



Avda. Tres Cruces, 49
46018 Valencia
CIF: G-96196845

ESTRATEGIA de GÉNERO y DESARROLLO

2023-2027

Aprobado por la Asamblea de la entidad en Octubre de 2022

Nota:

Tras la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2019 la ONGD Petjades inició un proceso de diagnóstico y posterior elaboración de su Plan de Igualdad 2020-22; Plan que se presentó en 2019 a la Dirección General de l'Institut de les Dones y se validó con el expediente: 324/2019.

En febrero se presentó a dicha Dirección General el documento de evaluación y en la actualidad nos encontramos elaborando el II Plan de Igualdad

ASOCIACION PETJADES (G96196845)	
324/2019 RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO INICIADO POR ASOCIACIÓN PETJADES SOBRE SOLICITUD DE VISADO DEL PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA	RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO INICIADO POR ASOCIACIÓN PETJADES SOBRE SOLICITUD DE VISADO DEL PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA
ANTECEDENTES DE FET	ANTECEDENTES DE HECHO
<p>PRIMER.- En data 11 de setembre del 2019, ASOCIACION PETJADES va presentar per conducte del seu representant legal, sol·licitud de visat del Pla d'Igualtat, per al període comprés entre l'1de gener del 2020 al 31 de desembre del 2022.</p> <p>SEGON.- Examinada la documentació presentada amb la sol·licitud i estimada correcta, s'ha efectuat el corresponent anàlisi tècnic sobre l'adequació de les mesures contingudes en el Pla d'Igualtat presentat als criteris fixats en Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, havent-se emés un informe positiu.</p> <p>TERCER.- Havent-se elevat Proposta de Resolució de validació del Pla d'Igualtat presentat i concessió del visat.</p>	<p>PRIMERO.- En fecha 11 de septiembre del 2019, ASOCIACION PETJADES presentó por conducto de su representante legal, solicitud de visado del Plan de Igualdad, para el periodo comprendido entre el 1 de enero del 2020 al 31 de diciembre del 2022.</p> <p>SEGUNDO.- Examinada la documentación presentada con la solicitud y estimada correcta, se ha efectuado el correspondiente análisis técnico sobre la adecuación de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad presentado a los criterios fijados en Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, habiéndose emitido informe positivo.</p> <p>TERCERO.- Habiéndose elevado Propuesta de Resolución de validación del Plan de Igualdad presentado y concesión del visado.</p>
FONAMENTS DE DRET	FUNDAMENTOS DE DERECHO
<p>PRIMER.- És competent per a resoldre la Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones d'acord amb el que preveu l'article 20.3 de la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre dones i hòmens, l'article 6 del Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels Plans d'Igualtat de les Empreses de la Comunitat Valenciana.</p>	<p>PRIMERO.- Es competente para resolver la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres de acuerdo con lo previsto en el artículo 20.3 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el artículo 6 del Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana.</p>
<p>En virtut d'això,</p>	<p>En su virtud,</p>
RESOLC	RESUELVO
<p>Acordar la VALIDACIÓ I CONCESSIÓ DEL VISAT del Pla d'Igualtat presentat i l'US DEL SEGELL ASOCIACIÓN PETJADES d'aplicació en tots els seus centres radicats a la Comunitat Valenciana, per al període comprés entre l'1de gener del 2020 al 31 de desembre del 2022.</p> <p>De conformitat amb l'article 20.3 de la Llei de 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes, l'empresa haurà de presentar un informe d'avaluació de resultats a mitjan període de la vigència del pla d'Igualtat i un altre a la seua finalització, davant la Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones.</p> <p>Contra la present resolució que no posa fi a la via administrativa, podrà interposar-se Recurs d'Alçada, en el termini d'un mes davant de l'I·l·m. Secretari Autonòmic d'Igualtat i Diversitat de Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives, d'acord amb el que disposen els articles 121 i 122 de Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques. De conformitat amb el que es disposa en l'article 14.2 de la mateixa Llei, les persones jurídiques hauran de relacionar-se amb la les Administracions Públiques a través de mitjans electrònics. En conseqüència la documentació haurà de presentar-se via Seu Electrònica de la GVA.</p>	<p>Acordar la VALIDACIÓN y CONCESIÓN DEL VISADO del Plan de Igualdad presentado y el USO DEL SELLO ASOCIACIÓN PETJADES de aplicación en todos sus centros radicados en la Comunitat Valenciana, para el periodo comprendido entre el 1 de enero del 2020 al 31 de diciembre del 2022.</p> <p>De conformidad con el artículo 20.3 de la Ley de 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, la empresa deberá presentar un informe de evaluación de resultados a mitad del periodo de vigencia del plan de igualdad y otro a su finalización, ante la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres.</p> <p>Contra la presente resolución que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse Recurso de Alzada, en el plazo de un mes ante el Ilmo. Secretario Autonómico de Igualdad y Diversidad de Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, conforme a lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.2 de la misma Ley, las personas jurídicas deberán relacionarse con la las Administraciones Públicas a través de medios electrónicos. En consecuencia la documentación deberá presentarse vía Sede Electrónica de la GVA.</p>

INDICE:

- 1.- Presentación e Introducción**
- 2.- Marco normativo.**
- 3.- Fundamentos y alcance.**
- 4.- Compromiso de Petjades:
Aplicación por áreas.**
- 5.- Objetivos de la estrategia**
- 6.- Seguimiento y evaluación.**

1. PRESENTACIÓN e INTRODUCCIÓN

El presente documento **“Estrategia del enfoque de género en el trabajo sustantivo de la Asociación Petjades”** forma parte de los estudios, reuniones y debates desarrollados en el seno de la asociación y constituye un insumo para la reflexión, los debates y las políticas de igualdad en los diferentes programas y proyectos de cooperación internacional que Petjades llevarán a cabo los países en los que trabaja. De la misma manera se plasmará en las demás actividades, proyectos y/o programas que la asociación lleve a cabo

Mientras que en las décadas de los setenta y los ochenta se insistía en la "integración de las mujeres en los procesos de desarrollo", en los años noventa el énfasis estuvo puesto fundamentalmente en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de desarrollo y en la planificación de esas políticas, así como en su institucionalización, mediante modificaciones en las estructuras y los sistemas de las organizaciones que se dirijan a generar una mayor equidad entre varones y mujeres. Actualmente hay un número creciente de experiencias para incorporar el análisis de género en la corriente principal del desarrollo como una estrategia institucional, tanto a nivel de la propia ONGD Petjades como en los diferentes organismos públicos y privados que trabajan estos temas, tales como agencias de cooperación, organismos intergubernamentales, gobiernos...

El enfoque de género aporta precisión analítica y operativa para poder cumplir con los objetivos de la equidad, el desarrollo económico y la ampliación del ejercicio de los derechos humanos y de la ciudadanía.

En este contexto, PETJADES, en 2001 inició un proceso de revisión de su capacidad institucional para incorporar, de manera visible, la dimensión de género en su trabajo, y adoptar las medidas adecuadas para llevar a cabo su función de colaboración con otras entidades (contrapartes), en relación con la promoción de una política activa y prácticas sociales que permitan alcanzar la equidad entre varones y mujeres. Este proceso culminó con la Institucionalización del enfoque de Género, como una herramienta estratégica que está al servicio de las políticas para la promoción de la equidad, que dio paso a la Estrategia de Género y al Plan de Igualdad 2020-2022.

2. MARCO NORMATIVO DE LAS POLITICAS DE IGUALDAD Y DESARROLLO

“La estrategia de un enfoque teórico-metodológico, como es el de género y desarrollo, se refiere al proceso a través del cual las prácticas sociales asociadas a éste se hacen suficientemente regulares y continuas, son sancionadas y mantenidas por normas y tienen una importancia significativa en la estructura organizacional y en la definición de los objetivos y las metodologías adoptadas por una institución (Abercrombie, Hill y Turner)”.

Las referencias normativas e instrumentos de planificación estratégicos en los que se sustenta la presente Estrategia son:

A nivel internacional contamos con:

Convención sobre la **Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**. (CEDAW) Adoptada el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979.

La **Plataforma de Acción** en el marco de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing, 1995). Renovó el compromiso de la comunidad internacional con el objetivo de lograr la igualdad entre los géneros y definió doce esferas de especial preocupación, proponiendo en torno a éstas objetivos estratégicos y medidas a adoptar por los estados.

La igualdad de género en la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**
Hacer las promesas realidad: La igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

A nivel nacional:

El artículo 14 de la **Constitución española** proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Al amparo de este artículo nace la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y

cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

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”.

A nivel autonómico:

la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la **igualdad entre mujeres y hombres**. Esta ley tiene por objeto regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la comunidad valenciana, estableciendo los principios generales que deben orientar dicha igualdad y las actuaciones básicas que deben realizarse.

V Plan Director de la Cooperación Valenciana En términos de igualdad el eje primordial es el de las personas ya que en su estrategia se refiere a los derechos de las mujeres estableciendo diferentes objetivos operativos que se refieren al empoderamiento de las mujeres, a promover el acceso y la participación equitativa en los ámbitos del desarrollo humano y, por último a eliminar todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres.

Guía para la transversalización GBDH (Enfoque de Género Basado en Derechos Humanos) en la cooperación valenciana al desarrollo. Donde se pone de manifiesto el compromiso de la GVA con el enfoque de género y busca facilitar los cambios sociales que trasformen las condiciones desiguales, materiales y sociales, existentes en la actualidad entre hombres y mujeres.

Por último a nivel institucional:

La Asamblea, máximo órgano de la Asociación Petjades, aprueba y mandata a la Junta Directiva trabajar para la consecución de 11 objetivos que se plasman **en el artículo 4 de los estatutos**, como fines de la entidad, de los cuales se vinculan directamente con la equidad de género:

3. El compromiso con la justicia social.
4. Promoción social, laboral y humana de las mujeres.
7. La defensa de los Derecho Humanos.

3. FUNDAMENTOS Y ALCANCE

Consideramos que la equidad de género es una cuestión de derechos humanos y que resulta de vital importancia para el trabajo que realizamos en la lucha contra la pobreza y la injusticia.

Apostamos y trabajamos para la plena participación en todas las esferas de la sociedad, públicas y privadas, de las mujeres. Esta participación es imprescindible para alcanzar la igualdad efectiva entre géneros y colaborar en la eliminación de la desigualdad, la pobreza y lograr un desarrollo realmente sostenible.

Nos vinculamos estatutariamente con el derecho a la igualdad y con la equidad de género, por ello el compromiso de Petjades se materializa:

- Promoviendo y trabajando por la igualdad de género en todos los aspectos que afectan a la estructura interna de la Asociación
- Trabajando para que nuestros programas y proyectos contribuyan a la equidad de género desde la cooperación al desarrollo y la educación para la ciudadanía global.
- Priorizando al empoderamiento y al liderazgo de las mujeres y las jóvenes, para facilitar el acceso de todas al derecho a la igualdad, a la participación política a la educación, a la seguridad... haciendo realidad la Plataforma de Acción donde se cita que los Derechos Humanos son los Derechos de las Mujeres.
- Transversalizando la equidad de género en todas las políticas, en las campañas de educación y/o sensibilización social, en las acciones de incidencia política.
- Realizando todas las comunicaciones de Petjades con inclusión de la perspectiva de género y equidad entre mujeres y hombres.

Creemos que tanto las mujeres como los hombres tienen un importante papel que jugar para cambiar las instituciones, las creencias, las mentalidades, las ideas, las actitudes y los comportamientos que perpetúan las desigualdades de género.

4. COMPROMISO DE PETJADES: TRANSVERSALIZACION POR ÁREAS

A través de los diferentes programas, proyectos, u otras actuaciones de cooperación, EpCG y comunicación, Petjades se compromete a contribuir, no sólo en la consecución de los Derechos Humanos, sino a promover la equidad en los Derechos Humanos bajo el enfoque de Género en Desarrollo Basado en los Derechos Humanos, 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, incluido el ámbito político.

Petjades se compromete a 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 actuales que se estructuran en base a normas patriarcales; por tanto a promover la consecución de los ODS 5: Igualdad de Género y el ODS 10 Reducción de las desigualdades.

4.1 Ámbito de la Cooperación Internacional

La integración del enfoque de género en desarrollo basado en Derechos Humanos en los proyectos y/o programas de cooperación internacional al desarrollo se aplicara por tanto la transversalización del enfoque y el 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, priorizando el análisis frente a la recogida de información, utilizando el análisis de contexto como fundamento para el diseño de los programas o de los proyectos

Se incorporarán indicadores específicos de seguimiento, que permitan reflejar y captar los cambios producidos en las realidades que tratan en cuestión DDHH, desarrollo Humanos y género; midiendo los aspectos que tratan sobre la equidad o la inequidad de género, es decir, sobre el estatus, los roles y las condiciones de vida de mujeres y hombres.

En el diseño y la formulación de los programas y proyectos se priorizaran las necesidades de los grupos sociales más empobrecidos, donde habitualmente encontramos a las mujeres. Asi como se pondrá acento en asegurar la participación real de los grupos invisibilizados, fomentando la capacitación, la reflexión, y el pensamiento crítico sobre el sistema de derechos y el pensamiento crítico.

En la fase de ejecución y seguimiento se deberá contemplar la participación activa de las mujeres para no reproducir y perpetuar los roles tradicionales que impiden a las personas ejercer sus derechos y libertades

En cuanto a la evaluación se ha de reflejar en qué medida los resultados han contribuido a mejorar las condiciones de vida de las mujeres.

La apuesta por la igualdad del EGBDH estará presente en las relaciones con las organizaciones socias, 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, Petjades 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 el cumplimiento de los DDHH.

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.

4.2 Ámbito de la Educación para la Ciudadanía Global y la Comunicación:

En todo el trabajo de EpCG, Petjades analizará la influencia de los factores de género en el diseño de los proyectos, campañas, revista, materiales, publicaciones, notas de prensa, redes sociales y otras acciones específicas.

En todas las comunicaciones y actividades de EpCG se empleará un lenguaje inclusivo y se velará por una proyección de la imagen de las mujeres y los hombres no estereotipada, que refleje su diversidad y contribución real al desarrollo.

Se promoverán medidas de acción positiva para incentivar la participación de las mujeres y se evitará reforzar roles tradicionales de las relaciones de género.

En definitiva, todas las áreas y actuaciones de Petjades contribuirán a incluir el EGBDH 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, como “Guía para la transversalización del EGBDH en la cooperación Valenciana al Desarrollo”

5. OBJETIVOS DE LA ESTRATEGIA

5.1 Objetivo 1 - Incorporar la estrategia de género en el modelo organizacional de Petjades

Para realizar el diagnóstico de la incorporación del EGBDH en nuestro modelo socio-organizativo hemos establecido cuatro niveles de análisis.

1. Análisis detallado del personal contratado:

- Observamos que se fomenta la contratación de mujeres, en edades comprendidas entre treinta (30) y cincuenta (50) años, con un nivel de estudios universitarios
- Se les ofrece una jornada laboral óptima para la conciliación entre la vida laboral y familiar.
- En este sentido se establece una flexibilidad horaria en cuanto a entrada y salida del lugar del trabajo.
- Se facilita el trabajo desde casa cuando las condiciones lo requieran.
- fomenta la formación del personal mediante la asistencia presencial a formaciones especializadas

2. Órganos de gobierno

Analizado los órganos de gobierno de la organización su composición nos lleva a la cuotas de democracia paritaria, es decir, que no haya más del 60% de un género ni menos del 40% del otro. Estableciéndose medidas de acción positiva hacia las mujeres, de las 5 personas que componen la Dirección de la entidad 3 son mujeres.

3. Las entidades socias locales.

Como criterios de colaboración con las contrapartes o entidades locales Petjades establece:

- Uno de sus grupos prioritarios de intervención sean las mujeres
- su trabajo en torno al fomento del derecho a la participación de las mismas
- y que tengan Planes o estrategias de igualdad actualizados y validados.
- la plantilla como los órganos de gobierno tengan una amplia participación de mujeres
- En el caso de que exista algún socio que no cuente con todas estas características entendemos que tenemos que adoptar un compromiso con ese socio, y ellos con nosotras, para que se implementen todas estas medidas a medio plazo.

4. En cuanto a la selección de empresas externas se selecciona y contrata para servicios externalizados, como las auditorías, evaluaciones, etc. aquellas que cumplan al criterio transversal del enfoque de igualdad a todos sus trabajos, políticas y servicios.

5.2 Objetivo 2 - Integrar el enfoque de género en los programas y proyectos de educación para la ciudadanía global y cooperación al desarrollo de PETJADES

- Incorporar en los planes de trabajo el análisis de género en todos los ámbitos y áreas de cooperación internacional y educación para la ciudadanía global.
- Fortalecer la capacidad interna de las personas técnicas y voluntarias de la entidad para incorporar el análisis de género en su trabajo.
- Facilitar el diálogo técnico y político con las contrapartes en el enfoque de género en los respectivos países de actuación.
- Transversalizar el enfoque de género y derechos humanos en los proyectos y programas de cooperación al desarrollo y educación para la ciudadanía global.
- Implementar mecanismos de seguimiento, evaluación y aprendizaje que permitan fortalecer nuestro conocimiento y capacidad organizacional incorporando las lecciones aprendidas en materia de equidad de género.

5.3 Objetivo 3 - Desarrollar instrumentos de apoyo técnico y metodológico para facilitar la integración del enfoque de género

- Integrar el análisis de género en todas las fases del ciclo de los programas y/o proyecto y desarrollar los instrumentos de apoyo correspondientes.
 - Asegurar el empoderamiento y la plena participación de las mujeres en todos los aspectos y ciclos de nuestro trabajo.
 - Implementar medios específicos (cuotas de participación, medidas de acción positiva, etc.) para superar los obstáculos frente a la participación plena y total de las mujeres, de la misma manera que la de los hombres, en todas las etapas de los programas y proyectos.
 - Estimular y motivar a los varones a actuar de manera comprometida como agentes de cambio y como socios y aliados para la promoción de la equidad de género.
 - Integrar en cada etapa de nuestros programas y proyectos (diagnóstico, formulación, implementación, seguimiento, evaluación y aprendizaje) el análisis de género con el fin de comprender las experiencias, intereses, capacidades y diferentes necesidades de las mujeres y los hombres para comprender y reducir las desigualdades de género.
- Divulgar la información generada y los procedimientos metodológicos utilizados.
 - En una perspectiva de rendición de cuentas, implementar los mecanismos de seguimiento, evaluación y aprendizaje necesarios para la

consecución de nuestro objetivo de reducción de las diferencias y consecución de la igualdad de género

5.4: Objetivo 4 - Promover la equidad de género en las contrapartes locales en terreno:

- Asegurar un diálogo permanente con nuestras contrapartes locales en el terreno, -a quienes entendemos, vivimos y sentimos como entidades socias estratégicas- con el fin de crear, acompañar y apoyar la implementación de políticas y prácticas organizacionales y de desarrollo que favorezcan la igualdad de género y el avance de los derechos de las mujeres, las jóvenes y las niñas en sus territorios de influencia.
- Apoyar, empoderar y generar alianzas con las asociaciones y movimientos de mujeres, -o organizaciones que trabajan para la consecución de los derechos de las mujeres, las jóvenes y las niñas- en las áreas geográficas de influencia de las contrapartes locales.
- Fomentar la formación de varones y mujeres, titulares de derechos, en los programas y proyectos en temas como análisis y perspectiva de género, nuevas masculinidades y empoderamiento. Reconociéndolos y propiciando su autoconocimiento como actores y actrices clave para el cambio social en materia de equidad de género

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

PETJADES asume que solo desde la reflexión y la autocrítica podremos conseguir avanzar en algo tan importante como EGBDH en la sociedad. Es por esta razón que la evaluación de esta estrategia se realizará conforme al grado de consecución de las estrategias planteadas en la misma.

Es necesario de que obtengamos consciencia de aquellas problemáticas que nos hayan impedido alcanzarlos en su totalidad y para esto es necesario hacer una revisión periódica de cada una de las estrategias. En este sentido será necesario que evaluemos constantemente nuestra forma de trabajar y de relacionarnos tanto a nivel interno como externo y evaluar tanto nuestras actuaciones personales como las de las personas con quienes estamos trabajando.

Para realizar esto entendemos que es completamente necesario el constante diálogo entre todas las personas e instituciones implicadas para mantener unas relaciones igualitarias que nos permitan hablar y trabajar sobre nuestros fallos y los de las personas que nos rodean.

Para la evaluación y seguimiento serán de suma importancia las conclusiones que se obtengan de cada reunión en las que se visibilicen diversas problemáticas que nos estén afectando tanto a nivel personal como organizativo.

Anualmente efectuará un informe de seguimiento y evaluación de los fines y las estrategias fijadas.

Funciones y competencias de la comisión de seguimiento y evaluación:

- Velar por el cumplimiento de los fines de la presente Estrategia de Género.
- Anular, modificar o introducir nuevas medidas si fuera necesario tras el análisis del seguimiento o evaluación.
- Dar seguimiento a l cumplimiento de las medidas previstas en la Estrategia de Género para comprobar la consecución de los objetivos y conocer el proceso de desarrollo.
- Además de las relativas al desarrollo y seguimiento de la Estrategia, la Comisión servirá de cauce de comunicación entre las personas trabajadoras y la Dirección en materia de Igualdad y Conciliación de vida familiar y laboral.
- Atender e informar sobre cuestiones planteadas por parte del personal contratado relativas a la implantación de la estrategia.
- 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 anualmente 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 33/2007 del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana.
- Análisis de las acciones llevadas a cabo en cada una de las áreas contemplaran los siguientes datos para el seguimiento:
 - 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.