

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES **ENTRE MUJERES Y HOMBRES**



concaes.org

MEMBER OF PRISON FELLOWSHIP INTERNATIONAL

CONFRATERNIDAD CARCELARIA DE ESPAÑA - CONCAES

Fecha: ENERO 2019

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	5
3. VIGENCIA.....	6
4. EJES DE ACTUACIÓN.....	7
5. PRINCIPALES RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO.....	8
6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	9
7. EJES DE ACTUACIÓN E INDICADORES	11
8. RECURSOS PARA LA IMPLANTACION	21
9. CALENDARIO.....	22
10. SISTEMA DE EVALUACION	26

1. INTRODUCCIÓN

La **Confraternidad Carcelaria de España** (CONCAES) es una entidad sin ánimo de lucro fundada el 12 de noviembre de 1990 en Madrid, que desarrolla una labor social dirigida a todos los afectados por el delito, reclusos, víctimas y familiares, todos ellos con un alto riesgo de exclusión social.

Nuestro **objetivo** es jugar un papel importante en la vida de estas personas y trabajamos para que se integren pacíficamente, cumpliendo las normas legales y de convivencia. Al mismo tiempo queremos transmitir a la sociedad la necesidad de incorporarlas en nuestras comunidades, y la prueba de que este esfuerzo nos beneficia a todos.

CONCAES es entidad declarada de utilidad pública y, forma parte como miembro acreditado de la **Confraternidad Carcelaria Internacional** (PFI por sus siglas en inglés), una Fundación Norte Americana que posee estatuto consultivo categoría 2 en el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. PFI es la fundación más grande dedicada exclusivamente a los presos, lo que nos dota de un ámbito de alcance que nos permite llegar a 119 países, y prestar apoyo a reclusos repartidos por todo el mundo. Cada uno de los países miembro es independiente en su gestión y la principal ventaja es que nos permite intercambiar experiencias y proponernos retos a nivel mundial, realizar programas simultáneamente en los distintos países, y adquirir una perspectiva más amplia.

Asimismo, CONCAES es miembro de la Comisión de Calidad de Vida del Consejo Social de Instituciones Penitenciarias del Ministerio del Interior. También forma parte de la Federación Española de la Justicia Restaurativa, y de la Red de Organizaciones Sociales del Entorno Penitenciario (ROSEP).

Nuestra **misión** es transmitir comportamientos basados en el perdón, la restitución y la reinserción. Nuestra **visión** es crear una comunidad reconciliadora de todos los implicados y afectados por el delito. Y nuestros **valores**, son los pilares en los que se basa nuestra actuación: amor, perdón, integración, esperanza, unidad, libertad y austeridad.

El **logo** de la asociación representa una caña quebrada, no partida, pues simboliza el maravilloso potencial que tiene el ser humano para transformarse y cambiar.

Los **servicios** que ofrecemos al respecto de actividades propias y servicios para sus entidades socias son:

- Cursos de Diálogos Restaurativos: Responsabilización y reparación del daño, dentro y fuera de los centros penitenciarios.
- Cursos de la Peregrinación del Prisionero, dentro de los centros penitenciarios.
- Talleres educativos: cineforum, lectura, mindfulness e inglés, dentro de los centros penitenciarios.
- Reparto de alimentos.
- Entrega de regalos por Navidad.
- Entrega de material escolar.
- Correspondencia con los penados.
- Asesoramiento jurídico.

La **sede** de CONCAES se encuentra en Madrid, situada en la C/ La Bañeza nº 36, local 20. Madrid, 28029.

2. COMISIÓN DE IGUALDAD

La Junta Directiva se ha comprometido a integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la asociación como principio básico y transversal, así como la difusión de este proceso a toda la plantilla. El objetivo es hacer un protocolo sobre el compromiso explícito y el reconocimiento público de la asociación en el ámbito de la igualdad, garantizando que el enfoque de género esté sistematizado e incorporado a la gestión y la cultura de la organización.

Además, se ha creado la Comisión Permanente de Igualdad integrada por trabajadores/as y representantes de CONCAES que lideran, desarrollan y velan por la inclusión de la perspectiva de género a través de las siguientes funciones:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, identificando ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- Ser informada del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por CONCAES, así como de la composición de los procesos de selección.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- Cuantas otras se determinen en el transcurso de la aplicación del presente documento, las normas de referencia y/o sean de aplicación a la organización.

3. VIGENCIA

La **Confraternidad Carcelaria de España** está comprometida con los principios de Igualdad Efectiva y No Discriminación por razón de género, edad, origen u otras circunstancias personales, y por ello pone en marcha este Plan de Igualdad en el marco de la **Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH)**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que establece el marco jurídico para avanzar en el objetivo de igualdad efectiva.

Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de vigencia de 3 años a contar desde su firma.

Pasados los 3 años, comenzará la negociación del nuevo Plan de Igualdad, en el plazo que se determine para la puesta en marcha del nuevo Plan, seguirá en vigor el presente.

4. EJES DE ACTUACIÓN

CONCAES busca integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio básico y transversal, tanto en el funcionamiento interno de la entidad como en la consecución de sus fines estatutarios a través de los siguientes ejes de actuación:

- 1 • Cultura organizacional
- 2 • Acceso al empleo
- 3 • Formación
- 4 • Promoción y retribución
- 5 • Conciliación de la vida personal y laboral
- 6 • Prevención y atención al sexismo y acoso laboral
- 7 • Sensibilización y comunicación
- 8 • Seguimiento y evaluación

5. PRINCIPALES RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO

Estructura del personal: La plantilla de CONCAES cuenta con un 75% de mujeres frente a un 25% de hombres.

- Tipo de contrato: La contratación mayoritaria es indefinida.
- Antigüedad: La antigüedad del personal está entre 5 y 4 años contando con una mujer y un hombre.
- Tiempo de trabajo: El 100% de las trabajadoras y trabajadores tienen un contrato parcial entre 16 y 24 horas.
- Estudios: las personas que trabajan en CONCAES tienen un alto nivel de cualificación formativa.
- Categorías profesionales: En la asociación contamos con un director y en el Comité de dirección está formado por un 83,3% de mujeres y un 16,7% de hombres.

Acceso al empleo: Durante la selección los/as candidatos/as pasan una serie de filtros como la formación y conocimiento de lenguas, pero siempre utilizando criterios neutros para asegurar el acceso tanto de mujeres como de hombres a la asociación.

Una vez seleccionada la persona idónea para el puesto, tiende siempre más a ser una mujer. Esto es debido a la falta de candidaturas de hombre que realizan el proceso de selección.

Formación: Una vez la persona se incorpore en la plantilla, CONCAES cuenta con una formación general y dos formaciones específicas impartándose en horario laboral. Además, actualmente se participa en formaciones de género del Instituto de la Mujer, en formaciones sobre los centros penitenciarios impartidas por la Pastoral Penitenciaria y en formaciones diversas de la fundación EDP. Éstas pueden extenderse fuera del horario laboral si las personas del equipo lo solicitan.

Promoción: Debido a que no se han realizado promociones en CONCAES en los últimos años, se trata de un buen momento para analizar el proceso de promoción de cara al futuro y de crear una política para ello.

Retribución: CONCAES cuenta con una política salarial rígida y se establecen los salarios según las responsabilidades. La banda salarial bruta de trabajadores/as se encuentra entre 87€ y 811€ según el rango y las horas de trabajo.

Conciliación de la vida personal y laboral: En CONCAES existe sensibilidad, flexibilidad y comprensión acerca de las necesidades de armonizar las diferentes esferas de la vida. Resultando más evidente en las situaciones relacionadas con el cuidado de menores y, posiblemente menos evidente en otras situaciones que también pueden afectar a las personas.

Para favorecer la conciliación CONCAES cuenta con:

- Flexibilidad de entrada y salida (siempre que se cumpla en el horario de mañana las horas).
- Opción de realizar teletrabajo.

Prevención y atención al sexismo y al acoso laboral: Hasta el momento CONCAES no cuenta con ningún protocolo que haga mención a este código de conducta entre los trabajadores.

Comunicación: CONCAES utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones que actualmente hace.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVO GENERAL:

Con la creación del Plan de Igualdad, CONCAES busca integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio básico y transversal, tanto en el funcionamiento interno de la entidad como en la consecución de sus fines estatutarios.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Cultura organizacional:

Objetivo: Informar, difundir y sensibilizar sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad a todos los miembros de la organización.

2. Acceso al empleo

Objetivo: Asegurar la incorporación de los principios básicos de Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección de personal, sensibilizando y

orientando a las personas que participan en ellos para conseguir evitar toda discriminación o acción subjetiva por su parte.

3. Formación

Objetivo: Potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la organización, incluyendo a la Junta Directiva, la plantilla y voluntarios/as.

4. Promoción y retribución

Objetivo: Analizar las políticas de personal y crear una política de promoción con el fin de detectar las barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres que incluya la perspectiva de género.

5. Conciliación de la vida personal y laboral

Objetivo: Promover la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores/as de la plantilla.

6. Prevención y atención al sexismo y al acoso laboral

Objetivo: Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

7. Sensibilización y comunicación

Objetivo: Difundir una imagen no sexista e igualitaria de la entidad, promoviendo un papel activo en este sentido en la sociedad y entorno más cercano.

8. Seguimiento y evaluación

Objetivo: Definir una serie de indicadores para realizar el seguimiento de la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en la asociación, evaluar y medir el grado de eficacia de las medidas que conforman el Plan de Igualdad.

7. EJES DE ACTUACIÓN E INDICADORES

EJE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	RESPONSABLE RECURSOS	CALENDARIO
OE1. Informar, difundir y sensibilizar sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad a todos los miembros de la organización.	A1.1. Convocar una reunión de toda la plantilla con el fin de informar, sensibilizar y formar sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad: sus objetivos, los resultados esperados y la participación necesaria de la plantilla en su implantación y evaluación.	- Número de reuniones realizadas con el objetivo de trasladar la puesta en marcha del plan.	R1.1. Difusión del Plan de Igualdad así como del interés de la organización en la consecución de la Igualdad de oportunidades en la propia organización.	- Comisión de Igualdad de oportunidades.	Durante 2019.
	A1.2. Revisar y corregir los contenidos de la página web utilizando imágenes y lenguaje no sexistas e incorporar un	- Los cambios incorporados a la web.	R1.2. Actualizar la web para que ofrezca a los grupos de interés de CONCAES la información sobre su	- Responsable de la web. - Comisión de igualdad de	Durante 2019.

	espacio de género que incluya el Plan de Igualdad.		compromiso con la Igualdad de Oportunidades.	oportunidades.	
--	--	--	--	----------------	--

EJE 2: ACCESO AL EMPLEO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	RESPONSABLE RECURSOS	CALENDARIO
<p>OE1. Asegurar la incorporación de los principios básicos de Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección de personal, sensibilizando y orientando a las personas que participan en ellos para conseguir evitar toda discriminación o acción subjetiva por su parte.</p>	<p>A1.1. En las pruebas de selección, entre ellas las entrevistas, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido personal que puedan ser peyorativos por la condición de mujer.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Documento de apoyo para la entrevista. 	<p>R1.1. Crear entrevistas de trabajo donde se valore la cualificación de la persona y aptitudes objetivas necesarias para el trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Directora del área de personal. - Comisión Permanente de Igualdad. 	<p>Durante toda la vigencia del plan 2019-2021.</p>
	<p>A2.1 Formación en Igualdad de Oportunidades a las personas que participan en todo el proceso de selección.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Número de personas formadas implicadas en el proceso de selección. 	<p>R2.2. La formación de toda la plantilla de selección.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Directora del área de personal. - Comisión Permanente de Igualdad. 	<p>Durante toda la vigencia del plan 2019-2021.</p>

EJE 3: FORMACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	RESPONSABLE RECURSOS	CALENDARIO
<p>OE1. Potenciar la sensibilización en Igualdad de Oportunidades al conjunto de la asociación, incluyendo a la Junta Directiva, la plantilla y voluntarios/as.</p>	<p>A1.1. Formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades a las personas de la Comisión de Igualdad, Junta Directiva, plantilla y voluntarios/as.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Número de mujeres que asisten al curso. - Número de hombres que asisten al curso. - Número de cursos realizados. 	<p>R1.1. Conseguir que todas las personas que forman la organización estén formadas en materia de Igualdad de Oportunidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Junta Directiva. - Comisión Permanente de Igualdad. 	<p>Durante toda la vigencia del plan 2019-2021.</p>

EJE 4: PROMOCIÓN Y RETRIBUCIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	RESPONSABLE RECURSOS	CALENDARIO
<p>OE1. Analizar las políticas de personal y crear una política de promoción que incluya la perspectiva de género con el fin de detectar las barreras que dificultan la plena igualdad entre mujeres y hombres que incluya la perspectiva de género.</p>	<p>A1.1 Crear un procedimiento de regulación de Relaciones Laborales asegurando una información transparente de los procedimientos y criterios para la promoción del personal.</p>	<p>- Documento que contenga la política de promoción de la asociación.</p>	<p>R1.1. Nuevo procedimiento de promoción.</p>	<p>- Directora del área de personal. - Comisión Permanente de Igualdad.</p>	<p>Durante 2019.</p>

EJE 5: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	RESPONSABLE RECURSOS	CALENDARIO
<p>OE1. Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores/as de la plantilla.</p>	<p>A1.1. Elaboración de una guía de conciliación donde incluir protocolarizadas las medidas ya existentes y añadir un apartado inicial resaltando los beneficios de conciliar para las trabajadoras/es y para la entidad.</p>	<p>- Documento elaborado sobre la guía de conciliación elaborada y distribuida.</p>	<p>R1.1 Todos los trabajadores están informados sobre los beneficios de la conciliación familiar.</p>	<p>- Directora del área de personal. - Comisión Permanente de Igualdad. - Junta Directiva</p>	<p>Durante 2019</p>

EJE 6: SEXISMO Y ACOSO LABORAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	RESPONSABLE RECURSOS	CALENDARIO
<p>OE1. Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.</p>	<p>A1.1 Elaboración de un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo.</p>	<p>- Protocolo anti acoso realizado.</p>	<p>R1.1 Todos los trabajadores/as están informados y tienen acceso al Protocolo anti acoso realizado.</p>	<p>- Comité de Dirección - Comisión de igualdad</p>	<p>Durante 2019.</p>
	<p>A2.1 Se designará a una persona como responsable del protocolo, que será la encargada de recibir las denuncias/quejas, intervenir y resolver las posibles situaciones de acoso que puedan surgir.</p>	<p>- Persona responsable nombrada.</p>	<p>R2.2 Prevención y atención de quejas y resolución de conflictos.</p>	<p>- Comité de Dirección - Comisión de igualdad - Persona responsable del protocolo</p>	<p>Durante 2019.</p>

EJE 7: SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	RESPONSABLE RECURSOS	CALENDARIO
<p>OE1. Difundir una imagen no sexista e igualitaria de la entidad, promoviendo un papel activo en este sentido en la sociedad y entorno más cercano.</p>	<p>A1.1. Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo.</p>	<p>- Número de anuncios revisados.</p>	<p>R1.1. Eliminar el sexismo utilizado en las comunicaciones.</p>	<p>- Responsable de comunicaciones. - Comisión de Igualdad.</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan 2019-2022.</p>
	<p>A1.2. Taller sobre lenguaje no sexista</p>	<p>- Número de personas que atienden al taller.</p>	<p>R1.2. Formar a las personas responsables de la comunicación de la asociación.</p>		

EJE 8: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	RESPONSABLE RECURSOS	CALENDARIO
<p>OE1. Definir una serie de indicadores para realizar el seguimiento de la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en la asociación, evaluar y medir el grado de eficacia de las medidas que conforman el Plan</p>	<p>A1.1. Establecer una serie de indicadores, con una temporalización en su medición.</p>	<p>- Nº de indicadores definidos.</p>	<p>R1.1 Conseguir una evaluación objetiva sobre los resultados alcanzados.</p>	<p>- Comisión Permanente de Igualdad. - Comité Directivo</p>	<p>Durante 2019</p>
	<p>A2.1. Realización del seguimiento de las acciones que incorporan las medidas que conforman el Plan de Igualdad.</p>	<p>- Nº de fichas de seguimiento cumplimentadas.</p>	<p>R2.1 Realización de un seguimiento de las medidas para ajustarlas si fuese necesario.</p>	<p>- Comisión Permanente de Igualdad.</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan 2019-2022.</p>

de Igualdad.	A3.1 Evaluación del desarrollo del plan de igualdad y los resultados alcanzados con el fin de corregir posibles errores de ejecución o en el logro de los objetivos.	- Nº de modificaciones alcanzadas	R3.1 Actualización del Plan según los resultados y necesidades de la Asociación.	- Comisión Permanente de Igualdad.	Durante toda la vigencia del plan 2019-2022.
--------------	---	-----------------------------------	--	------------------------------------	--

8. RECURSOS PARA LA IMPLANTACION

La Dirección de Confraternidad Carcelaria de España será la encargada de movilizar los recursos para poner en práctica las acciones definidas en el Plan de Igualdad, asignando a la Comisión de Igualdad la misión de coordinar dichas acciones, velar por el cumplimiento de las mismas y establecer cauces de comunicación entre la Plantilla y la Junta Directiva.

9. CALENDARIO

El cronograma que se presenta a continuación tiene la vocación de ser abierto y flexible, y responde a unos criterios de posibilidad y coherencia, de forma que se permita variar y adaptar las medidas en función de las necesidades del momento.

EJE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL

	2019				2020				2021			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
A1.1												
A1.2												

EJE 2: ACCESO AL EMPLEO

	2019				2020				2021			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
A1.1												
A2.1												

EJE 3: FORMACIÓN

	2019				2020				2021			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
A1.1												

EJE 4: PROMOCIÓN Y RETRIBUCIÓN

	2019				2020				2021			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
A1.1												

EJE 5: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

	2019				2020				2021			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
A1.1												

EJE 6: SEXISMO Y ACOSO LABORAL

	2019				2020				2021			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
A1.1												
A2.1												

EJE 7: SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

	2019				2020				2021			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
A1.1												
A1.2												

EJE 8: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

	2019				2020				2021			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
A1.1												
A2.1												
A3.1												

10. SISTEMA DE EVALUACION

Se trata de una evaluación interna ya que la realizarán personas pertenecientes a la propia asociación que serán las mismas que forman la Comisión de Igualdad. Estas personas estarán previamente formadas en evaluación de programas y a través de la utilización de instrumentos objetivos recogerán la información.

Por otra parte, será una evaluación participativa, en la que se tendrá en cuenta la opinión tanto de las mujeres como la de los hombres de la plantilla y de la Junta Directiva. También se tendrán en cuenta las opiniones y valoraciones de los voluntarios/as que colaboran en la asociación.

La evaluación se efectuará en distintos momentos de la vigencia del Plan:

- Una evaluación previa que es la que se corresponde con el diagnóstico hecho para la elaboración del Plan.
- Una evaluación intermedia que se realizará al finalizar cada año de vigencia del Plan sobre los logros y dificultades encontradas durante la ejecución.
- Finalmente, durante el último año de ejecución del Plan, se realizará el informe final.

La evaluación se estructurará en tres ejes:

1. Evaluación de resultados

- Grado de cumplimiento de los objetivos.
- Nivel de corrección de desigualdades.
- Grado de consecución de los resultados obtenidos.

2. Evaluación del proceso

- Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones incorporadas.
- Modificaciones introducidas en el desarrollo del Plan.

3. Evaluación del impacto

- Grado de acercamiento de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la organización.
- Reducción de desequilibrios en la participación de mujeres y hombres.

- Cambios producidos en la gestión de la organización en general.

Los criterios de evaluación serán los siguientes:

- Eficacia: valoraremos la medida en la que se han alcanzado los objetivos específicos planteados y los resultados previstos, en relación con las deficiencias y/o desigualdades que se detectaron con el diagnóstico.
- Eficiencia: mediremos el logro de los resultados obtenidos en relación con los recursos empleados (tiempo, materiales, recursos humanos, etc.)
- Proceso: se medirá el nivel de desarrollo de las acciones emprendidas, los cambios que han ido surgiendo, dificultades, variaciones en la programación, soluciones adoptadas, etc.
- Impacto: analizaremos los posibles efectos, esperados y no esperados de la implantación del Plan.
- Visibilidad: se trata de evaluar la visibilidad institucional y social del Plan, el conocimiento del mismo tanto dentro como fuera de la Entidad, la relevancia de sus acciones así como su estrategia informativa.

Asimismo, se elaborarán las recomendaciones necesarias para su eventual reorientación y reajustes. Se detectarán las nuevas necesidades durante el proceso de implementación del Plan. Finalmente, se elaborará un informe de seguimiento de la implantación del Plan, que será presentado a las personas y/o entidades pertinentes

En Madrid, a 28 de diciembre de 2018



Fdo: Ana Escalona Paul

PRESIDENTA CONCAES



Fdo: Eduardo Cozar Rubio

DIRECTOR EJECUTIVO