

Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones de la Fundació Privada Alosa.

Introducció

La Fundació Privada Alosa ha dedicat tot el seu temps de vida en actuar en l'àmbit social i lluitar pels drets i la integració plena de les persones amb discapacitat dins de la societat i, per tant, sempre ha intentat integrar i posar èmfasi a totes les perspectives socials que hagin anat sorgint o modificant-se amb el pas del temps. En aquest sentit, la promoció de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, la conciliació entre la vida laboral i la vida personal, el foment de les pràctiques per a la no-discriminació o les iniciatives per la integració laboral de col·lectius en vulnerabilitat constitueixen actuacions que responen a aquesta voluntat.

Les discriminacions per raó de gènere, entre d'altres, existeixen en la majoria d'organitzacions encara que no se'n tingui consciència i és, per tant, que des de la Fundació Privada Alosa elaborem un pla d'igualtat entre homes i dones per tal de garantir que dins de la institució hi ha un sistema d'accés basat en principis d'igualtat, mèrit i capacitat i, per tant, es garanteix la igualtat.

El pla d'igualtat s'adreça a tot el personal de la Fundació i tot i que els que l'hauran d'implementar seran els càrrecs directius o de comunicació s'ha de tenir en compte per tal d'aconseguir la màxima efectivitat del pla.

Marc normatiu

La igualtat entre homes i dones és un principi universal reconegut en diversos textos normatius internacionals sobre drets humans, entre els quals destaca la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea general de les Nacions Unides el desembre de 1979.

Tot i tenir en compte aquest fet el Pla d'igualtat de la Fundació Privada Alosa s'ha desenvolupat tenint en compte el següent marc normatiu.

- La Unió Europea (a partir d'ara UE) incorpora el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el Tractat de Roma de 1957 en la mesura que reconeix el dret a la igualtat de retribució per un mateix treball (article 114). El tractat d'Amsterdam (1999) avança en l'assumpció del principi d'igualtat entre dones i homes a la UE, sobretot pel que fa a la igualtat de tracte entre el personal treballador, que es constitueix com un dret fonamental. L'any 2001, el Tractat de Niça no solament estableix la igualtat com un

dret, sinó que reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral.

- El Tractat de la Unió Europea (a partir d'ara TUE) converteix el principi d'igualtat entre homes i dones en un valor comú de la UE que els estats membres han de respectar i garantir a l'hora d'establir els requisits per a noves incorporacions dels estats. Al mateix temps l'article 3.3 del TUE i els articles 8 i 10 del Tractat de funcionament de la Unió Europea estableixen la igualtat entre dones i homes i la lluita contra qualsevol discriminació per raó de sexe com a objectius de la Unió, reconeixent, per tant, el caràcter transversal de la igualtat.
- La Carta de drets fonamentals de la Unió Europea afirma que la igualtat entre dones i homes és un dret fonamental que cal garantir en tots els àmbits (art. 23). Aquest document té vigència jurídica des del 2009 amb l'entrada en vigor del Tractat de Lisboa.
- La Constitució Espanyola de 1978 en l'article 9.2 expressa l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels altres grups en què s'integri sigui real i efectiva, a més l'article 14 subratlla el dret a la igualtat i a la no discriminació de tracte per raó i sexe.
- L'Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006 estableix el concepte d'equitat de gènere com un valor que s'ha de promoure des dels poders públics de Catalunya i incorpora la igualtat i els drets de les dones en diversos articles:
 - Article 4.3, sobre els drets i principis rectors, insta als poders públics de Catalunya a "promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i el desenvolupament sostenible".
 - Article 19.2, en l'àmbit dels drets i deures de les persones, disposa que "les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats".
 - Article 40.8, que estableix que "els poders públics han de promoure la igualtat de totes les persones amb independència de l'origen, la nacionalitat, el sexe [...] i han de promoure l'erradicació de [...] qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones.
 - Article 41.1, disposa que "els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció personal [...] i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.

- Article 41.2, determina que “els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per aconseguir la igualtat real i efectiva entre homes i dones”.
- Article 41.3, que preveu, entre altres qüestions, que “les polítiques públiques han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits culturals, històrics, i econòmics.
- La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, ja que suposa un punt important d’inflexió en l’elaboració de polítiques actives relacionades amb la igualtat.
 - Article 46, defineix el Pla d’igualtat com a un “conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, que tendeixen a assolir en una organització la igualtat de tracte i d’oportunitats entre dones i homes i a eliminar tota mena de discriminació per raó de sexe, amb l’establiment dels objectius concrets a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per la seva consecució, i els sistemes de seguiment i avaluació dels objectius fixats”.
 - Article 51, detalla els criteris d’actuació de les administracions públiques en l’aplicació del principi d’igualtat entre homes i dones.
- La Llei 5/2008, de 24 d’abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista té com a finalitat establir els mecanismes per contribuir a l’erradicació de la violència masclista que pateixen les dones i a reconèixer i avançar en la garantia del dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d’aquesta violència.
- La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d’igualtat efectiva de dones i homes té com objecte establir i regular els mecanismes i els recursos per fer efectiu el dret de la igualtat i la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.
- Pacte Europeu per a la igualtat de gènere (2011-2020) reconeix que la igualtat entre dones i homes constitueix un valor fonamental de la UE i que les polítiques d’igualtat de gènere són vitals per al creixement econòmic, la prosperitat i la competitivitat.
- Compromís estratègic per a la igualtat de dones i homes (2016-2019), la Comissió Europea incideix en la necessitat de reforçar la governança mitjançant la integració de la dimensió de gènere en totes les polítiques.
- **Pla d’igualtat d’oportunitats entre dones i homes en la Fundació Privada Alosa.**

L’article 15.1 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d’igualtat efectiva de dones i homes disposa que el Pla d’igualtat té com a objectiu garantir l’aplicació efectiva del principi d’igualtat de tracte

d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de gènere i sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de condicions de treball.

També cal esmentar que l'article 15.4 especifica els requisits que han de complir els plans d'igualtat entre dones i homes

- Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar i aconseguir-los i establir sistemes eficaços per tal de fer un seguiment i una avaluació dels indicadors i els objectius fixats per tal de conèixer quin ha sigut el seu impacte dins de la perspectiva de gènere.
- Tenir en compte els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professional, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista.
- Tenir en compte els treballadors a l'hora d'elaborar aquest Pla d'igualtat i d'aprovar-lo.

Finalment, cal esmentar que l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, estableix que els plans d'igualtat són un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, que tendeixen a assolir en una organització la igualtat del tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar tota mena de discriminació per raó de sexe, amb l'establiment dels objectius concrets a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per la seva consecució, els sistemes de seguiment i l'avaluació dels objectius fixats.

Un pla d'igualtat es planifica a llarg termini i es planifica en curt termini, en plans d'acció. La planificació del pla d'igualtat es fonamenta en:

- Dur a terme una diagnosi de gènere.
- Dissenyar el pla d'igualtat amb objectius generals, objectius específics i la proposta d'actuacions per aconseguir-ho.
- Implantar les actuacions.
- Dur a terme el seguiment i l'avaluació del pla en funció de l'acompliment dels objectius, els resultats de les actuacions i l'adequació dels recursos destinats a la seva gestió.

El Pla és aplicable a tots els treballadors de la Fundació Privada Alosa. Aquest pla és revisable per tal d'adaptar-se a tots el personal de la Fundació i per no quedar en cap moment obsolet. Aquest té una estructura fixa i comuna que afecta a tots els treballadors; al ser tant una Fundació amb pocs treballadors no és necessari crear un pla o una variant específica per algun lloc de treball de la Fundació.

El Pla té una vigència quadriennal, després d'aquest termini el Pla s'haurà de tornar a aprovar per l'òrgan directiu de la Fundació. Amb aquest termini es dóna temps per tal que el Pla pugui ser revisat i adaptat a les noves circumstàncies.

Per poder elaborar aquest Pla ha calgut conèixer prèviament la situació d'igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes que treballen a la Fundació Privada Alosa i tot i que la situació és molt igualitària i en cap cas es fa distinció de sexe entre els treballadors s'han establert els àmbits d'actuació següents per absorbir possibles situacions en un futur a llarg termini que puguin ocórrer a la Fundació:

1. Representativitat de les dones i els homes.
2. Accés, selecció, promoció i desenvolupament.
3. Conciliació de la vida laboral, personal i familiar.
4. Assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o identitat sexual i violència de gènere.
5. Prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.
6. Ús no sexista de les imatges i el llenguatge.
7. Estratègia i organització interna.

Objectius del Pla d'igualtat de la Fundació Privada Alosa.

Els objectius generals del Pla d'igualtat d'oportunitat entre dones i homes de la Fundació Privada Alosa són:

1. Promoure la igualtat d'oportunitats entre el personal de la Fundació Privada Alosa.
2. Promoure la integració de la perspectiva de gènere en l'organització i l'estructura interna de la Fundació Privada Alosa.
3. Donar compliment a la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes per tal d'aprovar un Pla d'igualtat destinat al personal que hi presta serveis amb la finalitat de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés de

treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i la resta de condicions de treball.

Els objectius específics es relacionen amb les futures situacions que s'han descrit anteriorment.

Aquests són:

1. Representativitat de les dones i els homes.
 - a. Fomentar l'assoliment d'una representació paritària per tal de garantir una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de les persones a què es refereix ni és inferior al 40% i que s'ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe en totes les àrees i llocs de treball.
 - b. Incrementar la presència del sexe menys representat en els col·lectius específics i els grups de treball tradicionalment representats majoritàriament per un sol sexe.
 - c. Assolir la representació paritària en els òrgans de direcció.
2. Accés, selecció, promoció i desenvolupament
 - a. Fomentar l'assoliment d'una representació paritària de sexes en tots els processos de selecció i provisió de llocs de treball, incloent-hi els òrgans avaluadors corresponents.
 - b. Formar i conscienciar tot el personal, incloent-hi càrrecs directius, en relació amb la perspectiva de gènere.
3. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
 - a. Adequar les mesures de conciliació vigents a les necessitats actuals del personal de la Fundació Privada Alosa.
 - b. Fomentar el coneixement de les mesures sobre flexibilitat i conciliació.
4. Assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o identitat sexual i violència de gènere.
 - a. Erradicar, mitjançant el nou Protocol de prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual o de la identitat sexual, qualsevol classe de conducta que suposi un assetjament sexual d'aquest tipus.
 - b. Difondre el Protocol i conscienciar tota la plantilla que cal tenir una actitud d'alerta i gens permissiva en relació amb aquest tema, que inclou la violència de gènere.
 - c. Promoure una actuació eficaç dels responsables que dissenyi el Pla d'igualtat en la lluita contra la violència de gènere.

5. Prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.
 - a. Analitzar l'impacte de gènere en les absències per motius de salut.
 - b. Dur a terme diferents actuacions preventives de riscos laborals amb perspectiva de gènere a la Fundació Privada Alosa.
6. Ús no sexista de les imatges i els llenguatges.
 - a. Utilitzar totes les eines que el personal i la Fundació tinguin a l'abast per fer visible la generalització d'un ús no sexista de les imatges i del llenguatge.
 - b. Estendre l'ús del llenguatge i de les imatges no sexistes a les empreses que presten servei amb la Fundació.
 - c. Formar i informar tot el personal sobre l'ús del llenguatge i de les imatges no sexistes.
7. Estratègia i organització interna.
 - a. Fomentar una cultura en relació amb la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere en el funcionament i l'estructura de la Fundació Privada Alosa.
 - b. Donar forma jurídica al Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Fundació Privada Alosa.

Per tal d'aconseguir aquests objectius específics són necessàries diverses mesures:

- **Fomentar l'assoliment d'una representació paritària per tal de garantir una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de les persones a què es refereix ni és inferior al 40% i que s'ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe en totes les àrees i llocs de treball.**
 - Crear espais interns en totes les àrees de la Fundació dedicats específicament a facilitar informació orientada a la promoció de la igualtat entre dones i homes dins de la Fundació, així com espais per poder incrementar la comunicació entre el personal i resoldre els dubtes que puguin sorgir.
 - Crear una bústia en matèria de qualitat, accessible a tot el personal i amb garantia de confidencialitat.
 - Atenir-se al principi de representació partidària de dones i homes en els llocs de treball, tal com marca l'article 12.1 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- **Incrementar la presència del sexe menys representat en els col·lectius específics i els grups de treball tradicionalment representats majoritàriament per un sol sexe.**
 - Actualitzar les dades referents a la formació dels expedients personals i continuar garantint, en l'aplicació de les mesures de conciliació de la vida

personal i familiar, la possibilitat d'accedir als estudis conduents a una possible millora professional.

- Elaborar un informe anual per comprovar que es manté la representació paritària actual del col·lectiu i que no hi ha discriminació per raó de gènere.
- Elaborar programes específics de formació amb l'objectiu de facilitar la promoció professional de les dones.
- **Assolir la representació paritària a l'òrgan de direcció.**
 - Impulsar les candidatures a l'òrgan de direcció per tal que hi hagi una representació paritària de dones i homes per tal de garantir que en els òrgans directius se'n derivi una representació parlamentària.
 - Respectar la representació paritària en l'òrgan de direcció.
- **Fomentar l'assoliment d'una representació paritària de sexes en tots els processos de selecció i provisió de llocs de treball, incloent-hi els òrgans avaluadors corresponents.**
 - Fer una anàlisi interna que inclogui una relació numèrica i percentual, distribuïda per sexe, de les persones contractades en els processos selectius.
 - Prendre les mesures oportunes per assolir la representació paritària en cas d'empat en les puntuacions afavorint el sexe menys representat en els processos de provisió de treball.
 - Elaborar la descripció dels llocs de treball des d'una perspectiva de gènere.
 - D'acord amb la normativa vigent, valorar com a mèrit en les ofertes de feina, la formació en matèria d'igualtat de gènere i de prevenció de la violència de gènere.
 - Incloure la perspectiva de gènere en els manuals d'acollida de la Fundació.
- **Formar i conscienciar tot el personal, incloent-hi càrrecs directius, en relació amb la perspectiva de gènere.**
 - Elaborar diferents diagnosis per tal de detectar les necessitats i demandes formatives en matèria de gènere.
 - Formar tot el personal en la perspectiva de gènere i igualtat dins de l'àmbit laboral.
 - Vetllar per la inclusió de la perspectiva LGTBIQ+ en la formació del personal i de les persones que accedeixen a la Fundació.
 - Vetllar pel principi de corresponsabilitat entre dones i homes en accions formatives.
 - Elaborar i difondre, per qualsevol mitjà, materials didàctics i pedagògics, guies, instruccions i altres eines de treball des d'una perspectiva de gènere.

- **Adequar les mesures de conciliació a les necessitats actuals del personal de la Fundació Privada Alosa.**
 - Elaborar un informe anual del seguiment de l'ús de les mesures de conciliació desagregant les dades per sexe.
 - Elaborar un qüestionari del grau de satisfacció de les mesures de conciliació i flexibilització de la jornada laboral per valorar les necessitats de conciliació i analitzar-ne l'efectivitat, a l'efecte de tenir en consideració els resultats.
 - Establir reunions de treball, sempre que sigui possible, es convoquin dins de l'horari laboral i se'n fixi la durada prèviament i procurar que no acabin més tard de les 16 h. de la tarda.
 - Dins de l'horari laboral, fomentar l'ús de les noves tecnologies i el treball compartit en línia per evitar l'excés de reunions presencials, amb la finalitat d'afavorir la conciliació, l'organització i la racionalització del treball.
 - Desenvolupar experiències de treball en xarxa mitjançant les noves tecnologies per tal d'afavorir la conciliació i una millor organització i racionalització del temps de treball.
- **Fomentar el coneixement de les mesures sobre flexibilitat i conciliació.**
 - Difondre les experiències de bones pràctiques en matèria de conciliació, corresponsabilitat i ètica.
- **Erradicar, mitjançant el nou Protocol de prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual o de la identitat sexual, qualsevol mena de conducta que suposi un assetjament d'aquest tipus.**
 - Implantar un protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual o la identitat sexual a la Fundació Privada Alosa.
 - Sensibilitzar i informar el personal de la Fundació dels drets i deures que té i de les eines per denunciar situacions d'assetjament d'aquest tipus en el centre de treball.
 - Fer difusió dels canals formals dels quals disposa la Fundació al personal per denunciar les situacions d'assetjament d'aquest tipus.
 - Establir un sistema (com per exemple una bústia) on es puguin fer consultes i des d'on es pugui rebre assessorament sobre assetjament d'una manera anònima.

- Elaborar una guia complementaria al Protocol, que inclogui informació detallada sobre aquests tipus d'assetjament adreçada a tot el personal.
- **Difondre el Protocol i conscienciar a tota la plantilla que cal tenir una actitud d'alerta i gens permissiva en relació amb aquesta temàtica, que inclou la violència de gènere.**
 - Editar i difondre materials en què s'indiqui de manera clara i breu el procediment, fer-ne la difusió adequada perquè el conegui tot el personal de la Fundació Privada Alosa i fer una adequació del Protocol a la realitat organitzativa dels cossos específics.
 - Facilitar el protocol a tots el personal de l'entitat.
- **Promoure una actuació eficaç dels responsables que designi el Pla d'igualtat en la lluita contra la violència de gènere.**
 - Donar a conèixer les mesures previstes a la normativa vigent en l'àmbit de la violència de gènere.
 - Fer difusió de les mesures de suport, davant la violència de gènere i específicament donant a conèixer el telèfon 900 900 120 contra la violència masclista de l'Institut Català de les Dones.
 - Elaborar un protocol d'actuació per tal d'ajudar les víctimes de la violència de gènere amb totes les mesures que els hi siguin aplicables i avaluar-ne l'eficàcia.
 - Impulsar mesures per prevenir i controlar la doble discriminació vinculada amb el gènere (edat, discapacitat, etc.).
- **Analitzar l'impacte de gènere en les absències per motius de salut.**
 - Realitzar diversos estudis per tal d'identificar les causes de l'absentisme laboral per motius de salut i analitzar-les per col·lectius i per raó de sexe.
 - Registrar, degudament desglossats per sexe, edat, ocupació i vinculació laboral, els processos d'incapacitat temporal a fi d'obtenir informació rellevant en l'impacte de gènere.
- **Dur a terme una actuació preventiva de riscos laborals amb perspectiva de gènere en la Fundació Privada Alosa.**
 - Elaborar i implantar un procediment d'actuació que estableixi els criteris que ha d'aplicar la plantilla professional per la prevenció i la salut laboral respecte a la integració de la perspectiva de gènere en la política preventiva.
 - Fer un estudi per conèixer els riscos laborals amb perspectiva de gènere.
 - Introduir la perspectiva de gènere en totes les fases de prevenció de riscos laborals.

- Avaluar anualment la gestió de la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.
- **Utilitzar totes les eines que es tingui a l'abast per fer visible la generalització en tota la Fundació d'un ús no sexista de les imatges i els llenguatges.**
 - Fer servir un llenguatge no sexista seguint les recomanacions de la Direcció General de Política Lingüística de la Generalitat de Catalunya i altres entitats.
 - Donar pautes per garantir que les imatges que s'incorporen en tots els suports comunicatius no representin un ús sexista ni perpetuïn els estereotips sexistes.
 - Donar pautes per garantir un llenguatge inclusiu des de la perspectiva LGTBIQ+ en els documents, models i formularis que generi la Fundació Privada Alosa.
 - Detectar, analitzar i corregir els estereotips relatius a l'ocupació pel que fa al gènere de determinats llocs de treball.
 - Avaluar periòdicament l'eficàcia de les actuacions dutes a terme per eliminar l'ús sexista i comprovar el seu impacte per tal de revisar-les.
- **Estendre l'ús del llenguatge no sexista a les empreses que presten servei amb la Fundació.**
 - Introduir, en mesura del possible, als contractes de les empreses que presten servei amb la Fundació l'ús del llenguatge no sexista i oferir una visibilització paritària del personal que presten servei a l'empresa.
- **Formar i informar tot el personal en l'ús del llenguatge i de les imatges no sexistes.**
 - Incloure la formació en llenguatge no sexista en totes les formacions que es realitzin des de la Fundació Privada Alosa.
 - Incrementar les accions formatives i informatives sobre els documents disponibles per evitar l'ús sexista del llenguatge.
 - Organitzar formació específica per a la utilització no sexista del llenguatge ni de les imatges i la comunicació adreçada a aquelles persones que treballen en l'àmbit de la comunicació dins de la Fundació.
- **Fomentar una cultura en relació amb la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere en el funcionament i les estructures de la Fundació Privada Alosa.**
 - Definir el perfil professional que han de tenir el lloc de treball que s'encarreguin dels temes d'igualtat.
 - Elaborar indicadors per tal de fer un seguiment de les diferents mesures proposades en aquest Pla.
- **Donar forma jurídica al Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Fundació Privada Alosa.**

- Aprovar el Pla a través de l'òrgan directiu de la Fundació.

Seguiment i avaluació

El seguiment i l'avaluació són un dels aspectes claus perquè el Pla d'igualtat entri en marxa i acabi generant un impacte al personal de la Fundació. Les persones encarregades de l'execució de cada acció han de documentar de manera sistemàtica els problemes que puguin sorgir, els aspectes que cal millorar i els resultats obtinguts amb la periodicitat d'un any fins a la renovació del Pla d'igualtat al cap de quatre anys.

Els instruments de seguiment amb perspectiva de gènere d'acord amb l'Institut Europeu d'Igualtat de Gènere (a partir d'ara EIGE), analitzaran la distribució de recursos i pressupost, l'estudi de les persones que desenvolupen cada mesura, els resultats de cada mesura i a qui beneficia, quines són les responsabilitats de dones i homes en el projecte i quins mecanismes hi ha per tal de fomentar la igualtat de gènere a la Fundació.

Al final de cada període anual caldrà portar a terme la fase d'avaluació on el personal designat portarà a terme una avaluació de l'impacte per tal de preveure si els objectius generals i específics s'han assolit o, per altra banda, cal modificar algun aspecte del Pla d'igualtat. Per tant, caldrà avaluar:

- L'acompliment dels objectius específics i el resultat de les actuacions implementades, és a dir, l'estat del desplegament de les actuacions, quines dificultats s'han detectat, que s'ha implementat i quins resultats s'han obtingut. Caldrà comprovar si la situació de partida s'ha millorat i s'han corregit les diverses mancances detectades o, per altra banda, si cal reformular aquestes actuacions i modificar-les per tal que generin un impacte superior a l'obtingut.
- Cal avaluar la gestió del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, la qual pot incloure la gestió de recursos, qui ha participat en la implementació, la seva organització, la difusió de les dades, el calendari d'execució de les actuacions, etc.

Pel que fa als instruments d'avaluació, l'EIGE determina els criteris més utilitzats:

- Rellevància | Pertinença:
 - Analitzar si les mesures han contribuït de forma eficaç a la creació de condicions favorables a la igualtat de gènere.
 - Analitzar si les mesures responen, des d'una anàlisi de gènere, a les necessitats de les dones.

- Analitzar si les mesures contribueixen a les polítiques que persegueixen la igualtat de gènere.
- Eficàcia:
 - Analitzar si els resultats han estat eficaços en l'assoliment de la igualtat de gènere.
 - Analitzar si els resultats han contribuït a la consecució dels resultats previstos i si tenen cap benefici cap a les dones o els homes.
 - Analitzar si es beneficien totes les parts interessades (organitzacions, institucions i grups destinataris indirectes) en tant que enforteixen la seva captació en matèria de gènere.
- Eficiència:
 - Analitzar si la implementació de les mesures ha estat efectiva en termes d'igualtat de gènere.
 - Analitzar si els mitjans i recursos utilitzats en cada mesura ho han estat de forma eficient per assolir resultats que siguin beneficiosos tant per a dones com per a homes.
 - Analitzar si les necessitats de les dones i homes han estat cobertes a un cost raonable i les despeses i beneficis han estat equivalents.
- Impacte:
 - Analitzar quin impacte ha tingut l'actuació en un marc més ampli de les polítiques i programes que milloren la igualtat entre dones i homes.
 - Analitzar si el Pla d'igualtat contribueix a posar fi a la violència masclista.
 - Analitzar si el Pla contribueix a un repartiment més igualitari del treball domèstic i de la cura de les persones.
- Sostenibilitat:
 - Analitzar si els èxits aconseguits en matèria d'igualtat de gènere perduraran quan s'acabi el programa.
 - Analitzar si el Pla contribueix a la transversalització de gènere.

Tenint en compte tots aquests indicadors i les actuacions descrites amb anterioritat en aquest Pla d'igualtat es podrà avaluar per tal d'obtenir resultats i conèixer si es compleix la igualtat entre dones i homes. Aquests resultats permetran reiniciar el cicle d'un nou Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, amb la realització d'una nova diagnosi de l'organització, la qual permetrà comprovar quina ha estat l'evolució en matèria d'igualtat d'oportunitats des de la implantació del Pla.