

**PLAN DE IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES  
FUNDACIÓN FONTILLES**

**INDICE**

- 1.- Introducción y justificación.**
- 2.- Marco de referencia.**
- 3.- Fundamentos y alcance.**
- 4.- Aplicación por áreas.**
- 5. Diagnóstico**
- 6.- Seguimiento y revisión.**

## 1.-INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN.

Fontilles comienza a finales de los años setenta su experiencia en cooperación internacional. Desde entonces hemos ido evolucionando y contamos con el “Plan Director de la Cooperación Internacional de Fontilles 2013-2019”, que establece los fines y principios que inspiran la actividad internacional de Fontilles.

El presente “Plan de Igualdad”, pretende ir más allá, y constituye otro instrumento fundamental que va a marcar las prioridades en materia de igualdad y de género, tanto en la asociación como en los proyectos de cooperación al desarrollo, la formación, la investigación médica y la sensibilización que Fontilles desarrolla.

El objetivo general de la actividad internacional de Fontilles consiste en “Luchar contra la lepra y otras enfermedades relacionadas con la pobreza a través de proyectos de cooperación sanitaria, formación, investigación y publicaciones, favoreciendo la atención integral de las personas”.

El Plan de Igualdad de Fontilles completa este objetivo con el propósito de ayudar a todo el personal de la asociación a enfocar la dimensión de género e integrarla en su trabajo, de modo que se promueva una mayor equidad de género en las intervenciones de cooperación sanitaria y en el quehacer diario.

El enfoque de género es contrario a cualquier forma de discriminación de las personas por su sexo o por cualquier otro motivo: raza, etnia, origen social, orientación sexual, religión, etc. Y tiene que ver con la vida de las personas, de niños y niñas, de hombres y mujeres, con su derecho al desarrollo, y a tener una vida digna y saludable.

La propuesta de género se integra en una forma concreta de entender la salud y el desarrollo, poniendo a las personas en el centro. Los proyectos que no integran el enfoque de género pierden en eficacia e impacto. No consiguen llegar a quienes más lo necesitan e incluso, a veces, generan efectos no esperados y no deseados sobre la vida de las personas, hombres o mujeres, y en las relaciones entre ellas.

Por todo ello, el enfoque de género surge como una propuesta alternativa que comprende las desigualdades entre hombres y mujeres como una construcción social y cultural y, por lo tanto, susceptible de cambios y de transformación. Las desigualdades de género, al igual que otras desigualdades sociales, tienen una influencia determinante en la salud de las personas, por eso es tan importante que las tengamos en cuenta y desarrollemos un Plan de Igualdad.

La igualdad entre los géneros no solamente permitirá promover la autonomía de las mujeres para superar la pobreza, sino también la de sus hijas e hijos, familias, comunidades y países. Cuando se observa desde este prisma, la igualdad entre los géneros no solamente es adecuada desde el punto de vista moral y de la justicia, sino que también es fundamental para el progreso humano y el desarrollo humano sostenible. Por lo tanto, es imposible lograr estos objetivos si al mismo tiempo discriminamos a la mitad de la raza humana.

El día en que las mujeres y niñas tengan las mismas oportunidades de recibir una educación, de participar en el gobierno, de lograr la autonomía económica y dejar de sufrir violencia de género y la discriminación de una vez por todas, será el día en que el objetivo de la igualdad entre los géneros se cumpla y desde Fontilles asumimos la responsabilidad de contribuir a este objetivo.

## **2.- MARCO DE REFERENCIA.**

Las referencias normativas e instrumentos de planificación estratégicos en los que descansa el presente plan son:

- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). 1979. Vinculante. Se enfoca específicamente en los derechos humanos de las mujeres y recoge una serie de obligaciones impuestas a los Estados, desde diversos ámbitos legislativo, político, judicial y cultural - para prevenir, juzgar y sancionar la discriminación contra la mujer, así como garantizar el goce y ejercicio de derechos en igualdad de condiciones con respecto a los hombres.
- Declaración y Plataforma de Beijing (no vinculante). 1995. Definición de objetivos estratégicos y medidas concretas a adoptar por los gobiernos, aportando una visión integral de los problemas que deben abordarse desde la cooperación internacional para obtener resultados efectivos en materia de igualdad. Definición de la necesidad de una estrategia pro equidad de género con dos líneas de acción complementarias: línea específica de empoderamiento de mujeres y transversalización.
- Constitución española que en su artículo 14 indica: “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.
- Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad, que trasponiendo al derecho español diversas directivas europeas en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres (2002/73/CE, 2004/113/CE) pretende ser una acción normativa complementaria al resto de instrumentos de reconocimiento formal de la igualdad ante la ley para “combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla”.

- Ley 23/1998 de Cooperación Internacional para el Desarrollo que establece como principios sobre los que descansa la cooperación “la defensa de los derechos humanos y las libertades fundamentales, la paz, la democracia y la participación ciudadana en condiciones de igualdad para mujeres y hombres y, en general, la no discriminación por razón de sexo, raza, cultura o religión, y el respeto a la diversidad” y “la necesidad de promover un desarrollo humano global, interdependiente, participativo, sostenible y con equidad de género en todas las naciones”.
- El Código de Conducta de la Coordinadora de ONG de Desarrollo-España sitúa la equidad de género como valor “radical” de las ONGD junto con la justicia, la solidaridad y la responsabilidad. También afirma que la igualdad de género supone un aspecto decisivo del pensamiento y acción de las ONGD y establece que “... las ONGD deben tener por objetivo, entre otros, crear las condiciones para que las mujeres, como miembros de la comunidad, participen en la toma de decisiones. Así como promover su incorporación activa en todos los programas de desarrollo y ayuda humanitaria, para asegurar el acceso y control equitativo a los recursos y beneficios de los mismos”. Además, establece la necesidad de que las ONGD adopten, por un lado, medidas necesarias para evitar que se produzca cualquier discriminación o exclusión de participar en las mismas por razón de raza, sexo, nacionalidad o religión y, por otro lado, políticas internas que garanticen la efectiva igualdad de género y que favorezcan la participación de las minorías en la institución.
- La Herramienta de Transparencia y Buen Gobierno de la CONGDE considera un indicador específico sobre la composición paritaria de los órganos de gobierno de las ONGD (“La proporción de hombres y mujeres en el órgano de gobierno no es superior al 60% ni inferior al 40%”) y otro relativo a la no discriminación en la contratación (“Las políticas de RRHH hacen mención expresa a evitar cualquier discriminación”).
- Estrategia de Género en Desarrollo de la Cooperación Española (2007) y cruce con otras estrategias sectoriales: Estrategia de Lucha contra el Hambre, Estrategia de Salud y Estrategia de Educación para el Desarrollo.
- ILEP – *Gender issues in leprosy and leprosy services: How are we going in ILEP?* – ILEP, La Federación Internacional de Asociaciones de lucha contra la lepra, ILEP, establece recomendaciones de la perspectiva de género en su aplicación concreta para las personas afectadas por lepra.
- Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres de la Comunitat Valenciana, dirigida a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres. La ley 9/ 2003, de la Generalitat, tiene por objeto regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana, establece los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determina las acciones básicas que deben ser implementadas y establece la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana. En este sentido, se convierte en la referencia más próxima a los efectos de implementar este plan de igualdad en los próximos años por parte de esta Asociación.

### **3.- FUNDAMENTOS Y ALCANCE.**

El presente “Plan de Igualdad” pretende establecer la aplicación del enfoque de género e igualdad de oportunidades, tanto en la dimensión organizativa como en las diferentes áreas de trabajo.

Surge como proceso de reflexión y fase preparatoria para que Fontilles pueda asumir y adoptar las medidas necesarias para promover una igualdad real. Correspondería una fase de diagnóstico (punto 5.), creación de la comisión de igualdad y establecimiento de medidas concretas e indicadores. En este momento, avanzamos en una fase previa, con un compromiso institucional y una apuesta por promover prácticas en favor de la igualdad que resulten coherentes con la perspectiva de género.

Así, los principales fundamentos que asume Fontilles en relación con el enfoque de igualdad y género son los siguientes:

- Trabajaremos por la equidad de género en todos los aspectos que afectan a la estructura interna de la asociación.
- Fomentaremos la transversalización de género y la estrategia de empoderamiento de las mujeres, en todos los proyectos de cooperación y las actividades de sensibilización y voluntariado que Fontilles desempeñe.
- Realizaremos todas las comunicaciones de Fontilles con inclusión de la perspectiva de género y equidad entre mujeres y hombres.

De esta forma, pretendemos abarcar toda la actividad de Fontilles, profundizar en el compromiso integral y que la organización camine hacia prácticas reales de igualdad.

### **4.- APLICACIÓN POR ÁREAS.**

Aplicar el enfoque de equidad de género en nuestra actividad requiere una revisión exhaustiva del trabajo que se ha efectuado hasta ahora y del que está en marcha. Para avanzar progresivamente, comenzaremos por aplicar el plan en las áreas de cooperación al desarrollo, comunicación y sensibilización.

#### **- COOPERACION. –**

La integración del enfoque de género en los proyectos de cooperación sanitaria de Fontilles conducirá a transversalizar el enfoque y empoderamiento de las mujeres en todos los componentes y en todas las fases del ciclo de proyectos, como son los diagnósticos, líneas de base, ejecución, seguimiento y evaluación.

Para ello, se utilizarán instrumentos y metodologías específicos de levantamiento de la información que tengan en cuenta la participación e intereses de las mujeres. Se incorporarán indicadores específicos de seguimiento y se velará por una distribución de los recursos que permita poner en práctica dichas líneas de acción.

La apuesta por la igualdad de género estará presente en las relaciones con las organizaciones socias y los organizamos financiadores, tanto a la hora de identificar y establecer nuevas alianzas como en el diálogo político y estratégico de las colaboraciones conjuntas.

Así, en todas las acciones de desarrollo, Fontilles apostará por realizar los análisis sistemáticos con la población para determinar los factores sociales, culturales, políticos e institucionales que ponen a mujeres y niñas en situación de mayor vulnerabilidad ante la pobreza y las enfermedades. Se trabajará por la visibilización y valoración de la contribución de las mujeres a la producción de alimentos, la generación de ingresos y el sostenimiento de la vida. Se promoverá un mayor equilibrio en el trabajo reproductivo y productivo, del tiempo de ocio entre hombres y mujeres. Se impulsará la participación equitativa de las mujeres en las estructuras organizativas de la sociedad civil que son espacios de toma de decisiones; y se promoverá su participación en instancias públicas locales. Cuando los proyectos trabajen con sistemas públicos de salud, se acompañará en la incidencia para incorporar los principios de no discriminación e interculturalidad, eliminar barreras para favorecer que las mujeres accedan a medios de prevención, tratamiento y atención en el sistema público.

#### **-COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN. -**

En todo el trabajo de comunicación y sensibilización, Fontilles analizará la influencia de los factores de género en el diseño de campañas, revista, materiales, publicaciones, notas de prensa, redes sociales y otras acciones específicas. En todas las comunicaciones y actividades de sensibilización se empleará un lenguaje no sexista y se velará por una proyección de la imagen de las mujeres no estereotipada, que refleje su diversidad y contribución real al desarrollo, se promoverán medidas de acción positiva para promover la participación de las mujeres y se evitará reforzar roles tradicionales de las relaciones de género.

En definitiva, todas las áreas y actuaciones de Fontilles contribuirán a incluir la perspectiva de género y ofrecer alternativas orientadas a la transformación de la sociedad en favor de la equidad e igualdad entre mujeres y hombres. Para ello, se prestará especial atención a guías de entidades de referencia sobre género, género y salud como:

- “Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género” – AECID.
- “Género y Salud: una guía práctica para la incorporación de la perspectiva de Género en Salud” – OPS – OMS.
- “Guía para una comunicación con equidad de género, ¿Cómo dices?” – ONGD Mugarik Gabe.

## 5. DIAGNÓSTICO

El diagnóstico consistirá en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización durante el cual se realizarán actividades de recogida de información y de análisis mediante una encuesta, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual.

El objetivo fundamental de la elaboración de este diagnóstico es el de conocer el nivel de Igualdad de Oportunidades que existe, para detectar las necesidades y definir los objetivos para mejorar la situación de las trabajadoras y trabajadores, definiendo los mecanismos que permitan hacer más eficiente la organización.

En este diagnóstico se partirá del análisis de la situación actual de la plantilla de Fontilles formada por 107 trabajadores y trabajadoras, componentes de la Junta de Gobierno y de la Asamblea General de Socios y Socias y personal voluntario. En relación a la plantilla el análisis partirá de los siguientes datos:

- distribución plantilla por sexo
- distribución plantilla por categoría profesional
  - o personal cualificado o no
  - o personal administrativo
  - o cargos directivos
  - o atención sanitaria
  - o otros
- distribución plantilla por tipo de contrato
- distribución plantilla por bandas salariales



Con la información disponible en la fecha de aprobación de este plan, el análisis de la plantilla queda como sigue:

<b>Total plantilla</b>	<b>113</b>
Hombres	25
Mujeres	88
<b>Total especialistas y no cualificados:</b>	<b>76</b>
De los cuales, mujeres	61
De los cuales, hombres	15
<b>Total técnicos y administrativos</b>	<b>37</b>
De los cuales, mujeres	27
De los cuales, hombres	10

Sobre un total de 113 trabajadores/as desglosados por categorías y clasificación por convenio aplicado, de la siguiente manera:

SEXO	CATEGORIA	CONTRATO	CLASIFICACION*CONVENIO
M	BIOLOGO	501	TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS
M	AUX.CLINICA	410	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	AUX.ADMON	200	TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS
M	LIMPIADOR.	150	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	CAMARERO	100	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	D.U.E.	402	TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS
M	AUX.CLINICA	109	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	ASIST.SOCIAL	100	TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS
M	AUX.CLINICA	100	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	AUX.CLINICA	100	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	FISIOTERAPEUTA	502	TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS
M	D.U.E.	100	TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS
M	LIMPIAD.COCINA	100	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	LIMPIAD.	410	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	AUX.CLINICA	401	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	AUX.CLINICA	150	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	AUX.CLINICA	100	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	D.U.E.	402	TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS
M	AUX.CLINICA	100	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	AUX.CLINICA	100	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	AUX.CLINICA	100	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	AUX.CLINICA	510	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	AUX.CLINICA	410	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS

SEXO	CATEGORIA	CONTRATO	CLASIFICACION*CONVENIO
M	AUX.CLINICA	109	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	LIMPIAD.COCINA	150	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	AUX.ADMON	250	TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS
M	AUX.ADMON	200	TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS
M	TEC. LABOR.	200	TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS
M	AUX.CLINICA	100	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	LIMPIADOR.	401	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	COCIN.1	100	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	AUX.CLINICA	100	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	AUX.CLINICA	410	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	D.U.E.	410	TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS
M	AUX.CLINICA	410	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	LIMPIADOR.	209	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	LIMPIADOR.	502	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	AUX.CLINICA	410	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	AUX.CLINICA	502	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	AUX.CLINICA	502	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	AUX.CLINICA	402	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	AUX.CLINICA	100	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	OF. ADMON.3°	250	TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS
M	LIMPIAD.	109	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	GOBERNANTE	100	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	LIMPIADOR.	100	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	ADMINISTRATIVO	100	TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS
M	LIMPIAD.	200	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	AUX.CLINICA	150	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	PSICOLOGA	100	TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS
M	OF. ADMON.3°	200	TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS
M	ENCARGADO ALMACEN	100	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	LIMPIADOR.	200	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	AUX.CLINICA	100	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	LIMPIADOR.	109	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	LIMPIAD.LAV.	200	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	OF. ADMON 2°	200	TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS
M	LIMPIAD.	100	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	D.U.E.	410	TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS
M	AUX.CLINICA	401	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	AUX.CLINICA	100	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	AUX.CLINICA	401	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	AUX.CLINICA	410	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	LIMPIAD.LAV.	200	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS

SEXO	CATEGORIA	CONTRATO	CLASIFICACION*CONVENIO
M	LIMPIAD.LAV.	100	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	D.U.E.	100	TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS
M	FISIOTERAPEUTA	200	TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS
M	TECNICO	100	TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS
M	T.A.S.O.C.	200	TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS
M	AUX.CLINICA	410	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	SUPERV.ENFER.	100	TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS
M	TERAP.Ocup.	502	TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS
M	AUX.CLINICA	100	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	AUX.CLINICA	502	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	DIRECTORA COMUNICACIÓN	100	TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS
M	LIMPIADOR.	200	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	OF.ADMON	200	TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS
M	D.U.E.	200	TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS
M	LIMPIAD.	200	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	LIMPIADOR.	150	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	AUX.CLINICA	100	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	AUX.CLINICA	100	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	AUX.CLINICA	402	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	LIMPIAD.LAV.	150	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	LIMPIAD.LAV.	410	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	LIMPIADOR.	150	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	AUX.CLINICA	100	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
M	D.U.E.	402	TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS
H	COCIN.1	401	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
H	GERENTE	100	TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS
H	AUX.CLINICA	410	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
H	OF.MANTENIMIENTO	109	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
H	COCIN.1	100	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
H	J.SER.GEN.	100	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
H	D.U.E.	410	TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS
H	J.OFICIO	100	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
H	AUX.CLINICA	401	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
H	AUX.CLINICA	402	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
H	CONTABLE	100	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
H	MEDICO	100	TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS
H	MEDICO	100	TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS
H	J.SER.GEN.	100	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
H	DIRECTOR PROYECTOS	100	TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS
H	OF.MANTENIMIENTO	109	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS

SEXO	CATEGORIA	CONTRATO	CLASIFICACION*CONVENIO
H	COCIN.1	410	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
H	COCIN.1	100	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
H	DIRECTOR	100	TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS
H	J.MANTENIMIENTO	100	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
H	MEDICO	100	TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS
H	D.U.E.	402	TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS
H	OF.MANTENIMIENTO	100	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
H	FARMACEUTICO	200	TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS
H	D.U.E.	100	TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS

## 6.- SEGUIMIENTO Y REVISIÓN.

Tanto el seguimiento como la evaluación del presente plan se conciben como parte de un proceso de mejora continua que Fontilles aplicará en sus proyectos, acciones y en la propia organización.

En esta fase inicial, a partir de los resultados del diagnóstico analizaremos la evolución a través de instrumentos como una tabla de control de avances, se realizará un informe de conclusiones para preparar las siguientes fases en aras de integrar un cambio organizacional pro igualdad de oportunidades y equidad de género. La gestión del Plan de Igualdad se llevará a cabo a partir de una comisión de seguimiento del Plan (CSP).

Los y las componentes del CSP estarán encargados de realizar el seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Esta comisión se reunirá semestralmente para evaluar la implantación del Plan de Igualdad, su cumplimiento, sus desviaciones y analizar los indicadores de seguimiento establecidos, para, en su caso, proponer la incorporación de nuevos objetivos, estrategias y medidas correctoras.

La toma de decisiones se hará por consenso. La comisión recogerá las sugerencias y quejas de trabajadoras/es, de los representantes legales de trabajadoras/es y de la dirección de la Asociación a fin de analizarlas y proponer soluciones.

Anualmente efectuará un informe de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Funciones y competencias de la comisión:

- Velar por el cumplimiento del objetivo general del Plan de Igualdad.
- Anular, modificar o introducir nuevas medidas si fuera necesario tras el análisis del seguimiento o evaluación.

- Dar seguimiento a l cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad para comprobar la consecución de los objetivos y conocer el proceso de desarrollo.
- Analizar y en su caso adecuar los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Además de las relativas al desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, la Comisión servirá de cauce de comunicación entre las personas trabajadoras de la Asociación y la Dirección en materia de Igualdad y Conciliación de vida familiar y laboral.
- Atender e informar sobre cuestiones formuladas por la plantilla, relativas a la implantación del Plan de Igualdad.
- La Comisión también realizará funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de los órganos de representación de laplantilla.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Elaboración de un informe anual, donde se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Asociación, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.
- Para el cumplimiento de las atribuciones encomendadas a la Comisión de Igualdad se facilitará por parte de la Asociación la información necesaria establecida en los criterios acordados de seguimiento para cada una de las acciones.
- Analizar y verificar cada tres años los datos generales actualizados de la situación de la Asociación, para comprobar que todos los ámbitos avancen en la consecución del principio de Igualdad, y en su caso incorporar y tratar dichos ámbitos en el Plan.

Para la elaboración de los informes de evaluación de resultados del presente plan se seguirán las recomendaciones del Decreto 133/2007 del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana. En este sentido, dicho Informe de Evaluación recogerá documentalmente la siguiente información:

- Diagnóstico de Situación actual, comparativa con el diagnóstico de situación presentado antes de la puesta en marcha del Plan de Igualdad Vigente.
- Análisis de las acciones llevadas a cabo en cada una de las áreas:
  - Área (denominación)
  - Acción
  - Fecha inicio y fin
  - Objetivos
  - Descripción
  - Recursos y medios utilizados
  - Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores desagregados por sexo.
  - Personal a quien ha ido dirigido. Desagregado por sexo
  - Personal responsable
  - Grado de Implantación de la medida
  - Grado de consecución de los objetivos a través de los indicadores de evaluación y seguimiento.
- Calendarización de las medidas a implantar durante el periodo de vigencia del Plan
- Cualquier otra documentación que puede contribuir a un mayor conocimiento sobre el cumplimiento de los objetivos planteados.