

ESTRATEGIA de GÉNERO e IGUALDAD de OPORTUNIDADES de la FUNDACION FONTILLES

(Aprobado por el Patronato de la Fundación Fontilles en sesión ordinaria celebrada en fecha de 14 de diciembre de 2020)

(Nota. Tras la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2019, la Fundación Fontilles ha iniciado durante el año 2021 un proceso de diagnóstico previo para la elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades dentro de la Fundación. El proyecto está siendo realizado por la empresa SERMESA Salud, y esperamos que haya concluido todo el proceso antes de acabar el año 2021).

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 Estratégico de la Cooperación al desarrollo de la Fundación Fontilles 2021-2024”, que establece los fines y principios que inspiran la actividad internacional de Fontilles.

La presente Estrategia de Género 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 Fundación como en los proyectos de cooperación al desarrollo, la formación, la investigación médica y la Educación para la Ciudadanía Global que la Fundación 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”.

La presente Estrategia de Género de Fontilles completa este objetivo con el propósito de ayudar a todo el personal de la fundación 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 o al menos una Estrategia de estas características.

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 la presente Estrategia 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 esta Estrategia en los próximos años por parte de esta Asociación.

3.- FUNDAMENTOS Y ALCANCE.

La presente Estrategia de Género 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 fundación.
- 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 EN LAS ÁREAS DE COOPERACION, SENSIBILIZACION Y COMUNICACION PARA EL DESARROLLO Y EDUCACION PARA LA CIUDADANIA GLOBAL.

A través de los diferentes proyectos o actuaciones de cooperación, sensibilización/EpCG y comunicación, Fontilles pretende contribuir, no sólo a defender el Derecho fundamental a la salud de las personas más vulnerables, sino a promover la equidad en salud, sensibilizando y generando una conciencia crítica que contribuya a un modelo de desarrollo que facilite relaciones más equitativas entre mujeres y hombres, vinculadas al acceso y control de los recursos y beneficios, así como a la participación de ambos, en todos los ámbitos de la vida y la sociedad, incluida el político.

Fontilles pretende hacer visible la desigualdad entre hombres y mujeres, acabar con estereotipos que desvalorizan a las mujeres como personas, poner fin a los roles de género y promover la participación, entendida como la redistribución del poder, de hombres y mujeres, en la construcción de nuevo modelo de desarrollo.

4.1 ÁREAS

Fontilles entiende la equidad de género como una cuestión de derechos humanos, de justicia social y una condición previa para la consecución de la democracia y el desarrollo sostenible, centrado en el respeto por la dignidad de la vida de todas las personas en el mundo.

Respondiendo a su Plan Estratégico de Cooperación, Fontilles tratará de responder a su objetivo de integrar la perspectiva de género en todos los programas y proyectos de cooperación y EpCG, entendiendo la equidad de género como la *“existencia formal y real de los mismos derechos, libertades, oportunidades, alternativas y responsabilidades para los hombres y las mujeres en todos los grupos de edad, sectores sociales, culturas y etnias”*.

- 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.

4.2 DIAGNOSTICO Y METODOLOGÍA

Desde un punto de vista METODOLOGICO, Fontilles introducirá de forma transversal el enfoque de género, en todas las fases de los proyecto o acciones a desarrollar, teniendo en cuenta los siguientes aspectos o claves fundamentales:

A.1 En el marco de la organización:

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 trabadores y trabajadoras, componentes del Patronato y personal voluntario.

Concretamente 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

A.2 en el marco de los proyectos y acciones de cooperación, sensibilización, comunicación y EpCG:

Fontilles realizará un diagnóstico o análisis previo del contexto local donde se vaya a desarrollar el proyecto, teniendo en cuenta:

- **dónde se ubicará el proyecto**
- **qué personas estarán involucradas**
- **cómo vincularnos a otras entidades del entorno**

Para ello, recurrirá tanto a fuentes o registros formales de datos como a registros no formales para obtener información tanto cuantitativa como cualitativa.

En la medida en que sea posible, se buscará y analizará la información, disgregada por sexos y cruzada con otros datos como edad, nivel de estudios, procedencia, condición y posición económica y social, acceso a servicios básicos (educación, vivienda, salud...). También se recogerán datos sobre dónde se sitúan o qué funciones/tareas desempeñan las mujeres y hombres de los grupos objetivo, qué le supone ese reparto a nivel de ingresos, disponibilidad de tiempo, espacios en los que se desarrollan... y qué acceso y control tienen unas y otros, de los recursos del municipio.

Se tratará de realizar este proceso con la participación de las personas que forman dichos grupos, al objeto de fortalecer el empoderamiento personal y colectivo de mujeres y hombres, que dé lugar, a solicitar una nueva distribución de funciones y tareas, o en el ámbito institucional, a demandar aquellos servicios públicos que no existen o escasean.

Grupos objetivo

Se tenderá a definir el grupo objetivo, haciendo visible aquello que normalmente queda oculto, como es la gran diversidad de hombres y mujeres que forman esos grupos, y, el marco desigual de oportunidades, recursos y beneficios en que se relacionan.

Si es necesario, se tendrá en cuenta que, el grupo objetivo, pueda estar formado por subgrupos con necesidades específicas, por su edad, procedencia, condiciones económicas..., lo que podría llevar a planificar actividades dirigidas sólo a hombres o a mujeres, u otras dirigidas tanto a hombres como a mujeres, dependiendo de las necesidades y objetivos.

Fontilles prevé que los proyectos recojan la **POBLACION BENEFICIARIA o grupo objetivo**, disgregando la información por sexos y cruzada con otros datos sociales, demográficos, económicos...

Objetivo y eje central del proyecto

Todos los proyectos de Cooperación, EpCG o sensibilización, giran en torno a un eje central, que en el caso de Fontilles es: **el DERECHO A LA SALUD**.

Las relaciones desiguales de género están presentes en todos los ámbitos y contextos, por lo que, cualquier problemática que abordemos podrá ser analizada desde un enfoque de género, evaluando el impacto que tienen, sobre las mujeres y los hombres, tanto las políticas como los proyectos de cooperación o Educación, en materia de salud y atención sanitaria.

Fontilles tratará de buscar la manera de que los procesos de sensibilización y concientización que se desarrollen, contribuyan a generar cambios en las relaciones desiguales de acceso a la salud, en los países con los que coopera. Si bien a través de un proyecto concreto de sensibilización no se logrará resolver, de manera definitiva, las desigualdades de género en materia de salud, Fontilles tratará de contribuir a ello, a medio-largo plazo, a través de los procesos de concientización con los grupos objetivo, haciendo visible a través de los **OBJETIVOS** (general y específico) de cada proyecto, el problema conflicto o desigualdad social que requiere ser resuelto.

Serán los **INDICADORES**, los que nos darán información sobre el grado de consecución de objetivos, concientización y empoderamiento que el proyecto genere en los grupos-objetivo que incida en la transformación de esas relaciones desiguales de género.

Actividades

Antes de cualquier actuación, Fontilles tratará de reunirse o mantener un contacto previo con los grupos objetivo, con el fin de promover su participación en la planificación de actividades y adaptarlas a sus necesidades e intereses, y teniendo en cuenta la conciliación familiar y laboral. Para ello se utilizará la siguiente herramienta:

ACTIVIDAD	Objetivo	Grupo	Método de acercamiento	Metodología	Espacios	Horarios	Recursos	Personal

Actividades: se buscarán actividades que fomenten la participación de hombres y de mujeres, actividades específicas dirigidas a mujeres y hombres pensando que no son grupos homogéneos.

Grupos objetivo: no todas las actividades tienen por qué ir dirigidas a todos los grupos objetivo. Además, los métodos de acercamiento a cada grupo objetivo será diferentes en función de qué canales de comunicación sean los más eficaces en cada caso.

Metodología: variará en función del objetivo, y el grupo objetivo. En el caso de proyectos de sensibilización, se facilitarán espacios que promuevan la reflexión, participación, la aportación de su propia experiencia... También se contempla la posibilidad de proponer actividades a hombres y mujeres, que no sean propias de su sexo.

Espacios y horarios: los espacios donde se realicen las actividades son muy importantes ya que motivan o no que la gente asista a las actividades: talleres, formaciones, tratamiento... Debes ser lugares donde las personas que asisten se sientan cómodas, en libertad para participar, reflexionar, hablar... Se buscará también que sean lugares estratégicos de reunión o encuentro con otros grupos. Tanto los espacios como los horarios, tratarán de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; tratarán de facilitar la movilidad en transporte público y será en horarios que resulten cómodos y seguros para todas las personas. Se podrán proporcionar servicios o recursos (guardería...) que contribuyan a garantizar la asistencia tanto de hombres como de mujeres a las actividades.

Recursos: es importante planificar aquellos recursos económicos y materiales necesarios y presupuestarlos para garantizar el desarrollo de las actividades.

Personal: llegado el momento, se valorará qué personal es necesario en cada actividad, para no generar sobrecargas innecesarias.

Contenidos y medios de difusión: se empleará un **LENGUAJE INCLUSIVO**, teniendo en cuenta la importancia de la comunicación al servicio de la educación para la ciudadanía, comprometiéndonos en este proyecto, a seguir las directrices de las Naciones Unidas:

- Tener en cuenta el tipo de comunicación, su finalidad, contexto y público.
- Procurar que el mensaje sea claro, fluido y conciso, y que los textos sean legibles.
- Utilizar diferentes estrategias a lo largo del mensaje, oral o escrito
- Evitar expresiones discriminatorias, empleando formas de tratamiento adecuadas; evitando expresiones, con connotaciones negativas o que perpetúen estereotipos de género sobre los roles socialmente asignados a los géneros, etc.
- Visibilizar el género cuando lo exija la situación comunicativa: uso de pares de femenino y masculino, uso de la versión femenina y masculina de la misma palabra, sin abusar de él, para no dificultar la lectura, crear incoherencias o restar precisión al texto, y siguiendo el orden alfabético o ir alternando el orden en que aparecen una y otra forma. Emplear estrategias tipográficas del tipo barra [/] o paréntesis [()] para explicitar el femenino, sin abusar de él por no sobrecargar el texto y dificultar la lectura; emplear “hombres y mujeres” / “varones y mujeres” cuando el sentido de la situación así lo requiera.
- No visibilizar el género cuando no lo exija la situación comunicativa: emplear sustantivos colectivos y estructuras genéricas; usar sustantivos colectivos para conjuntos de personas; usar la palabra “persona”, el pronombre relativo “quien(es)”, los pronombres indefinidos “alguien”, “nadie” y “cualquiera” y el adjetivo indefinido “cada” seguido de sustantivo común en cuanto al género. Usar adjetivos sin marca de género en lugar de sustantivos; emplear construcciones con “se” impersonal, de pasiva refleja (“se debatirá”) o de pasiva perifrástica (“se va a elegir”); omitiendo el agente; o por último, usando el infinitivo y el gerundio.

Cronograma

Se establecerá un cronograma anual, teniendo en cuenta a los grupos objetivo y analizando la situación por sexos, para garantizar su participación en las actividades planificadas.

Para ello, se consultará directamente a quienes vaya dirigida la acción, y no tanto a equipos directivos, etc. si no están vinculados a la actividad. En el caso de sensibilización, se tendrá en cuenta antes al docente responsable del grupo de estudiantes que participa en la actividad que a la persona que dirige en centro educativo si no está implicada.

Equipo de trabajo

Se distinguirá siempre entre el personal contratado y el papel que podrá ejercer el voluntariado en cada proyecto.

El uso de la siguiente herramienta, y el desmenuzar las actividades en tareas, en cada proyecto, nos permitirá hacer un análisis de género de nuestro equipo y partes de trabajo, y sobre cómo se distribuye las cargas y los beneficios de nuestra entidad.

Presupuesto

Se desarrollará teniendo en cuenta que todas las acciones que queramos poner en marcha, las va a realizar alguien, lo que implica tiempo y costes económicos. El objetivo tanto en los proyectos de cooperación como de EpD será la de visibilizar el trabajo de las mujeres, cuya presencia y aporte muchas veces no se valora y no se tiene en cuenta.

También se valorarán aquellos casos en que no haya pago monetario, contabilizando las horas de trabajo voluntario para llevar a cabo un proyecto y la relación de actividades desagregadas por sexos.

Se contempla también que el presupuesto en el caso de proyectos de EpD, contemple actividades de formación en género del propio equipo, así como adquisición de materiales relacionados con este asunto.

Indicadores

Desde el punto de vista del enfoque de género, los indicadores cuantitativos tradicionales no son suficientes ni válidos en muchos casos.

Hay que construir indicadores cualitativos nuevos y específicos, por ejemplo:

- Indicadores desagregados por sexo, que recojan otras categorías de análisis como edad, procedencia, condición y posición económico-social.
- Indicadores que tengan en cuenta el análisis de necesidades e intereses de género de las mujeres y los hombres que forman los grupos objetivo.
- Indicadores cualitativos, que nos informen del grado de concientización y de los procesos de empoderamiento de las personas y de los colectivos.
- Indicadores contruidos con las mujeres y los hombres de los grupos objetivo, y que recojan la participación de las mujeres y los hombres.
- Indicadores que nos den información sobre propuestas, responsables, compromisos y recursos.

Evaluación

Desde Fontilles consideramos que una evaluación transformadora en términos de género, señala elementos a tener en cuenta sobre cómo una estrategia o proyecto puede haber afectado las relaciones que se establecen entre mujeres y hombres a todos los niveles.

La evaluación atraviesa todo el proyecto, es un proceso permanente desde que se hace el diagnóstico. E implica la participación de todos los grupos objetivo haciendo especial énfasis en las mujeres y los hombres que han intervenido en él.

La evaluación nos permitirá valorar hasta qué punto hemos generado concientización, que cambios se observan en los grupos objetivo respecto al punto de partida (diagnóstico inicial).

La evaluación permitirá también medir qué cambios se perciben también en el equipo respecto al punto de partida, quien hace qué, qué consecuencias tiene en cada miembro del equipo, etc.

En definitiva, los proyectos de cooperación internacional y de sensibilización o EpCG con enfoque de género, tendrán como objetivo: analizar, visibilizar y dar respuesta a la situación de mujeres y hombres, haciendo hincapié en sus relaciones; las cuales, son generalmente sinónimo de desigualdad, jerarquía y poder.

Fontilles buscará a través de sus proyectos, no sólo el acceso y cobertura universal a la salud para todas las personas sino el acceso equitativo a los servicios y recursos sanitarios, teniendo presente no sólo la situación, condiciones socioeconómicas y recursos de hombres y mujeres, sino también la forma en que se ven afectados por las diferentes enfermedades y sus consecuencias, el diagnóstico y los tratamientos.

5.- SEGUIMIENTO Y REVISIÓN.

Tanto el seguimiento como la evaluación de esta Estrategia 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 de la Estrategia de Género se llevará a cabo a partir de una comisión de seguimiento de dicha estrategia (CSE).

Los y las componentes del CSE estarán encargadas de realizar el seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Esta comisión se reunirá semestralmente para evaluar la implantación de la presente Estrategia, 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 de la presente Estrategia de Género.
- Anular, modificar o introducir nuevas medidas si fuera necesario tras el análisis del seguimiento o evaluación.
- Dar seguimiento al cumplimiento de las medidas previstas en la Estrategia de Género 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 de la Estrategia.
- Además de las relativas al desarrollo y seguimiento de la Estrategia, 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 de la estrategia.
- La Comisión también realizará funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de los órganos de representación de la plantilla.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de la presente Estrategia.

- 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 este documento.

Para la elaboración de los informes de evaluación de resultados del presente documento 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 de la Estrategia 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 de esta estrategia.

- Cualquier otra documentación que puede contribuir a un mayor conocimiento sobre el cumplimiento de los objetivos planteados.

En Fontilles, a 13 de diciembre de 2020