secretaria General.
- ✓ Laura Vidán Astiz – Representante Junta de Personal.
- ✓ Carlos Gil Martínez – Jefe del Servicio de Prensa, Publicaciones y Protocolo.
- ✓ Sergio Zozaya Garralda – Jefe de Servicios Generales.
- ✓ Paulina Cuello Otero – Técnica en Gestión Administrativa y quien ha realizado las funciones de coordinación entre el grupo y MURGIBE.

El Equipo ha mantenido tres reuniones de trabajo, en tres momentos concretos (puesta en marcha, avance del diagnóstico y contraste del plan de igualdad) las cuales han tenido una doble finalidad:

1. Consensuar las acciones a realizar con relación al trabajo de campo, definiendo participantes, calendarización, etc.
2. Conocer el avance de las acciones realizadas para velar el correcto seguimiento del proyecto.

Una vez finalizado el diseño de Plan de Igualdad, se revisará la composición de dicho Equipo facilitando la rotación anual de sus participantes, ya que se trata de que exista un Equipo activo durante los próximos cuatro años (durante la vigencia del Plan).





3.2. TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS

El proceso de trabajo para la elaboración del Diagnóstico y Plan de Igualdad ha contado con la combinación de técnicas de análisis basadas en métodos cuantitativos y cualitativos como son:

1. Revisión de documentación propia de la Institución (fuentes secundarias).
2. Entrevistas en profundidad a informantes clave.
3. Recogida, análisis y explotación de datos cuantitativos, principalmente de la plantilla y sus condiciones laborales, su formación, las medidas de conciliación que utilizan, etc.
4. Análisis y tratamiento de valoraciones y opiniones recogidas en sesiones de sensibilización, encuentros participativos, cuestionarios de opinión y a través del buzón (correo electrónico) habilitado a tal fin durante todo el proceso. igualdadberdintasunaPN@murgibe.com.
5. Otras.

Para desarrollar este trabajo se ha contado con una **Guía de Herramientas**, las cuales se basan en directrices de los modelos diseñados por entidades como: EIGE/ Instituto Europeo para la Igualdad de Género, INAI – Instituto Navarro para la Igualdad, EMAKUNDE – Instituto Vasco de la Mujer, Instituto de la Mujer y la Secretaría de Igualdad.

En concreto, las herramientas diseñadas han sido:

1

CHECK LIST para la revisión, consulta y proceso de la información recopilada de las fuentes secundarias, como son normativas, reglamentos, documentos de la Institución, etc.

2

INDICADORES PARA LA EXPLOTACIÓN DE DATOS

Se ha facilitado al Parlamento de Navarra una base de datos con variables sobre características laborales y sociales para que sea cumplimentada con información de cada una de las personas que forman la plantilla.

Para el análisis y tratamiento de esta información, MURGIBE ha elaborado una serie de tablas de contingencia propias con indicadores para llevar a cabo la explotación de los resultados.

3

GUIONES:

Se ha elaborado un guión de preguntas para cada una de las entrevistas en profundidad con personal de plantilla.

4

PRESENTACIONES:

Para cada una de las sesiones de trabajo, formación y encuentros con plantilla, grupos parlamentarios y medios de comunicación, se han elaborado documentos de presentación de contenidos y de recogida de opiniones.

5

CUESTIONARIOS:

Se han diseñado diferentes cuestionarios y documentos de recogida de opiniones, tanto para la valoración de las sesiones de formación y sensibilización como para la recogida de percepciones entorno a la igualdad de mujeres y hombres.

Estos cuestionarios se han dirigido a plantilla, personal eventual (asistentes) y a grupos parlamentarios.

6

OTRAS HERRAMIENTAS:

Para comunicar las actividades desarrolladas durante todo el proceso de recogida de información, se han elaborado otras herramientas complementarias como son: notas informativas, fichas técnicas de contenidos para las sesiones formativas y resto de comunicaciones, tanto en castellano como en euskera.

3.3. TRABAJO DE CAMPO

El trabajo de campo ha consistido en:

A. En primer lugar, se ha llevado a cabo un análisis pormenorizado de los datos recopilados por el Parlamento de Navarra que incluye la elaboración de tablas para su explotación teniendo presente dimensiones como: características del personal (edad, puesto, categoría, etc.); condiciones laborales (tipo de jornada y relación laboral), seguridad y salud; conciliación de la vida personal, familiar y laboral; gestión de personal (selección, promoción, formación...) entre otros, siendo la variable **sexo** transversal a todos los datos.



Una vez explotada la información y analizada, se ha estructurado según indicadores e índices de concentración, de distribución, de feminización, etc.

En total se han analizado los datos de **56 personas, 33 mujeres y 23 hombres**, que corresponden a la plantilla activa a fecha 31 de marzo de 2016.

B. En segundo lugar, se han realizado entrevistas dirigidas a personas de la organización con diferente representación (diferentes niveles, áreas, etc.), con un total de **5 entrevistas en las que han participado 9 personas, 5 mujeres y 4 hombres**.

C. En tercer lugar, se han llevado a cabo sesiones de trabajo y de sensibilización con la plantilla, con asistentes y con grupos parlamentarios, que han servido para compartir información del proceso de trabajo, recoger opiniones y para favorecer la sensibilización de sus participantes.

Cada sesión ha partido de unos objetivos que han ido desde la presentación del por qué de los planes de igualdad en las organizaciones hasta la presentación de los principales datos incluidos en el diagnóstico situacional. La participación en cada una de las sesiones ha sido la siguiente:

	MUJERES	HOMBRES
Presentación del proyecto a plantilla y a asistentes	9 (60%)	6
Presentación del proyecto a grupos parlamentarios	7 (100%)	0
Encuentro entre MURGIBE, medios de comunicación y personal de prensa del PN	6 (50%)	6
Presentación avance Diagnóstico a Mesa y Junta de Portavoces	3 (50%)	3
Encuentro con plantilla y asistentes	12 (63%)	7
Encuentro grupos parlamentarios	7 (78%)	2



D. El cuarto proceso ha consistido en el diseño y recogida de algunos cuestionarios de opinión dirigidos a plantilla, asistentes ya grupos parlamentarios, así como un cuestionario de sobre Conciliación.

Estas herramientas se han elaborado en formato papel y conforme a formulario on line basado en plataforma google docs.

El objetivo de los cuestionarios de opinión es recoger el grado de acuerdo/desacuerdo según diferentes cuestiones para identificar similitudes o diferencias en las percepciones de las mujeres y de los hombres.

También son de gran utilidad para recoger aportaciones para incluir en el Plan y, en el caso específico del cuestionario de conciliación, ha permitido medir el grado de utilización de las medidas existentes, si cubren las necesidades de la plantilla y detectar otras no cubiertas.

En total se han recogido los siguientes cuestionarios:

	MUJERES	HOMBRES
Cuestionario a plantilla y a asistentes	13 (65%)	7
Cuestionario a grupos parlamentarios	3 (60%)	2
Cuestionario plantilla conciliación	10 (59%)	7

E. La siguiente actividad ha consistido en la ejecución de varias píldoras formativas dirigidas a plantilla y a asistentes con relación a dos temáticas básicas:

- * Comunicación y género (2 horas en castellano y 2 horas en euskera).
- * Conciliación y nuevos usos del tiempo (2 grupos en castellano, de dos horas).

En total se han impartido **8 horas de formación** en las que han participado 26 mujeres y 11 hombres.



F. En sexto y último lugar, hay que destacar que se han revisado algunas fuentes secundarias de información, así como la composición de los órganos de gobierno del Parlamento, la información publicada en la página web y la propia web en sí misma:

- * Acuerdo calendario laboral 2016.
- * Acuerdos Junta de Personal (varios años).
- * Convenio 2008-2011.
- * Estatuto del Personal del Parlamento de Navarra
- * Normas de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración del Parlamento de Navarra
- * Reglamentos varios (sobre contratación de personal, sobre movilidad horizontal, sobre provisión de puestos de trabajo, etc...)
- * Página web.
- * Organigrama de la Institución.
- * Etc.

4. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

A continuación se presenta un extracto del Diagnóstico realizado como soporte del Plan de Igualdad.

Este Diagnóstico se ha elaborado teniendo en cuenta las definiciones establecidas en las Leyes autonómicas/ estatal.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

“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. Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.”

DATOS BÁSICOS DE LA ORGANIZACIÓN

ORGANIZACIÓN	PARLAMENTO DE NAVARRA		
DESCRIPCIÓN	Órgano que aprueba las Leyes que han de regir en la Comunidad y ejerce la labor de impulso y control de actuaciones del Gobierno de Navarra.		
COMPOSICIÓN	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Composición	33 (59%)	23 (41%)	56
Media de edad	53 años	53 años	53 años
% jornada parcial (reducción)	3% (1)	9% (2)	5% (3)
% contrato indefinido	82% (M/M)	87% (H/H)	84%
FECHA REALIZACIÓN	Febrero – marzo 2016		



Fortalezas y Áreas de mejora detectadas

FORTALEZAS

- * El Parlamento de Navarra cuenta con medidas de conciliación dirigidas a plantilla establecidas en el Convenio y/o acuerdo laboral y que son disfrutadas por las mujeres y los hombres (actualmente dos hombres con reducción de jornada).
- * Las medidas de conciliación utilizadas se concretan principalmente en flexibilidad horaria y por norma general, la plantilla puede solicitarla de acuerdo a sus necesidades personales.
- * La realización de acciones de formación se llevan a cabo generalmente en horario laboral, facilitándose la participación de quien lo solicita y asumiendo los costes de la formación por la Institución (según casos).
- * La plantilla tiene una media de antigüedad superior a 23 años (tanto mujeres como hombres), lo que conlleva una gran autonomía en sus puestos de trabajo y un gran conocimiento de la organización.
- * El Parlamento de Navarra se encuentra en fase de revisión y mirada interna para llevar a cabo un proceso de mejora, como por ejemplo, se está trabajando en un nuevo reglamento interno y se aprovechará el Plan de Igualdad para detectar otras mejoras.

Además, la composición actual de la Cámara (con la participación de personas nuevas en los grupos parlamentarios) puede facilitar que estas mejoras se pongan en marcha.

- * Reconocimiento médico. Pruebas específicas para mujeres (de tipo ginecológico, análisis de sangre específicos) y para hombres (revisión de niveles próstata), en caso de ser el Parlamento quien gestione la vigilancia a la salud.



ÁREAS DE MEJORA

- ✓ Disponer de espacios y momentos de encuentro de carácter informal entre la plantilla y entre plantilla y grupos parlamentarios (y sus asistentes) a fin de romper con algunos estereotipos y mejorar el conocimiento entre las personas.
- ✓ Poner en marcha canales de comunicación que faciliten el contacto e interacción ente la plantilla (no hay asambleas o reuniones grupales anuales).
- ✓ Disponer de una Plan de formación (incluir formación con enfoque de género).
- ✓ Poder acceder a información y materiales relacionados con la Igualdad y compartirlos entre la plantilla.
- ✓ Tener acceso a formación específica para el empoderamiento de las mujeres.
- ✓ Analizar la posibilidad de implementar el teletrabajo o trabajo a distancia en determinados puestos de trabajo.
- ✓ Analizar el grado de conocimiento y la política actual en materia de conciliación para mejorarla a futuro (vida personal, familiar, laboral, política,...)
- ✓ Elaborar un protocolo para la prevención, detección y actuación en situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- ✓ Llevar a cabo encuestas de clima laboral y ejecutar acciones que fortalezcan la motivación hacia el trabajo.
- ✓ Revisar y adaptar los documentos y soportes de comunicación desde una mirada inclusiva con respecto al uso del lenguaje y de las imágenes (cartelería, tarjetas de presentación, firmas de mails, etc.).
- ✓ Disponer de directrices comunes para hacer un uso igualitario del lenguaje.



- ✓ Dinamizar y mejorar el plan de acogida para las personas de reciente incorporación.
- ✓ Estudiar la posibilidad de redactar un plan para la gestión del relevo generacional que se va a producir en los próximos 5-10 años para mejorar la gestión de las vacantes, mejorando la equidad en aquellos puestos necesarios.
- ✓ Estudiar la posibilidad de poner en marcha acciones o recomendaciones para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad.
- ✓ Estudiar la posibilidad de incorporar a futuro otras formas de elección de jefaturas y sus retribuciones.
- ✓ Revisar el absentismo laboral para anticiparse a la cobertura de vacantes.
- ✓ Conocer mejor los criterios retributivos.
- ✓ Identificar las actividades parlamentarias (tipo, formato, horario, etc.) para proponer alternativas a su gestión actual.
- ✓ Uniforme: ¿realmente es necesario?
- ✓ Realizar acciones de visibilización y reconocimiento de los diferentes puestos de trabajo para generar una cultura organizativa más horizontal y minimizar percepciones de estatus según puestos o áreas.

5. PLAN DE ACTUACIÓN 2016-2019



Este Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Parlamento de Navarra se ha diseñado de acuerdo a cinco Ejes estratégicos, líneas de actuación y acciones concretas, orientadas tanto hacia la propia organización como a su propia actividad o función:

EJES	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES
SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN CONTINUA	<p>Establecer un programa de formación y sensibilización para mujeres y hombres de plantilla, asistentes y grupos parlamentarios.</p> <p>Fomentar el LIDERAZGO y EMPODERAMIENTO de las parlamentarias.</p>	9
CONCILIACIÓN Y USOS DEL TIEMPO	<p>Definir una política integral de gestión de los tiempos de las personas que forman parte de la Institución.</p>	5
IMPACTO SOCIAL	<p>Trabajar los valores de Igualdad de mujeres y hombres para que forme parte de la cultura y saber hacer del Parlamento.</p> <p>Hacer visible el valor añadido de la mirada de género en los servicios del Parlamento de Navarra.</p>	13
COMUNICACIÓN	<p>Promover una comunicación interna, externa y con los medios de comunicación en clave de género, teniendo presente el uso inclusivo del lenguaje, la transparencia de la información y la bidireccionalidad.</p>	13
EQUIDAD REPRESENTATIVA	<p>Incorporar el enfoque de género en los aspectos de tipo relacional y/o personal de la Institución para conseguir una organización más horizontal, más amable con sus personas y con mayor equidad de género en todos sus ámbitos.</p>	13

01

SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN CONTINUA

AREAS DE MEJORA

- Crear y mantener espacios para intercambio de información, documentación y materiales relacionados con la Igualdad.
- Dotar de formación a la plantilla, a asistentes y a grupos parlamentarios

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

- Establecer un programa de formación y sensibilización para mujeres y hombres de plantilla, asistentes y grupos parlamentarios.
- Fomentar el LIDERAZGO y EMPODERAMIENTO de las parlamentarias.

OBJETIVOS	ACCIONES - CÓMO
<p><i>Promover una cultura desde valores de Igualdad de mujeres y hombres</i></p> <p><i>(ámbito interno)</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizando acciones de sensibilización con carácter periódico sobre temas relacionados con la Igualdad de mujeres y hombres. 2. Diseñando un Plan de formación que incluya acciones con perspectiva de género o específicas en materia de Igualdad. 3. Creando un espacio en la nube (intranet) para compartir documentos, información, materiales o manuales relacionados con la Igualdad. 4. Manteniendo vivo este espacio e informando periódicamente de su contenido. 5. Facilitando la participación de la plantilla en las actividades parlamentarias sobre temas relacionados con la Igualdad.



OBJETIVOS	ACCIONES - CÓMO
<p><i>Promover una cultura desde valores de igualdad de mujeres y hombres</i></p> <p><i>(ámbito parlamentario y social)</i></p>	<ol style="list-style-type: none">6. Realizando una declaración en la actividad parlamentaria a futuro, de principios sobre las directrices a seguir en materia de Igualdad.7. Creando un programa permanente de formación para el empoderamiento y el liderazgo de las parlamentarias: <i>GELA PARLAMENTARIAS</i>.8. Realizando actividades parlamentarias sobre temas relacionados con la Igualdad de mujeres y hombres.9. Difundiendo documentos y artículos de opinión desde la perspectiva de género vinculados con la actividad parlamentaria.

02

CONCILIACION Y ORGANIZACIÓN DE LOS TIEMPOS

AREAS DE MEJORA

- Mejorar/impulsar una política de conciliación dirigida a la plantilla, a grupos parlamentarios y a asistentes de grupos.
- Incorporar nuevas medidas de flexibilización de los horarios de trabajo y de descanso.

LÍNEA DE ACTUACIÓN

Definir una política integral de gestión de los tiempos de las personas que forman parte de la Institución.

OBJETIVOS

Poner en valor la política de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

(ámbito interno, parlamentario y social)

ACCIONES - CÓMO

10. Revisando los horarios de la organización y de la actividad parlamentaria, buscando alternativas para optimizar los tiempos.
11. Recopilando información sobre las necesidades en materia de conciliación de las personas que forman parte del Parlamento.
12. Estableciendo horas límite (17:00h) para finalizar la actividad parlamentaria (incluyendo visitas de grupos parlamentarios –comisiones- a otras entidades y organizaciones –fuera de la Institución-).
13. Promoviendo que se minimice el tiempo de descanso de quienes hacen jornada partida, facilitando espacios equipados con recursos.



OBJETIVOS	ACCIONES - CÓMO
	<p>14. Elaborando dos documentos dirigidos a la mejora de la gestión y distribución de los tiempos de trabajo, militancia y descanso:</p> <ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="692 528 1369 640">a. <i>Primer Acuerdo para la compatibilidad de la vida pública y privada (en el caso de asistentes y representantes del Parlamento).</i><li data-bbox="692 667 1369 734">b. <i>Primer Acuerdo para la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la plantilla.</i>

03

IMPACTO SOCIAL DE GÉNERO

AREAS DE MEJORA

- Crear y mantener estructuras y recursos para la gestión de la igualdad en la organización.
- Compartir y difundir la política de Igualdad de la Institución.
- Mejorar el clima laboral.
- Fomentar las actividades en línea con la Igualdad a nivel interno y externo.

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

- Trabajar los valores de Igualdad de mujeres y hombres para que forme parte de la cultura y saber hacer del Parlamento.
- Hacer visible el valor añadido de la mirada de género en los servicios del Parlamento de Navarra.

OBJETIVOS

Mantener vivo el Plan de Igualdad
(ámbito interno)

ACCIONES - CÓMO

15. Creando un EQUIPO DE IGUALDAD para la implementación y seguimiento del Plan de Igualdad, favoreciendo su rotación anual.
16. Destinando un presupuesto anual para la ejecución del Plan de Igualdad.
17. Elaborando un plan de trabajo anual para el desarrollo del Plan de Igualdad.
18. Realizando el seguimiento y la evaluación anual del Plan de Igualdad.



OBJETIVOS	ACCIONES - CÓMO
<p><i>Poner de manifiesto el compromiso por la Igualdad y la mejora continua.</i></p> <p><i>(Ámbito interno)</i></p>	<p>19. Dando a conocer el Diagnóstico y Plan de Igualdad a través de presentaciones a la plantilla haciendo hincapié en el potencial positivo del mismo para las personas y la Institución.</p> <p>20. Elaborando una encuesta de satisfacción y medición de clima laboral con enfoque de género, teniendo en cuenta los resultados.</p> <p>21. Diseñando un Protocolo para la prevención, detección y actuación ante posibles situaciones de acoso sexual y sexista en el Parlamento de Navarra.</p>
<p><i>Visibilizar el compromiso por la Igualdad de la Institución.</i></p> <p><i>(ámbito parlamentario y social)</i></p>	<p>22. Dando a conocer el Plan de Igualdad a grupos parlamentarios y ciudadanía en general.</p> <p>23. Participando en actuaciones conjuntas con otras Instituciones y entidades sobre Igualdad de mujeres y hombres. (Foros /Redes)</p> <p>24. Transmitiendo los valores de Igualdad a las entidades u organizaciones que se relacionan con el Parlamento.</p> <p>25. Aprovechando los encuentros de grupos parlamentarios con entidades para transmitir valores alineados con la Igualdad de mujeres y hombres.</p> <p>26. Revisando las campañas de difusión de las actividades parlamentarias, a fin de que se realicen desde la perspectiva de género.</p> <p>27. Valorando el compromiso por la Igualdad de entidades proveedoras a la hora de su contratación.</p>

04

COMUNICACIÓN. Interna y externa**AREAS DE MEJORA**

- Disponer de directrices para mejorar el uso igualitario del lenguaje y de las imágenes.
- Mejorar los canales de comunicación con la plantilla y crear espacios informales de intercambio de ideas/ interacción entre la plantilla y entre plantilla y los grupos parlamentarios.
- Dinamizar y mejorar el Plan de acogida para las personas de reciente incorporación.

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Promover una comunicación interna, externa y con los medios de comunicación en clave de género, teniendo presente el uso inclusivo del lenguaje, la transparencia de la información y la bidireccionalidad.

OBJETIVOS

Establecer y mejorar los canales de comunicación desde el enfoque de género.

(ámbito interno)

ACCIONES - CÓMO

28. Organizando de manera periódica, encuentros participativos con la plantilla conforme a temas que puedan ser de su interés.
29. Creando un buzón de recogida de sugerencias que se comparta periódicamente con toda la plantilla.
30. Revisando el tipo de información que se difunde a través de los canales e identificando si tienen incorporados valores de igualdad y, en su caso adecuándolo. (web, intranet)



OBJETIVOS	ACCIONES - CÓMO
<p><i>Promover la comunicación fluida y la interacción entre el personal.</i> <i>(ámbito interno)</i></p>	<p>31. Invitando a la plantilla a hacer uso de la red interna (intranet) a través de comunicaciones periódicas.</p> <p>32. Incorporando a esta red información de su interés (a nivel laboral, social) desagregada según sexo y redactada de forma inclusiva.</p> <p>33. Mejorando el acceso a la información por parte de toda la plantilla a través de la difusión en la web, en el tablón de anuncios, etc.</p> <p>34. Diseñando un Manual de acogida con enfoque de género.</p>
<p><i>Revisar y mejorar los recursos de comunicación conforme a un lenguaje más igualitario.</i> <i>(ámbito interno, parlamentario y social)</i></p>	<p>35. Adecuando el uso del lenguaje y de las imágenes en los documentos internos y soportes de difusión (web, intranet).</p> <p>36. Cambiando cuando fuera pertinente, la nomenclatura y cartelería conforme a parámetros de lenguaje inclusivo.</p>
<p><i>Comunicar el compromiso por la igualdad.</i> <i>(ámbito interno, parlamentario y social)</i></p>	<p>37. Compartiendo los resultados de la evaluación anual con toda la Institución y sociedad en general.</p>
<p><i>Mejorar el know-how en materia de comunicación inclusiva.</i></p>	<p>38. Creando una Comisión Asesora para debatir, consensuar e incorporar el género en las herramientas y recursos de comunicación del Parlamento de Navarra, formada por personal de la plantilla, asistentes y medios de comunicación.</p> <p>39. Elaborando un programa de trabajo para la Comisión Asesora con la participación de personal experto externo, formación específica y/u otras actividades de interés.</p> <p>40. Redactando un <i>Manual básico de comunicación</i> igualitario en el Parlamento de Navarra.</p>

05

EQUIDAD REPRESENTATIVA

AREAS DE MEJORA

- Mejorar el clima laboral y aumentar la motivación de la plantilla.
- Elaborar un Protocolo para la prevención, detección y actuación ante el acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos, áreas / categorías.
- Revisar y adecuar el reglamento interno para modelar el Parlamento hacia una Institución más horizontal.
- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y resto de estructuras (comisiones, portavocías, etc.)

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Incorporar el enfoque de género en los aspectos de tipo relacional y/o personal de la Institución para conseguir una organización más horizontal, más amable con sus personas y con mayor equidad de género en todos sus ámbitos

OBJETIVOS

Conocer y mejorar la composición de la plantilla y sus procesos internos desde la Igualdad (ámbito interno)

ACCIONES - CÓMO

41. Elaborando una descripción de los puestos de trabajo y evaluación de desempeño con enfoque de género (funciones, pluses, nomenclatura) para detectar fortalezas y áreas de mejoras, para visibilizar sobrecargas, tareas ocultas, etc., y compartir la información con plantilla.



OBJETIVOS	ACCIONES - CÓMO
	<p>42. Analizando las políticas retributivas y los complementes salariales basadas en la transparencia, la comunicación abierta y la equidad.</p> <p>43. Anticipando la previsión de vacantes para los próximos años y estableciendo un plan de relevo generacional que garantice la cobertura de los puestos y minimice las sobrecargas o amortizaciones de puestos.</p> <p>44. Revisando y analizando el reglamento de organización y el estatuto del personal desde la eficacia y la perspectiva de género, proponiendo e incluyendo acciones positivas para la mejora (nuevo reglamento).</p>
<p><i>Revisar la estructura organizativa de la Institución.</i> <i>(ámbito interno)</i></p>	<p>45. Estudiando y adoptando, si fuera posible, fórmulas alternativas e igualitarias para la elección de las jefaturas de servicio y fomentando la promoción interna.</p> <p>46. Dando a conocer las funciones de la Junta de Personal.</p>
<p><i>Mejorar la satisfacción y motivación de quienes forman parte de la Institución.</i> <i>(ámbito interno, ámbito parlamentario)</i></p>	<p>47. Llevando a cabo un programa de reconocimiento y visibilización de los puestos de trabajo a fin de “premiar” la contribución al funcionamiento de la Institución (se trata de favorecer la ruptura con percepciones tradicionales basadas en estatus y categorías, otorgando así protagonismo a puestos de niveles inferiores, los cuales suelen estar ocupados mayormente por mujeres a fin de fomentar su empoderamiento, etc.)</p> <p>48. Recopilando información y revisando desde la perspectiva de género las condiciones laborales, tareas y funciones de asistentes a grupos parlamentarios.</p> <p>49. Elaborando un documento que incluya información básica sobre los servicios y personas que los componen y facilitándolo a representantes del Parlamento y sus asistentes, con enfoque de género.</p> <p>50. Iniciando un proceso de valoración de los servicios del Parlamento desde la encuestación a los grupos parlamentarios y asistentes para tener en cuenta los</p>



OBJETIVOS	ACCIONES - CÓMO
	<p>resultados en el diseño de la organización a futuro, más igualitaria.</p> <p>51. Organizando encuentros entre grupos parlamentarios y plantilla para compartir opiniones, percepciones y áreas de mejora de los servicios (que la plantilla pueda comunicar qué dificultades tiene para cumplir sus tareas y buscar soluciones que beneficien a ambas partes: <i>GANAR – GANAR</i>).</p>
<p><i>Favorecer la composición igualitaria de los órganos del Parlamento de Navarra. (ámbito parlamentario)</i></p>	<p>52. Revisando la normativa que regula la composición de los órganos de gobierno.</p> <p>53. Incorporando fórmulas que garanticen la paridad en las Comisiones y órganos de gobierno.</p>



CALENDARIO DE ACCIONES

	ACCIONES	16	17	18	19
01	1. Realizando acciones de sensibilización con carácter periódico sobre temas relacionados con la Igualdad de mujeres y hombres.	X	X	X	X
	2. Diseñando un Plan de formación que incluya acciones con perspectiva de género o específicas en materia de igualdad.		X		
	3. Creando un espacio en la nube (intranet) para compartir documentos, información, materiales o manuales relacionados con la Igualdad.	X	X	X	X
	4. Manteniendo vivo este espacio e informando periódicamente de su contenido.	X	X	X	X
	5. Facilitando la participación de plantilla en las actividades parlamentarias sobre temas de interés en el ámbito de la Igualdad.			X	
	6. Realizando una declaración en la actividad parlamentaria a futuro, de principios sobre las directrices a seguir en materia de Igualdad.	X			
	7. Creando un programa permanente de formación para el empoderamiento y el liderazgo de las parlamentarias: <i>GELA PARLAMENTARIAS</i> .	X	X	X	X
	8. Realizando actividades parlamentarias sobre temas relacionados con la Igualdad de mujeres y hombres.	X	X	X	X
	9. Difundiendo documentos y artículos de opinión desde la perspectiva de género vinculados con la actividad parlamentaria.		X	X	X
02	10. Revisando los horarios de la organización y de la actividad parlamentaria, buscando alternativas para optimizar los tiempos.	X			
	11. Recopilando información sobre las necesidades en materia de conciliación de las personas que forman parte del Parlamento.		X		
	12. Estableciendo horas límite (17:00h) para finalizar la actividad parlamentaria (incluyendo visitas de grupos parlamentarios – comisiones- a otras entidades y organizaciones –fuera de la Institución-).	X			
	13. Promoviendo que se minimice el tiempo de descanso de quienes hacen jornada partida, facilitando espacios equipados con recursos.	X			
	14. Elaborando dos documentos dirigidos a la mejora de la gestión y distribución de los tiempos de trabajo, militancia y descanso: a. <i>Primer Acuerdo para la compatibilidad de la vida pública y</i>		X	X	



ACCIONES		16	17	18	19
	<i>privada</i> (en el caso de asistentes y representantes del Parlamento).				
	b. <i>Primer Acuerdo para la conciliación de la vida personal familiar, laboral y personal de la plantilla.</i>				
03	15. Creando un EQUIPO DE IGUALDAD para la implementación y seguimiento del Plan de Igualdad, favoreciendo su rotación anual.	X	X	X	X
	16. Destinando un presupuesto anual para la ejecución del Plan de Igualdad.	X	X	X	X
	17. Elaborando un plan de trabajo anual para el desarrollo del Plan de Igualdad.	X	X	X	X
	18. Realizando el seguimiento y la evaluación anual del Plan de Igualdad.	X	X	X	X
	19. Dando a conocer el Diagnóstico y Plan de Igualdad a través de presentaciones a la plantilla haciendo hincapié en el potencial positivo del mismo para las personas y la Institución.	X			
	20. Elaborando una encuesta de satisfacción y medición de clima laboral con enfoque de género teniendo en cuenta los resultados.	X			
	21. Diseñando un Protocolo para la prevención, detección y actuación ante posibles situaciones de acoso sexual y sexista en el Parlamento de Navarra.	X			
	22. Dando a conocer el Plan de Igualdad a grupos parlamentarios y ciudadanía en general.	X			
	23. Participando en actuaciones conjuntas con otras Instituciones y entidades sobre Igualdad de mujeres y hombres. (Foros /Redes)		X		
	24. Transmitiendo los valores de Igualdad a las entidades u organizaciones que se relacionan con el Parlamento.		X		
	25. Aprovechando los encuentros de grupos parlamentarios con entidades para transmitir valores alineados con la Igualdad de mujeres y hombres.	X			
	26. Revisando las campañas de difusión de las actividades parlamentarias, a fin de que se realicen desde la perspectiva de género.		X		
	27. Valorando el compromiso por la Igualdad de entidades proveedoras a la hora de su contratación.			X	
	28. Organizando de manera periódica encuentros participativos de la plantilla conforme a temas que puedan ser de su interés.		X		



ACCIONES		16	17	18	19
04	29. Creando un buzón de recogida de sugerencias que se comparta periódicamente con toda la plantilla.	X			
	30. Revisando el tipo de información que se difunde a través de los canales e identificando si tienen incorporados valores de igualdad y, en su caso, adecuándolo. (web, intranet)		X		
	31. Invitando a la plantilla a hacer uso de la red interna (intranet) a través de comunicaciones periódicas.	X			
	32. Incorporando a esta red información de su interés (a nivel laboral, social) desagregada según sexo y redactada de forma inclusiva.	X	X	X	X
	33. Mejorando el acceso a la información por parte de toda la plantilla a través de la difusión en la web, en el tablón de anuncios, etc.	X			
	34. Diseñando un Manual de acogida con enfoque de género.	X			
	35. Adecuando el uso del lenguaje y de las imágenes en los documentos internos y soportes de difusión (web, intranet).	X			
	36. Cambiando cuando fuera pertinente, la nomenclatura y cartelería conforme a parámetros de lenguaje inclusivo.	X			
	37. Compartiendo los resultados de la evaluación anual con toda la Institución y sociedad en general.	X	X	X	X
	38. Creando una Comisión Asesora para debatir, consensuar e incorporar el género en las herramientas y recursos de comunicación del Parlamento de Navarra, formada por personal de plantilla, asistentes y medios de comunicación.			X	
	39. Elaborando un programa de trabajo para la Comisión Asesora con la participación de personal experto externo, formación específica y/u otras actividades de interés.			X	
	40. Redactando un Manual básico de comunicación igualitario en el Parlamento de Navarra.	X			
	41. Elaborando una descripción de los puestos de trabajo y una evaluación de desempeño con enfoque de género (funciones, pluses, nomenclatura) para detectar fortalezas y áreas de mejoras, para visibilizar sobrecargas, tareas ocultas, etc., y compartir la información con plantilla.			X	
	42. Analizando las políticas retributivas y los complementos salariales basadas en la transparencia, la comunicación abierta y la equidad.		X		



ACCIONES		16	17	18	19
05	43. Anticipando la previsión de vacantes para los próximos años y estableciendo un plan de relevo generacional que garantice la cobertura de los puestos y minimice las sobrecargas o amortizaciones de puestos.		X	X	X
	44. Revisando y analizando el reglamento de organización y el estatuto del personal desde la eficacia y la perspectiva de género, proponiendo e incluyendo acciones positivas para la mejora (nuevo reglamento).		X		
	45. Estudiando y adoptando, si fuera posible, fórmulas alternativas e igualitarias para la elección de las jefaturas de servicio y fomentando la promoción interna.			X	
	46. Dando a conocer las funciones de la Junta de Personal.	X			
	47. Llevando a cabo un programa de reconocimiento y visibilización de los puestos de trabajo a fin de “premiar” la contribución al funcionamiento de la Institución (se trata de favorecer la ruptura con percepciones tradicionales basadas en estatus y categorías, otorgando así protagonismo a puestos de niveles inferiores, los cuales suelen estar ocupados mayormente por mujeres a fin de fomentar su empoderamiento, etc.)				X
	48. Recopilando información y revisando desde la perspectiva de género las condiciones laborales, tareas y funciones de asistentes a grupos parlamentarios.			X	
	49. Elaborando un documento que incluya información básica sobre los servicios y personas que los componen y facilitándolo a representantes del Parlamento y sus asistentes, con enfoque de género.		X		
	50. Iniciando un proceso de valoración de los servicios del Parlamento desde la encuestación a los grupos parlamentarios y asistentes para tener en cuenta los resultados en el diseño de la organización, a futuro más igualitaria.			X	
	51. Organizando encuentros entre grupos parlamentarios y plantilla para compartir opiniones, percepciones y áreas de mejora de los servicios (que la plantilla pueda comunicar qué dificultades tiene para cumplir sus tareas y buscar soluciones que beneficien a ambas partes: GANAR – GANAR).		X	X	X
	52. Revisando la normativa que regula la composición de los órganos de gobierno.	X			
53. Incorporando fórmulas que garanticen la paridad en las Comisiones y órganos de gobierno.	X				

6. GESTIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

Los siguientes tres aspectos son imprescindibles para que el Plan de Igualdad pueda ejecutarse dentro de un marco de flexibilidad y adaptación a las diferentes situaciones que la propia Entidad experimente a lo largo de estos años.

En este sentido, se recomienda la creación de una serie de estructuras y recursos que aseguren la ejecución y la coordinación del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Parlamento de Navarra 2016/2019.



A. ESTRUCTURA DE IMPULSO

Este equipo tiene como objetivo el impulso, la coordinación, seguimiento y evaluación de los objetivos y acciones para cada período anual del Plan de Igualdad.

Tiene un carácter permanente posibilitando la rotación de las personas que la componen. Las personas que han participado hasta el momento, son:

1. Ainhoa Aznárez Igarza.
2. Laura Vidán Astiz.
3. Idoia Tajadura Tejada.
4. Carlos Gil Martínez.
5. Sergio Zozaya Garralda.
6. Paulina Cuello Otero.



Este equipo se reunirá periódicamente para hacer seguimiento de las actuaciones planificadas y evaluar de forma continua la consecución de los objetivos previstos.

Se trabajará con Planes Operativos Anuales ajustados a los Planes de gestión y/o estratégicos del Parlamento de Navarra, incluyendo sus objetivos y resultados en los diferentes informes y memorias que se realicen.

B. RECURSOS ECONÓMICOS

Para la ejecución de este Plan será necesario destinar recursos económicos.

Estos recursos se tendrán en cuenta en los presupuestos anuales de la organización y contarán, o bien con financiación propia, o bien con financiación externa a través de otras fuentes de financiación habituales de la Institución.

C. PROGRAMA DE TRABAJO, SEGUIMIENTO Y HERRAMIENTAS PARA SU EVALUACIÓN

Con respecto al Plan, cabe destacar que se prevé la realización de documentos de trabajo y el diseño de herramientas específicas para la implementación de las acciones, su seguimiento y evaluación.

Por ello se desarrollarán:



Planes Operativos Anuales. Cada año, y durante el primer trimestre del calendario, se establecerá el plan anual de gestión de igualdad que incluirá:

- Una planificación con objetivos y acciones para dicho año.
- Mecanismos de seguimiento.
- Indicadores de evaluación.
- Presupuesto.



Informes anuales de evaluación que muestren el grado de cumplimiento del Plan y su impacto.