

**PLAN DE
IGUALDAD DE
GÉNERO**

**ALIANZA POR PLA
SOLIDARIDAD**

2019-2023

CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	4
OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	6
OBJETIVO GENERAL	6
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
ÁMBITO DE APLICACIÓN	7
PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN	7
PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	8
APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE TRANSVERSALIDAD E INTERSECCIONALIDAD EN EL ENFOQUE DE GÉNERO	8
HORIZONTALIDAD Y TRANSPARENCIA COMO CRITERIOS ORGANIZACIONALES	9
LIDERAZGO FEMINISTA	10
EJES DE ACTUACIÓN	11
EJE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL DE GÉNERO	11
EJE 2: ACCESO Y PROMOCIÓN EQUITATIVAS	17
EJE 3: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR	19
EJE 4: RETRIBUCIONES	21
EJE 5: SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO	22
EJE 6: ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO	23
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	26
INTRODUCCIÓN	26
ESTRUCTURA	28
LA COMISIÓN TÉCNICA PARA EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN	29

METODOLOGÍA _____	30
LOS INDICADORES CONTEMPLADOS _____	31
LOS INDICADORES TRANSVERSALES _____	32
NATURALEZA Y OBJETIVOS DEL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN _____	33
LAS PREGUNTAS CLAVE A RESPONDER EN EL INFORME DE EVALUACIÓN _____	35
LA EVALUACIÓN PRESCRIPTIVA _____	36
TABLAS DE INDICADORES DE SEGUIMIENTO (Anexo I) _____	388
FICHA PARA LA EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD _____	39

INTRODUCCIÓN

El compromiso de Alianza por la Solidaridad con la igualdad de género está recogido expresamente en el artículo 3 de sus estatutos.

Este Plan de Igualdad da continuidad y amplía el plan anterior, elaborado en el seno de la todavía existente organización Solidaridad Internacional, de cuya fusión con Ipade y Habitáfrica nació Alianza por la Solidaridad. El anterior plan estuvo vigente desde el año 2011 y permitió avanzar de manera sustancial el compromiso de la organización con la igualdad de género y, entre otras cosas, poner en marcha un programa centrado en Derechos de las Mujeres con impacto en países como Palestina, Jordania, Bolivia, Colombia, Senegal y Guinea Bissau, conseguir la paridad en el patronato y avanzar contundentemente en las medidas de conciliación interna impulsando una política de flexibilidad de horarios y teletrabajo, así como otras políticas sectoriales.

Así, y en cumplimiento de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Alianza por la Solidaridad continúa con este proceso fructífero de implementación, desarrollo y mejora del Plan de Igualdad. Este hecho no hace sino corroborar el compromiso de la organización, pues la ley tan sólo obliga a contar con un Plan de Igualdad a las empresas de más de 250 personas empleadas (artículos 45 a 49). El hecho de contar con un Plan de Igualdad en Alianza por la Solidaridad no sólo aporta enormes beneficios para su personal, sino que además repercute directamente en el logro de la igualdad real y sitúa a Alianza por la Solidaridad como un modelo a seguir para el resto de las organizaciones que operan en este ámbito.

La finalidad del presente Plan es, por tanto, profundizar en los objetivos y las medidas ya avanzadas y adaptar el compromiso a las nuevas circunstancias y contexto de la organización, que en junio de 2018 pasó a ser miembro de pleno derecho de la Federación Internacional de Action Aid, una organización internacional con presencia en más de 45 países.

A continuación, se especifican los principales objetivos que pretende alcanzar el Plan de Igualdad, así como los Principios de Actuación que deberán marcar la aplicación de cada medida derivada de este Plan. Finalmente, el grueso del contenido se estructura en torno a 6 Ejes de Actuación concretos que agrupan las medidas según la materia y facilitan la posterior ejecución de las medidas.

- EJE 1: Cultura organizacional de género
- EJE 2: Acceso y promoción equitativas
- EJE 3: Conciliación de la vida laboral, personal y familiar
- EJE 4: Retribuciones
- EJE 5: Salud laboral desde una perspectiva de género
- EJE 6: Actuación frente a la violencia de género

El Plan de Igualdad finaliza con la identificación de la metodología y los indicadores de seguimiento y evaluación, así como con un cronograma final que permite situar e identificar cada etapa relacionada con la ejecución y evaluación del propio Plan.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVO GENERAL

Consolidar la igualdad de género en el funcionamiento, estructura y actuaciones de Alianza por la Solidaridad como distintivo de calidad de la organización.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1.** Reforzar en la cultura organizacional de Alianza por la Solidaridad y entidades socias la aplicación de los valores y principios de la igualdad de género transversal e interseccional, así como el liderazgo feminista, como ejes determinantes de todas sus actuaciones y estructura.
- 2.** Establecer criterios de acceso y promoción que garanticen en Alianza por la Solidaridad la equidad entre mujeres y hombres, desde una perspectiva interseccional.
- 3.** Mejorar los mecanismos que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar del conjunto de la plantilla de Alianza por la Solidaridad, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.
- 4.** Garantizar la institución de un sistema de retribuciones que no genere ningún tipo de discriminación entre el personal de Alianza por la Solidaridad por razones de género, diversidad funcional, orientación sexual, edad, etnia, raza y/o religión.
- 5.** Integrar el enfoque interseccional de género en las políticas de salud laboral y seguridad de Alianza por la Solidaridad.
- 6.** Consolidar el rechazo de Alianza por la Solidaridad hacia todas las manifestaciones de violencia que puedan cometerse en los ámbitos de actuación de la organización, poniendo especial atención en la prevención del acoso sexual o el acoso por razón de sexo.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Con el objetivo de reforzar el compromiso manifestado por Alianza por la Solidaridad y lograr la aplicación real de la igualdad entre mujeres y hombres tanto a nivel interno como en sus actuaciones y proyectos, este Plan de Igualdad será de aplicación en distintos ámbitos. El grupo destinatario principal es el que conforma el conjunto del personal de plantilla de Alianza por la Solidaridad, así como el voluntariado implicado en las actividades de acción solidaria, y el patronato de la organización. Además, el Plan de Igualdad tiene también efecto directo sobre la orientación de las actuaciones y decisiones que emanan de la organización.

- Plantilla
- Voluntariado
- Patronato
- Actuaciones de la organización

PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Todas las medidas contempladas en este Plan de Igualdad deben basarse en cuatro principios básicos: el principio de igualdad entre mujeres y hombres, la aplicación de un enfoque de género inclusivo e interseccional, la horizontalidad y la transparencia como criterios organizacionales básicos y la adopción de un enfoque de liderazgo feminista.

- Principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- Aplicación transversal de un enfoque de género inclusivo e interseccional.
- Horizontalidad y transparencia como criterios organizacionales.
- Liderazgo feminista.

Sólo la conjugación y el refuerzo mutuo de estos principios garantizarán una ejecución efectiva y adecuada del Plan de Igualdad, reforzando el logro de la igualdad real, pero



permitiendo también la consolidación de una organización más democrática en su estructura y planteamientos.

PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio jurídico fundamental reconocido tanto a nivel nacional como en el marco internacional y de la Unión Europea.

Este principio garantiza la eliminación de toda discriminación basada en el sexo que pueda producirse no sólo de forma directa, cuya existencia está penalizada por la ley, sino, sobre todo, de forma indirecta, derivada de los estereotipos y roles de género que impregnan todas las estructuras y formas sociales.

El principio de igualdad aquí contemplado, a su vez, no tiene un afán homogeneizador sino una orientación intrínseca hacia el reconocimiento de la diversidad como enriquecedora de la realidad social y laboral.

En este sentido, el principio de igualdad se nutre en su concepción de la conciencia de situaciones de partida que muchas veces reproducen las desigualdades sociales y, por ello, con el afán de superarlas, reconoce como efectiva la aplicación de medidas de acción positiva que tiendan a compensar o corregir discriminaciones o desigualdades de partida.

APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE TRANSVERSALIDAD E INTERSECCIONALIDAD EN EL ENFOQUE DE GÉNERO

El enfoque de género ha sido la característica principal de la mirada adoptada en el desarrollo del presente Plan y, a su vez, se sitúa como la guía ineludible para la ejecución de sus medidas.

El enfoque de género permite interpretar y reconstruir la realidad desde el conocimiento de que las desigualdades existentes entre mujeres y hombres se

construyen en torno a los diferentes significados atribuidos a “lo masculino” y a “lo femenino”. Pero, yendo más allá, el enfoque de género aquí adoptado pretende no sólo promover actitudes y modelos igualitarios entre mujeres y hombres sino entre los propios colectivos de mujeres y hombres que se diferencian de los otros por ciertos factores de identidad o por ciertas circunstancias sociales.

En la línea con el reconocimiento de las diferencias como eje sustentador del principio de igualdad, este Plan debe aplicar un enfoque de género basado en los principios de transversalidad e interseccionalidad, que reconozca y tenga en cuenta los diversos factores y experiencias que viven o pueden vivir las mujeres y los hombres de la organización, en relación con hábitat de residencia, orientación sexual, discapacidad, etapa del ciclo vital, etnia y raza, cultura o condición migratoria, y que, en muchas ocasiones, provocan o agravan las situaciones de desigualdad.

HORIZONTALIDAD Y TRANSPARENCIA COMO CRITERIOS ORGANIZACIONALES

La igualdad de género implica por sí misma una forma alternativa de entender el trabajo y las estructuras de las organizaciones. La igualdad de género no se agota por tanto en sí misma, sino que genera modos alternativos de concebir las relaciones laborales y sociales, relacionándose directamente con la creación de **climas organizacionales colaborativos** en los que valores como la cooperación, iniciativa, intercambio, diversidad y flexibilidad de todas las partes mejoran, tanto las condiciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores, como los resultados de sus propias actuaciones.

En un contexto social sumamente complejo y en constante cambio, la horizontalidad y la transparencia garantizarían en Alianza por la Solidaridad un mejor funcionamiento y un mayor aprovechamiento de las capacidades y los talentos de las personas que la conforman.

La situación de estos criterios como principios organizacionales requiere la adecuación de las estructuras internas de Alianza por la Solidaridad y la revisión de las formas



organizativas. El establecimiento de nuevos canales de comunicación entre los distintos niveles y sectores organizativos, así como la identificación de un sistema específico de rendición de cuentas se identificarían como las dos piedras angulares de estos principios, permitiendo una aplicación efectiva y coherente de todas cuantas medidas han sido recogidas en el presente Plan de Igualdad.

LIDERAZGO FEMINISTA

El principal objetivo del feminismo es dismantelar el patriarcado (el dominio del hombre), mediante una transformación de las ideologías, las instituciones y las estructuras que lo reproducen.

A su vez, el feminismo interseccional muestra que para derrotar al patriarcado es necesario reconocer otras formas de opresión que lo refuerzan, no solo las basadas en cuestiones de género, sino también en otros aspectos como la raza, la clase, la etnia, la orientación sexual, la edad, la diversidad funcional, etc.

Frente al liderazgo patriarcal, que refuerza una dinámica de dominio y subordinación, el liderazgo feminista busca transformar esa dinámica, impulsando un uso positivo e inclusivo del poder, en el que las personas que integran un equipo se sientan empoderadas, capaces y respetadas. Busca el poder con otras personas, en lugar del poder sobre ellas.

Alianza por la Solidaridad busca integrar los principios de liderazgo feminista interseccional de la Federación ActionAid, no solo en respuesta al férreo compromiso con los principios y valores feministas, sino porque el liderazgo feminista se plantea como necesario para la consecución de los objetivos de la organización, en aras de alcanzar una justicia social y de género.

A través de las medidas recogidas en este Plan de Igualdad, Alianza por la Solidaridad pretende implementar la formación necesaria y un marco de prácticas y comportamientos esenciales basados en principios de liderazgo feminista interseccional, aplicables y compartidos por todas las personas que forman parte de la organización.

EJES DE ACTUACIÓN

EJE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL DE GÉNERO

Reforzar en la cultura organizacional de Alianza por la Solidaridad y entidades socias la aplicación de los valores y principios de la igualdad de género transversal e interseccional, así como el liderazgo feminista, como ejes determinantes de todas sus actuaciones y estructura.

Objetivo 1: Mejorar la capacitación del personal de Alianza por la Solidaridad para la promoción de la igualdad de género transversal e interseccional.

Objetivo 2: Fortalecer el Sistema de Rendición de Cuentas de Alianza por la Solidaridad incorporando el enfoque de género transversal e interseccional.

Objetivo 3: Reforzar tanto a nivel interno como externo la comunicación de Alianza por la Solidaridad en base a principios no sexistas, inclusivos y horizontales.

Objetivo 4: Actualizar el Programa y Plan de Voluntariado de Alianza por la Solidaridad, introduciendo la perspectiva de género, basada en los principios de transversalidad e interseccionalidad, de tal forma que maximice la calidad de las actividades del voluntariado y elimine cualquier obstáculo a la plena igualdad entre mujeres y hombres.

Objetivo 5: Fomentar la inclusión de una cultura organizacional de género e interseccionalidad en las entidades socias.

Objetivo 6: Realizar las oportunas actualizaciones del Convenio Colectivo y los documentos internos que marcan la política de la organización (Plan Estratégico 2014-2018, Plan Operativo 2019, Política de RRHH, etc.) para que incorporen lo establecido en el presente Plan de Igualdad en materia de cultura organizacional.

Objetivo 7: Integrar en Alianza por la Solidaridad los principios de Liderazgo Feminista de la Federación Action Aid.



Objetivo 1: Mejorar la capacitación del personal de Alianza por la Solidaridad para la promoción de la igualdad de género transversal e interseccional.

E101 Medida 1: Incluir en el Plan de Formación Institucional formación y capacitación específica en materia de igualdad: transversalidad de género e interseccionalidad, herramientas comunicativas basadas en el respeto, no sexistas, identificación de la violencia de género y manifestaciones sociales, indicadores con enfoque de género.

E101 Medida 2: Garantizar el acceso y presencia equitativa de mujeres y hombres de toda la plantilla en los Planes de Formación de Alianza por la Solidaridad mediante su desarrollo, siempre que sea posible, en horario laboral y adecuando las materias a las necesidades horarias de trabajadores y trabajadoras.

E101 Medida 3: Promover la participación de las mujeres y los hombres de la plantilla de Alianza por la Solidaridad en actividades y espacios feministas.

Objetivo 2: Fortalecer el Sistema de Rendición de Cuentas de Alianza por la Solidaridad incorporando en el mismo el enfoque de género.

E102 Medida 1: Consolidar e institucionalizar las estructuras y procesos relacionados con la igualdad de género existentes en Alianza por la Solidaridad para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la organización vinculados en esta materia.

E102 Medida 2: Velar por la calidad en la aplicación del enfoque de género a lo largo de todo el ciclo de los proyectos de cooperación, así como en las demás intervenciones realizadas por la organización.

E102 Medida 3: Realizar una evaluación *ex post* sobre el impacto de género de los programas de cooperación desarrollados por la entidad y finalizados durante el periodo de ejecución del presente Plan.

E102 Medida 4: Reforzar el diseño y uso de indicadores de género, atendiendo a los principios de transversalidad e interseccionalidad, así como de datos desagregados por sexo en las actuaciones de desarrollo de Alianza por la Solidaridad.

Objetivo 3: Reforzar tanto a nivel interno como externo la comunicación de Alianza por la Solidaridad en base a principios igualitarios, no sexistas, inclusivos y horizontales

E103 Medida 1: Implantar los principios de comunicación igualitaria, no sexista e inclusiva en toda la comunicación tanto interna como externa que realice Alianza por la Solidaridad.

E103 Medida 2: Elaborar una guía que oriente en el uso de un lenguaje igualitario, no sexista e inclusivo y la utilización de imágenes equilibradas y no estereotipadas de mujeres y hombres.

E103 Medida 3: Instalar en los equipos informáticos de Alianza por la Solidaridad herramientas correctoras que, como *La Lupa Violeta*, *Correcto Themis*, o *T-incluye*, faciliten la identificación y el uso de un lenguaje igualitario, inclusivo y no sexista en los textos creados por la organización, así como en su portal web.

E103 Medida 4: Redactar, revisar y corregir los textos de la documentación que afecta al personal laboral y al voluntariado de la organización, asegurando que se emplea un lenguaje igualitario, inclusivo y no sexista.

E103 Medida 5: Desarrollar las acciones de comunicación adecuadas para difundir el Plan de Igualdad y cualesquiera otros documentos que aborden aspectos relacionados con las condiciones laborales de la plantilla.

E103 Medida 6: Facilitar un espacio virtual en la página web de Alianza por la Solidaridad accesible para todas las personas de la plantilla o del voluntariado en el que se publique el Plan de Igualdad y se den a conocer las medidas que van siendo ejecutadas, y en el que además se incluyan referencias y recursos específicos en materia de igualdad.



Objetivo 4: Actualizar el Programa y Plan de Voluntariado de Alianza por la Solidaridad, introduciendo la perspectiva de género, basada en los principios de transversalidad e interseccionalidad, de tal forma que maximice la calidad de las actividades del voluntariado y elimine cualquier obstáculo a la plena igualdad entre mujeres y hombres

E104 Medida 1: Favorecer la representación equilibrada entre los sexos en la selección de la figura de representante/coordinación de los Grupos de Trabajo del Voluntariado Activo.

E104 Medida 2: Favorecer un equilibrio de género e interseccional, de mujeres y hombres, introduciendo medidas que prioricen acceso a personas del sexo, orientación sexual, raza, etnia y/o religión, con menor representación en el área para la que se abre la convocatoria, así como a personas con alguna diversidad funcional.

E104 Medida 3: Introducir un enfoque de género transversal e interseccional en el Proceso de Acogimiento al Voluntariado, de tal manera que se minimice la influencia de los estereotipos y expectativas por razones de género, orientación sexual, edad, raza, etnia, religión o diversidad funcional, y se favorezcan la interlocución y el trabajo paralelo entre las personas voluntarias de Alianza por la Solidaridad y la plantilla profesional.

E104 Medida 4: Establecer un protocolo de actuación para la incorporación del principio de igualdad e interseccionalidad en la selección de nuevas personas voluntarias, que incluya entre sus indicaciones específicas, al menos, sobre los siguientes temas: requerimientos del puesto, forma de anunciar la vacante, contenido y realización de las pruebas selectivas, realización de entrevistas personalizadas, lenguaje utilizado en los anuncios y documentos relativos a vacantes, valoración de las pruebas, méritos, entrevistas, etc.

E104 Medida 5: Informar y formar al Voluntariado de Alianza por la Solidaridad acerca del Plan de Igualdad de Género, así como de las políticas y acciones desarrolladas por la organización en materia de igualdad de género.

E104 Medida 6: Incluir en el plan y el programa de voluntariado objetivos específicos para la implementación del Protocolo de Abuso y Acoso Sexual de Alianza por la Solidaridad, así como de formación en esta materia.

E104 Medida 7: Poner en marcha campañas de sensibilización en género dirigidas al Voluntariado de Alianza por la Solidaridad.

E104 Medida 8: Contemplar opciones de ajustes retributivos del voluntariado en terreno para evitar una brecha económica por motivos de sexo, orientación sexual, diversidad funcional, raza, etnia y/o religión.¹

Objetivo 5: Fomentar la inclusión de una cultura organizacional de género e interseccionalidad en las entidades socias de Alianza por la Solidaridad.

E105 Medida 1: Difundir entre las entidades socias de Alianza por la Solidaridad el Plan de Igualdad, así como las otras políticas y actuaciones en materia de igualdad de género e interseccionalidad que sean adoptadas.

E105 Medida 2: Impulsar el desarrollo y aplicación Planes de Igualdad en las entidades socias de Alianza por la Solidaridad como factor determinante en el aumento de la calidad en el trabajo de las organizaciones.

Objetivo 6: Realizar las oportunas actualizaciones del Convenio Colectivo y los documentos internos que marcan la política de la organización (Plan Estratégico 2014-2018, Plan Operativo 2019, Política de RRHH, etc.) para que incorporen lo establecido en el presente Plan de Igualdad en materia de cultura organizacional.

¹Reglamento europeo nº 1244/2014 de la Comisión de 20 de noviembre de 2014 para Voluntariado Europeo de Ayuda Humanitaria (Art. 25).



E106 Medida 1: Revisar y adaptar los documentos internos de la política organizacional de Alianza por la Solidaridad según los avances y las mejoras en materia de igualdad, establecidas en cada uno de los Ejes del Plan de Igualdad y a la luz del marco definido por la Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres.

E106 Medida 2: Difundir entre la plantilla y el voluntariado de Alianza por la Solidaridad las modificaciones producidas en dichos documentos a tenor de lo contemplado en el Plan de Igualdad.

Objetivo 7: Integrar en Alianza por la Solidaridad los principios de Liderazgo Feminista de la Federación ActionAid.

E107 Medida 1: Diseñar un programa de formación en liderazgo feminista en colaboración con la Federación ActionAid.

E107 Medida 2: Traducir y adaptar al contexto de Alianza por la Solidaridad los principios de liderazgo feminista a partir de los cuales desarrollar las formaciones.

E107 Medida 3: Poner en marcha el programa de formación en estrategias y prácticas de liderazgo feminista interseccional.

E107 Medida 4: Difundir entre el personal de Alianza por la Solidaridad el programa de formación.

E107 Medida 5: Incluir la capacitación en liderazgo feminista en la batería de criterios para la evaluación del desempeño, así como en las definiciones de los puestos de la organización.

EJE 2: ACCESO Y PROMOCIÓN EQUITATIVAS

Establecer criterios de acceso y promoción que garanticen en Alianza por la Solidaridad la equidad entre mujeres y hombres, desde una perspectiva interseccional.

Objetivo 1: Favorecer la presencia equilibrada, con un enfoque interseccional de mujeres y hombres en los diferentes puestos, categorías profesionales y actividades que desarrolla la organización.

Objetivo 2: Eliminar los obstáculos que pueden generar o reproducir desigualdades en el acceso o promoción de mujeres y hombres, por razones de género, orientación sexual, diversidad funcional, etnia, raza y/o religión.

Objetivo 1: Favorecer la presencia equilibrada, con un enfoque interseccional, de mujeres y hombres en los diferentes puestos, categorías profesionales y actividades que desarrolla la organización.

E201 Medida 1: Establecer como principio interno de Alianza por la Solidaridad la representación equilibrada de mujeres y hombres, con un enfoque interseccional, en los distintos grupos de trabajo y organismos de toma de decisiones.

E201 Medida 2: Hacer públicos en la organización los índices de distribución de la representación de mujeres y hombres en los diferentes puestos y categorías profesionales de la organización.

E201 Medida 3: Realizar un estudio sobre el personal local de Alianza por la Solidaridad que permita profundizar en su situación y condiciones laborales y que oriente la formulación de medidas adecuadas que minimicen las brechas de género identificadas en el Diagnóstico de Situación elaborado para el diseño del presente Plan de Igualdad.

Objetivo 2: Eliminar los obstáculos que pueden generar o reproducir desigualdades en el acceso o promoción de mujeres y hombres.



E202 Medida 1: Introducir medidas de acción positiva que prioricen el acceso a Alianza por la Solidaridad del sexo con menor representación en la categoría profesional para la que se ha abierto la convocatoria.

E202 Medida 2: Desarrollar medidas de sensibilización que motiven a las trabajadoras y a los trabajadores de Alianza por la Solidaridad a desempeñar actividades profesionales tradicionalmente desempeñadas o asociadas a las personas por motivos de sexo, orientación sexual, alguna disfuncionalidad, raza, etnia y/o religión.

E202 Medida 3: Establecer un protocolo de actuación para la incorporación del principio de igualdad en la selección y contratación de nuevo personal que incluya entre sus indicaciones específicas, al menos, sobre los siguientes temas: requerimientos del puesto de trabajo, forma de anunciar el puesto vacante, contenido y realización de las pruebas selectivas, realización de entrevistas personalizadas, lenguaje utilizado en los anuncios y documentos relativos a puestos vacantes, valoración de las pruebas, méritos, entrevistas, etc., y evaluación del proceso de selección.

E202 Medida 4: Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de paternidad, maternidad y/o excedencia por cuidado de familiares ascendientes o descendientes, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se hayan visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, especialmente cuando esté próxima su reciente incorporación.

EJE 3: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Mejorar los mecanismos que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar del conjunto de la plantilla de Alianza por la Solidaridad, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad

Objetivo 1: Facilitar los elementos y dispositivos necesarios que permitan el ajuste entre la vida profesional de la plantilla y su desarrollo personal y familiar.

Objetivo 2: Eliminar los obstáculos organizacionales que dificultan y merman el pleno desarrollo profesional y personal de las mujeres y los hombres de la plantilla.

Objetivo 3: Favorecer participación equitativa y la corresponsabilidad en actividades domésticas y familiares entre la plantilla de Alianza.

Objetivo 1: Facilitar los elementos y dispositivos necesarios que permitan el ajuste entre la vida profesional de la plantilla y su desarrollo personal y familiar.

E301 Medida 1: Informar y formar a los trabajadores y las trabajadoras de Alianza por la Solidaridad sobre las medidas de conciliación y corresponsabilidad recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como las medidas contempladas en el presente Plan de Igualdad y en el documento de mejoras al Convenio.

E301 Medida 2: Facilitar el acceso a las opciones de flexibilización del horario de trabajo, así como a las medidas específicas que ya son aplicables en la organización (posibilidad de la jornada continua para los puestos profesionales cuya naturaleza de prestación de servicios así lo permita; flexibilización en el horario de entrada y salida; flexibilización en el horario de comidas etc.), de manera que repercutan positivamente en el bienestar de las trabajadoras y los trabajadores y en la calidad de su actividad profesional.



E301 Medida 3: Reforzar los mecanismos y las herramientas que permitan y faciliten el trabajo a distancia (teletrabajo) en los puestos profesionales cuya naturaleza de prestación de servicios así lo permita.

Objetivo 2: Eliminar los obstáculos organizacionales que dificultan y merman el pleno desarrollo profesional y personal de las mujeres y los hombres de la plantilla.

E302 Medida 1: Elaborar un Plan de Reajuste de las Cargas de Trabajo que tenga como fines el conocimiento de la realidad de la plantilla en esta materia y la generación de procesos de trabajo más eficientes y digitalizados, así como aligerar la toma de decisiones y precisar los niveles de responsabilidad de cada puesto.

E302 Medida 2: Identificar un Órgano Técnico o equipo responsable de desarrollar el Plan de Reajuste de las Cargas de Trabajo.

E302 Medida 3: Informar a la plantilla de las medidas de conciliación existentes, así como del compromiso de la organización para la aplicación de dichas medidas.

Objetivo 3: Favorecer la participación equitativa y la corresponsabilidad en las actividades domésticas y familiares entre los trabajadores y las trabajadoras.

E303 Medida 1: Poner en marcha medidas de sensibilización que promuevan la corresponsabilidad familiar y doméstica entre los trabajadores y las trabajadoras de Alianza por la Solidaridad.

E303 Medida 2: Fomentar la conciliación por parte de los trabajadores de Alianza por la Solidaridad mediante la aplicación de medidas de acción positiva como por ejemplo el establecimiento de un permiso específico para los hombres de asistencia a exámenes prenatales y cursos de preparación al parto.

E303 Medida 3: Actualizar y mejorar las medidas de conciliación de Alianza por la Solidaridad en materia de permisos por maternidad y paternidad, lactancia, excedencias y reducción de jornada por maternidad o paternidad (actualmente regladas según lo establecido por la ley), en acuerdo con el Comité de Empresa.

EJE 4: RETRIBUCIONES

Garantizar la institución de un sistema de retribuciones que no genere ningún tipo de discriminación entre el personal de Alianza por la Solidaridad por razones de género, orientación sexual, disfuncionalidad, edad, etnia, raza y/o religión..

Objetivo 1: Profundizar en el conocimiento de la realidad retributiva de Alianza por la Solidaridad.

Objetivo 2: Hacer visible y transparente el sistema retributivo de la organización

Objetivo 1: Profundizar en el conocimiento de la realidad retributiva de Alianza por la Solidaridad.

E401 Medida 1: Realizar un estudio que analice en profundidad el sistema retributivo de Alianza por la Solidaridad tomando como referencia los salarios base y los complementos retributivos, haciendo una disgregación por sexo, **orientación sexual**, edad, categoría profesional, **diversidad funcional**, etnia, raza y/o religión, otros valores sensibles al género.

E401 Medida 2: Establecer como consecuencia del estudio anterior un Decálogo de acceso a los complementos retributivos que sea público y accesible para todas las personas de la plantilla de Alianza por la Solidaridad.



Objetivo 2: Hacer visible y transparente el sistema retributivo de la organización.

E402 Medida 1: Facilitar de forma interna en Alianza por la Solidaridad la política de retribución de la organización, los complementos retributivos existentes y los criterios aplicados en materia retributiva para cada categoría profesional.

E402 Medida 2: Realizar un informe bianual sobre retribuciones fijas y variables en el que se conozcan los datos desagregados por sexo, orientación sexual, edad, categoría profesional, diversidad funcional, etnia, raza y/o religión, otras variables pertinentes al enfoque de género.

EJE 5: SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Integrar el enfoque interseccional de género en las políticas de salud laboral y seguridad de Alianza por la Solidaridad

Objetivo 1: Analizar las condiciones laborales del personal de la organización en su relación con la salud y la seguridad de las trabajadoras.

Objetivo 1: Analizar las condiciones laborales del personal de la organización en su relación con la salud y la seguridad de las trabajadoras y los trabajadores.

E501 Medida 1: Realizar un estudio específico que analice de forma cuantitativa y cualitativa la relación del género con la salud laboral y la seguridad de las trabajadoras y trabajadores de Alianza por la Solidaridad.

E501 Medida 2: Incluir el enfoque de género en la evaluación de riesgos laborales realizada anualmente en Alianza por la Solidaridad considerando los niveles físico, psíquico y psicosocial y de tal forma que se tenga en cuenta el impacto a medio y largo plazo sobre la salud de las trabajadoras y los trabajadores de, al menos, las siguientes

cuestiones: aspectos físicos y ergonómicos de las instalaciones, equipos, herramientas y demás útiles existentes en el centro de trabajo, aspectos relacionados con la organización del trabajo y aspectos relacionados con el embarazo y el periodo de lactancia.

E501 Medida 3: Elaborar un Plan de Acción para la prevención y eliminación de los riesgos identificados tras los análisis especificados en las anteriores medidas para que el trabajo, su organización, los equipos y las herramientas estén adaptados a las necesidades del personal de ambos sexos.

EJE 6: ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Consolidar el rechazo de Alianza por la Solidaridad hacia todas las manifestaciones de violencia que puedan cometerse en los ámbitos de actuación de la organización, poniendo especial atención en la prevención del acoso sexual o el acoso por razón de sexo

Objetivo 1: Revisar y adaptar la actual política de Alianza por la Solidaridad contra el acoso, abuso y la explotación sexual (PAAES) al estándar de mayor exigencia establecido por ActionAid en sus políticas de protección y prevención de la explotación y el abuso sexuales (PSEA) y de acoso sexual.

Objetivo 2: Implementar en todos los países en los que tiene presencia Alianza por la Solidaridad la Política contra el acoso, abuso y la explotación sexual, para asegurar la tolerancia cero frente a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, o cualquier otra manifestación de violencia de género.

Objetivo 3: Sensibilizar sobre las diferentes formas en que puede manifestarse la violencia hacia las mujeres en los diferentes ámbitos de actuación de Alianza por la Solidaridad.

Objetivo 4: Ampliar los programas e intervenciones en materia de violencia contra las mujeres, tanto en contextos de desarrollo como humanitarios.



Objetivo 1: Revisar y adaptar la actual política de Alianza por la Solidaridad contra el acoso, el abuso y la explotación sexual (PAAES) al estándar de mayor exigencia establecido por Action Aid en sus políticas de protección y prevención de la explotación y el abuso sexual (PSEA) y de acoso sexual

E601 Medida 1: Conformar un equipo para la revisión y adaptación de la política contra el acoso, el abuso y la explotación sexual de Alianza por la Solidaridad, a los criterios de las políticas de la Federación de ActionAid.

E601 Medida 2: Comparar políticas y redactar propuestas de acuerdo a los estándares de mayor exigencia de las políticas de la Federación de ActionAid.

E601 Medida 3: Marcar plazos para la actualización constante de la política.

Objetivo 2: Implementar en todos los países en los que tiene presencia Alianza por la Solidaridad la Política contra el acoso, abuso y la explotación sexual, para asegurar la tolerancia cero frente a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, o cualquier otra manifestación de violencia de género.

E602 Medida 1: Traducir el documento a los idiomas de los países donde Alianza por la Solidaridad tiene presencia.

E602 Medida 2: Determinar la o las personas responsables de coordinar la implementación y el cumplimiento de la política contra el acoso, el abuso y la explotación sexual,

E602 Medida 3: Formar a las trabajadoras y los trabajadores de Alianza por la Solidaridad acerca de la implementación de la política contra el acoso, abuso y la explotación sexual, así como de las herramientas a su disposición para cumplirla con rigurosidad.

E602 Medida 4: Aplicar métodos participativos que impliquen a todas las personas de Alianza por la Solidaridad en la implementación de la política.

E602 Medida 5: Garantizar la habilitación y el acceso a espacios seguros para las personas víctimas de acoso y abuso sexual, así como las mujeres víctimas de violencia de género.

E602 Medida 6: Incluir los criterios de política contra el abuso, acoso y la explotación sexual en las entrevistas de selección de personal.

Objetivo 3: Sensibilizar sobre las diferentes formas en que puede manifestarse la violencia hacia las mujeres en los diferentes ámbitos de actuación de Alianza por la Solidaridad.

E603 Medida 1: Llevar a cabo acciones informativas y de concienciación sensibilización sobre violencia(s) de género, dirigidas a la población general, que posibiliten la profundización del conocimiento y fomenten la reflexión sobre esta problemática entre la plantilla de Alianza por la Solidaridad.

Objetivo 4: Ampliar los programas e intervenciones en materia de violencia contra las mujeres, tanto en contextos de desarrollo como humanitarios.

E604 Medida 1: Ampliar el trabajo sobre violencia de género en América Latina y África Occidental.

E604 Medida 2: Trasladar la experiencia y los aprendizajes sobre violencia de género adquiridos en Oriente Medio a otros contextos humanitarios como Haití y Colombia.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

INTRODUCCIÓN

Los procesos de Seguimiento y Evaluación son fases esenciales al planificar cualquier actuación institucional. Ambos procesos se dedican a analizar el impacto y los resultados de las intervenciones emprendidas. Gracias a la planificación y puesta en marcha de los procesos de Seguimiento y Evaluación, se consiguen estudiar los resultados de las acciones, su impacto, las transformaciones que han tenido lugar, los aspectos que es preciso fortalecer, entre otros. Seguimiento y Evaluación se complementan y nutren mutuamente. El Seguimiento inicia un proceso de monitoreo de las circunstancias en las que las actuaciones se ponen en marcha, de las fortalezas y debilidades que aparecen en la ejecución, así como constata los avances paulatinos hacia los objetivos previstos. Esta valiosa información es recogida en la Evaluación final, que observa el proceso de ejecución del Plan de Igualdad en su conjunto. Con ello, se logra analizar el impacto global de las intervenciones puestas en marcha, al tiempo que es posible proyectar recomendaciones que guiarán las acciones futuras en materia de igualdad de género. En este Plan de Igualdad se ha previsto que los procesos de Seguimiento y Evaluación sean emprendidos por una Comisión Técnica creada al efecto.

La Metodología que inspira los procesos de Seguimiento y Evaluación se sostiene sobre tres criterios principales: la participación de todos los agentes implicados de manera directa o indirecta en las diferentes fases que acompañan el Plan de Igualdad; el ánimo de fomentar la retroalimentación, es decir, los procesos de Seguimiento y Evaluación se orientan al aprendizaje que se desprende del proceso de ejecución, al tiempo que se justifican por su interés de mejora y perfeccionamiento de las intervenciones futuras; y la combinación de técnicas de recogida de información tanto cuantitativa como cualitativa. La operacionalización metodológica tiene lugar a través de una serie de indicadores. Los indicadores de índole cuantitativa recaban información numérica de gran utilidad para comprobar los cambios que han tenido lugar en la organización. Los

indicadores de índole cualitativa indagan en aspectos como el nivel de satisfacción de las personas que engloban los grupos diana de las actuaciones. La posibilidad de construir un análisis que contemple información de naturaleza cuantitativa y cualitativa enriquece de manera notable el proceso de evaluación.

La Evaluación, tal como se plantea en este Plan de Igualdad, tiene un carácter eminentemente prescriptivo. Es decir, el Informe de Evaluación ha de valorar de manera crítica las actuaciones emprendidas y el contexto en que éstas han tenido lugar con el fin de que Alianza por la Solidaridad acumule un conocimiento valioso en materia de igualdad de género, que se proyecte en la mejora de las actuaciones futuras en este campo. Por esta razón, el Informe de Evaluación contemplará diferentes aspectos para cumplir con esta tarea. El listado de lecciones aprendidas recogerá aquellos aspectos en los que se hace necesario seguir profundizando (p.ej. debilidades, resistencias, falta de consolidación, circunstancias que han restado operatividad... detectados en el proceso de ejecución del Plan), así como planteará un análisis de las causas que sostienen estos aspectos. Este listado de lecciones aprendidas fortalecerá la experiencia de Alianza por la Solidaridad, al tiempo que perfeccionará futuras planificaciones. Asimismo, es de relevante importancia el banco de buenas prácticas, ya que recoge los principales logros y fortalezas que se han detectado en el proceso de implementación. Contar con buenas prácticas no sólo aumenta la motivación para seguir trabajando en la consolidación de la igualdad de género en la organización, sino que también sitúa a Alianza por la Solidaridad como referente al haber acumulado prácticas exitosas en materia de igualdad y no discriminación. Finalmente, se incluirá un apartado de recomendaciones generales con el fin de incidir positivamente en las próximas actuaciones en materia de género y, asimismo, sintetiza de manera global el aprendizaje desprendido del proceso de Seguimiento y Evaluación.

El Seguimiento y la Evaluación culminan el Plan de Igualdad de Alianza por la Solidaridad, que sin duda constituye un paso adelante en la consolidación de la igualdad de género en la organización. Con ello, se facilita e impulsa la promoción de

valores como la equidad, la no discriminación, la cohesión, el bienestar y la democracia en el seno de Alianza por la Solidaridad.

ESTRUCTURA

En el siguiente cuadro se resume la estructura seguida en este apartado.

La Comisión Técnica para el Seguimiento y la Evaluación
Metodología
Los indicadores contemplados
Los indicadores transversales
Naturaleza y Objetivos del Seguimiento y la Evaluación
Las preguntas clave a responder en el Informe de Evaluación
La Evaluación Prescriptiva
El listado de lecciones aprendidas
El banco de buenas prácticas
Las recomendaciones en el Informe de Evaluación



LA COMISIÓN TÉCNICA PARA EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN

El Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de Alianza por la Solidaridad será llevada a cabo por una Comisión Técnica a la cual le corresponderán las siguientes funciones:

- Velar por el Seguimiento del Plan de Igualdad, constatando su puesta en marcha, la progresiva ejecución de sus medidas y el impacto inicial de las mismas. Además, comprobará posibles dificultades o resistencias en el transcurso de la implementación, así como eventuales cambios en el contexto que pudieran repercutir en la progresiva puesta en marcha del Plan.
- Recibir actualizaciones periódicas del estado de la implementación del Plan.
- Asesorar en la puesta en marcha de las actuaciones que así lo requieran.
- Apoyar en la puesta en marcha de las actuaciones que así lo requieran.
- Velar por la Evaluación Final del Plan.
- Analizar los resultados de los indicadores diseñados, así como valorar el posible impacto de cambios contextuales.
- Redactar el Informe Final de Evaluación.
- Difundir los resultados del Informe de Evaluación.
- Velar para que las medidas a favor de la igualdad de género puestas en marcha con el Plan de Igualdad se mantengan en el tiempo (p. ej. recogida de información desagregada por sexo, medidas de fomento de la conciliación, respeto del principio de presencia equilibrada...).

METODOLOGÍA

La metodología de Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad de Alianza por la Solidaridad se rige por los siguientes criterios:

El carácter participativo. El Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad tiene una naturaleza participativa, de modo que tomen parte en ella los diferentes agentes implicados en su puesta en marcha, así como las personas identificadas como grupo diana de las actuaciones.

El ánimo de aprendizaje: retroalimentación. La metodología desarrollada en los procesos de Seguimiento y Evaluación se orienta a: a) el aprendizaje de las actuaciones puestas en marcha; b) la consolidación de las actuaciones y valores considerados deseables en la organización; c) la reorientación de actuaciones que no han producido los efectos esperados; y todo ello para d) fortalecer la calidad de las políticas y actuaciones de igualdad futuras que desarrolle Alianza por la Solidaridad.

La combinación de técnicas de recogida de información. La operacionalización metodológica tiene lugar a través del desarrollo de un conjunto de indicadores que acompañan las medidas incluidas en los distintos Ejes de este Plan. Los indicadores contemplados son de naturaleza cuantitativa y cualitativa. Este hecho permite observar transformaciones que pueden ser medidas numéricamente, así como otros cambios cualitativos relacionados con percepciones, actitudes, satisfacción, aceptación. A continuación, se explica más extensamente este punto.

LOS INDICADORES CONTEMPLADOS

En el Plan de Igualdad de Alianza por la Solidaridad cada una de las medidas contempladas va acompañada de un conjunto de indicadores (ver Tabla de Indicadores). Los indicadores operacionalizan las medidas, es decir, permiten evaluar de manera sistemática el impacto de la medida que se analice. El análisis posterior del resultado de los indicadores, así como cuestiones adicionales –como la atención al contexto- configurarán aspectos fundamentales del Informe de Evaluación.

Los indicadores contemplados combinan una aproximación cuantitativa y cualitativa. Así, por ejemplo, se incluyen indicadores de índole cuantitativa que inciden en el conocimiento del número de personas que han participado en las formaciones propuestas, el número de trabajadores y trabajadoras que han consultado un espacio web, o el número de usuarios y usuarias de un espacio virtual. La recogida de información requerida para estos indicadores se basa principalmente en la contabilización de las personas que han participado de una determinada medida. Junto a estos indicadores de tipo numérico, se contemplan otros indicadores de naturaleza cualitativa que inciden, por ejemplo, en el grado de satisfacción de las personas participantes en una acción formativa, en la percepción de la utilidad de los contenidos de una campaña de sensibilización o en la percepción por parte de trabajadores y trabajadoras de Alianza por la Solidaridad de la posible utilidad en su actividad laboral cotidiana de los contenidos propuestos en un curso de formación. La recogida de información para estos indicadores puede ser llevada a cabo a través de distintas técnicas: cuestionarios, entrevistas o grupos de discusión.

LOS INDICADORES TRANSVERSALES

Cuando los indicadores se refieran a las personas que constituyen el grupo diana de la medida siempre se tomará en cuenta:

- Desagregación por razón de sexo, para estudiar el posible comportamiento diferencial de hombres y mujeres.
- Desagregación por categoría profesional, para estudiar el comportamiento diferencial entre categorías profesionales del mismo nivel y categorías profesionales de distinto rango jerárquico.
- Inclusión de otras variables sensibles al género, p. ej. el impacto del cuidado a dependientes en los trabajadores y trabajadoras, el tiempo de permanencia en puestos de responsabilidad (grado de rotación), el impacto de la maternidad/ paternidad en la carrera laboral.
- Desagregación por orientación sexual, etnia, raza, religión y diversidad funcional, que completen el estudio de los posibles comportamientos a partir de un enfoque interseccional
- Cuando los indicadores se refieran a actuaciones que haya que poner en marcha (p. ej. cursos de formación), políticas que diseñar o cambios a introducir, se contemplará el indicador relativo a:
- El grado de adecuación o idoneidad de los recursos temporales y económicos.

Este indicador permite conocer la idoneidad del tiempo empleado para llevar a cabo las medidas, así como informar acerca de si los recursos económicos con que se han contado han sido suficientes para emprender y completar las tareas planificadas.



NATURALEZA Y OBJETIVOS DEL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN

Para Alianza por la Solidaridad es imprescindible comprobar el grado en que los compromisos del Plan de Igualdad han sido cumplidos, tener constancia de los cambios hacia la igualdad de género que han tenido lugar, al tiempo que conocer los retos de futuro que se plantean. Por este motivo, se plantea una doble estrategia de Seguimiento y Evaluación de este Plan de Igualdad. La naturaleza del Seguimiento se relaciona con la atención constante al proceso de ejecución del Plan, de modo que pueda reorientarse la acción en caso de que se produzcan dificultades o imprevistos, así como fortalecer pautas de actuación exitosas. El proceso de Seguimiento se extiende hasta la finalización del Plan de Igualdad. En este momento, tiene lugar la Evaluación final cuya razón de ser es analizar el proceso de implementación del Plan en su conjunto, valorando el grado de cumplimiento de las actuaciones en él recogidas, el impacto de dichas actuaciones y el establecimiento de recomendaciones de futuro. Ambos procesos ofrecerán a Alianza por la Solidaridad una estimable experiencia en materia de Igualdad de Género en la organización, así como un valioso conocimiento de formas de consolidar la igualdad que servirá de referente a otras organizaciones de su campo de acción.

A continuación, se recogen de manera sintética los objetivos específicos de los procesos de Seguimiento y Evaluación.

Seguimiento

Tiene como objetivos:

- Realizar un primer monitoreo que deje fiel constancia de:
 - el arranque de la implementación del Plan.
 - el comienzo de la ejecución de sus medidas.
 - la incorporación y operatividad de los y las responsables de ejecutar dichas medidas.

- la disposición de los medios económicos, técnicos, humanos y temporales requeridos.
- Estudiar y difundir los objetivos que se van cumpliendo, así como sus resultados. Si los resultados presentan déficits, se genera un conocimiento valioso que habrá que retomar en la evaluación final con el fin de elaborar un **listado de lecciones aprendidas** orientadas a futuras políticas y programas en materia de igualdad de género. Si los resultados son positivos, se va generando un **banco de buenas prácticas**, así como se aumentan los niveles de motivación de cara a la finalización de la implementación del Plan. Tanto el listado de lecciones aprendidas como el banco de buenas prácticas serán retomados y ampliados en la fase de Evaluación final.
- Evaluar la posible presencia de dificultades no previstas. El estadio de monitoreo permite planificar cauces de actuación alternativos ante posibles dificultades no contempladas en el diseño del Plan o fruto de cambios en la organización o su contexto. Permite la detección de bloqueos en la ejecución de las actuaciones e impulsa la búsqueda de alternativas para que dichas acciones puedan ser finalmente implementadas.

Evaluación final

Por su parte, esta fase tiene como objetivos:

- La valoración del impacto que las acciones emprendidas han tenido: cambios en la organización, aprendizaje de nuevas prácticas, mayor sensibilización, nuevos canales de participación, nuevas políticas.
- La detección del grado de cumplimiento de los compromisos reflejados en el Plan de Igualdad.

- La toma de conciencia de las dificultades que han surgido en el proceso de puesta en marcha de las medidas planificadas. La evaluación permite identificar esas dificultades para que puedan ser debatidas y abordadas.
- Aprendizaje para la planificación e implementación de acciones futuras. La evaluación trae consigo una potencial de retroalimentación, que orienta acciones futuras.
- Los aspectos en los que la organización necesita profundizar, así como aquellos otros en los que la organización ha salido consolidada. La evaluación deja constancia de aquellos aspectos en los que la organización ha de seguir trabajando y ofrece pautas de mejora o modos alternativos de actuación. Asimismo, subraya aquellos otros aspectos que se han convertido en nuevos patrones de actuación.
- La evaluación está íntimamente ligada al estudio del contexto de Alianza por la Solidaridad, así como de posibles cambios sociales, económicos, políticos o culturales que hayan podido afectar el devenir de la organización.

LAS PREGUNTAS CLAVE A RESPONDER EN EL INFORME DE EVALUACIÓN

Tras la toma en consideración de la información arrojada en el proceso de Seguimiento y el análisis de los indicadores señalados, se pasarán a redactar las principales conclusiones en el Informe de Evaluación. Este documento dará buena cuenta de la experiencia que ha supuesto la implementación del Plan de Igualdad en Alianza por la Solidaridad. El Informe de Evaluación deberá contener una información lo suficientemente detallada y precisa como para que sea posible arrojar luz sobre las siguientes cuestiones:

- ¿Cuáles han sido las intervenciones básicas puestas en marcha?

- ¿Cuál(es) era(n) la(s) motivación(es) principal(es) al diseñar y ejecutar estas intervenciones?
- ¿Hasta qué punto se ha(n) cumplido esta(s) motivación(es)? ¿En qué aspectos es necesario seguir profundizando? ¿Por qué?
- ¿De qué manera ha cambiado la situación de los colectivos destinatarios/ grupos diana de las medidas?
- ¿De qué manera ha cambiado la situación de otros grupos de la organización, que no han sido directamente afectados por las actuaciones emprendidas?
- ¿De qué manera ha cambiado la situación de la organización (en términos de valores, principios rectores, actuaciones, formas de hacer...)?
- ¿Qué ha aprendido Alianza por la Solidaridad en el proceso de Diseño, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad? En otros términos, ¿qué nuevas destrezas y valores se han incorporado a la filosofía de la organización?
- En términos globales, ¿cuál ha sido el impacto del Plan de Igualdad (2011-2014) en Alianza por la Solidaridad?

Al mismo tiempo, el Informe de Evaluación establecerá pautas de actuación futura a partir de la experiencia e impacto que el proceso de ejecución del Plan de Igualdad ha traído consigo. En la siguiente sección, se explica esta cuestión con más detalle.

LA EVALUACIÓN PRESCRIPTIVA

El proceso de evaluación es principalmente un medio para evaluar la calidad, la pertinencia y el grado de cumplimiento de los objetivos constatados en las políticas puestas en marcha. Por este motivo, la evaluación es eminentemente una herramienta que mira hacia el futuro. La evaluación tal como se plantea en el Plan de Igualdad de Alianza por la Solidaridad ha de contener recomendaciones para la mejora de la calidad de futuras planificaciones en la organización. Y ello con el fin de seguir

profundizando en la igualdad de género interseccional en sus múltiples vertientes: profundización en una cultura organizacional atenta a la igualdad de género, criterios no estereotipados de acceso y promoción en el empleo, el fomento de la conciliación, la garantía de la igualdad retributiva, la consolidación de políticas de salud laboral sensibles al género y la lucha contra la violencia de género, entre tantas otras. En términos generales, las recomendaciones que se desprenden del Informe de Evaluación constituyen una información de gran valor para seguir consolidando el principio de igualdad de género dentro de los valores de la organización. Y que así, Alianza por la Solidaridad sea referente en el respeto de la igualdad entre hombres y mujeres, y en la lucha contra cualquier tipo de discriminación.

El listado de lecciones aprendidas

En el transcurso de la ejecución del Plan de Igualdad se irán detectando dificultades, bloqueos, resistencias, falta de colaboración o imprevistos que han de reflejarse en el Informe de Evaluación, pues constituyen valiosas lecciones aprendidas. Dichas lecciones nos animan a trazar modos de pensamientos y actuación alternativos para lograr los objetivos inicialmente trazados. Facilita encarar las futuras planificaciones habiendo incorporado cambios ante diseños o medidas que se han mostrado poco operativos. Para Alianza por la Solidaridad, el listado de lecciones aprendidas irá consolidando su experiencia y bagaje en el diseño e implementación de las políticas y los programas de igualdad.

El banco de buenas prácticas

Al finalizar la ejecución del Plan de Igualdad, Alianza por la Solidaridad contará con un conjunto importante de logros y avances, así como con una mayor sensibilización, formación, destrezas y conocimiento en el campo de la igualdad de género, gracias a un conjunto de actuaciones y compromisos exitosos. Todos ellos constituyen un valioso banco de buenas prácticas, que servirá como fuente de motivación para emprender acciones futuras y como fuente de conocimiento para encarar el futuro diseño y ejecución de programas y políticas de igualdad. Además, atesorar buenas

prácticas en el campo de la igualdad de género refuerza la posición de Alianza por la Solidaridad como referente en el terreno de las organizaciones que trabajan en el campo de la cooperación al desarrollo.

Las recomendaciones en el Informe de Evaluación

Con el fin de mejorar en la planificación de acciones futuras, el Informe de Evaluación finalizará con algunas conclusiones generales a modo de recomendaciones orientadas a la mejora de futuras planificaciones. De este modo, la Evaluación supone un mecanismo de retroalimentación con el fin de proyectar lo aprendido en futuras actuaciones concernientes a igualdad de género.

TABLAS DE INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Como parte anexada a la metodología de Evaluación y Seguimiento descrita en el apartado anterior se cuenta con un documento anexo con tablas de operativización del plan con propuesta de indicadores que puedan servir al seguimiento de cada una de las Medidas contempladas en el Plan a lo largo de los diferentes Ejes de Actuación considerados.

Otras cuestiones relativas al órgano/agentes responsables, los recursos necesarios, temporalización o ámbito de aplicación deberán ser resueltas y decididas por la Comisión Técnica creada con el fin de pilotar el proceso de Evaluación y Seguimiento.

(Documento ANEXO 1. Operativización ejes de actuación.)

