

[=]

c i e m e n

centre

internacional

escarré per a les

[minories]

ètniques i les

nacions

PLA D'IGUALTAT

2024-2026



Publicació: abril 2024

Edita: Centre Internacional Escarré per a les Minories Ètniques i les Nacions (CIEMEN) i la Consultoria MIMAT.

C/ Rocafort, 242 bis, 3r
08029 Barcelona
93 444 38 00

www.ciemem.cat



Continguts

1. Introducció.....	4
2. Objectius	5
3. Àmbits d'implementació	7
4. Principis d'actuació.....	9
5. Eixos d'actuació i mesures.....	11
6. Seguiment i avaluació.....	16



1. Introducció

El Centre Internacional Escarré per a les Minories Ètniques i les Nacions (CIEMEN) és una entitat de la societat civil catalana fundada a l'exili el 1974, la qual treballa per a fer conèixer i promoure la realitat nacional catalana al món, per a difondre el coneixement dels pobles i nacions sense estat, i per a defensar-ne els seus drets col·lectius.

D'acord amb la Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH), l'article 46 defineix els plans d'igualtat com “un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe”.

Segons la definició anterior, i d'acord amb el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes al treball i l'ocupació, el Pla d'Igualtat 2024-2026 suposa un important pas endavant en el compromís del CIEMEN amb la igualtat de gènere. Aquest Pla d'Igualtat descriu la comprensió i l'aplicació del CIEMEN de la perspectiva de gènere tant en la seva estructura organitzativa com programàtica, considerant les diverses àrees de treball. Subratlla la dedicació del CIEMEN per promoure pràctiques a favor de la igualtat, assegurant la coherència amb l'enfocament de gènere al llarg de les seves operacions.

Cal recordar que el Reial decret llei 6/2019 estableix l'obligació d'elaborar un pla d'igualtat de gènere a totes les empreses amb una plantilla igual o superior a cinquanta persones. Malgrat la reduïda plantilla actual del CIEMEN, l'organització ha optat per adoptar aquest Pla d'Igualtat per reafirmar el seu ferm compromís amb la igualtat de gènere. Aquesta iniciativa garanteix que el CIEMEN s'alinea amb els últims avenços nacionals i europeus en aquest àmbit, demostrant la seva dedicació a liderar el camí en la promoció de la igualtat de gènere, independentment de la mida i capacitat organitzativa.

En les següents seccions, s'especifiquen els principals objectius del Pla d'Igualtat, així com els àmbits temàtics prioritaris i els principis d'acció que es duran a terme per promoure la igualtat de gènere:

1. Promoció d'una cultura organitzativa amb perspectiva de gènere.
2. Garantia de l'equilibri i la igualtat de gènere en la selecció i conformació de l'equip tècnic, així com la promoció i el progrés professional.
3. Facilitació i promoció de la conciliació laboral, personal i/o familiar.
4. Establiment d'un sistema de retribucions igualitari.
5. Promoció de la salut laboral amb perspectiva de gènere.
6. Lluita contra qualsevol forma de violència.



2. Objectius

Objectiu general: garantir la implementació efectiva de la igualtat de gènere dins de l'estructura, operacions i activitats del CIEMEN, millorant així la seva qualitat organitzativa.

Objectius específics:

1. Enfortir la cultura organitzativa del CIEMEN a partir de promoure la igualtat de gènere i el lideratge feminista.
 - Integrar valors i principis: integrar principis d'igualtat de gènere transversals i interseccionals en totes les accions i estructures organitzatives.
 - Promoure el lideratge feminista: oferir formació contínua sobre lideratge feminista al personal tècnic, les persones membre dels òrgans de govern i a les persones sòcies.
 - Fomentar el diàleg obert: establir mecanismes de retroalimentació que garanteixin que totes les veus siguin escoltades, valorades i respectades.
 - Celebrar els èxits: reconèixer i celebrar les contribucions i els èxits que promouen la igualtat de gènere dins de l'organització.
2. Establir l'equitat en els criteris d'accés, selecció i promoció.
 - Criteris transparents: desenvolupar criteris d'accés, selecció i promoció clars i transparents per garantir l'equitat entre dones i homes.
 - Perspectiva interseccional: aplicar un enfocament interseccional per abordar múltiples dimensions de la desigualtat.
 - Revisions periòdiques: realitzar revisions i ajustos periòdics d'aquests criteris per reflectir l'evolució de la comprensió de la interseccionalitat.
 - Programes de tutoria: implementar programes de tutoria per donar suport al creixement professional dels grups de persones poc representats.
3. Millorar els mecanismes de conciliació de la vida laboral, personal i/o familiar.
 - Facilitar la conciliació: potenciar els mecanismes que facilitin la conciliació de la vida laboral, personal i/o familiar de tot el personal, independentment del gènere, tipus contractual o antiguitat.
 - Polítiques flexibles: introduir horaris de treball flexibles, opcions de treball a distància i polítiques de permís parental/marental.
4. Garantir un sistema de remuneració lliure de discriminació.
 - Compensació justa: garantir un sistema de remuneració que elimini qualsevol forma de discriminació per raó de gènere, diversitat funcional, orientació sexual, edat, ètnia, raça o religió.



- Auditories periòdiques: realitzar auditories salarials periòdiques per identificar i rectificar qualsevol discrepància.
- Transparència: garantir la transparència en les estructures salarials i les vies de promoció.

5. Integrar l'enfocament interseccional de gènere en la seguretat i salut laboral.

- Polítiques inclusives: integrar un enfocament de gènere interseccional a les polítiques de seguretat i salut laboral.
- Formació i sensibilització: oferir formació sobre pràctiques de seguretat sensibles al gènere.
- Programes de salut: desenvolupar programes de salut que atenguin les necessitats específiques de les persones membres del personal tècnic.

6. Consolidar el rebuig a les violències, l'abús i l'assetjament.

- Política de tolerància zero: establir i fer complir una política de tolerància zero cap a totes les formes de violència, inclòs l'abús, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere.
- Programes de prevenció: implementar programes integrals de prevenció i sessions de formació periòdiques.
- Sistemes de suport: proporcionar sistemes de suport sòlids per a les víctimes, incloent assessorament i assistència legal.

Amb la implementació d'aquests objectius, el CIEMEN vol fomentar una cultura organitzativa més inclusiva, equitativa i solidària.



3. Àmbits d'implementació

Amb la finalitat de reforçar el compromís i la dedicació de l'organització a la igualtat de gènere tant a nivell intern com en les accions i projectes que implementa, així com garantir l'aplicació real i pràctica dels principis d'igualtat de gènere, aquest Pla d'Igualtat és aplicable en diferents àmbits i s'adreça a diversos col·lectius de l'organització:

- Personal: totes les persones empleades pel CIEMEN.
- Voluntàries: totes les persones que participen en activitats d'acció solidària.
- Òrgans de govern: totes les persones que conformen els òrgans de govern del CIEMEN.

El Pla d'Igualtat afectarà les àrees següents:

- Polítiques internes.
 - Reclutament i contractació: garantir la igualtat d'oportunitats per a tots els gèneres en els processos de contractació.
 - Formació i desenvolupament: oferir oportunitats de formació i desenvolupament professional en igualtat de gènere.
 - Promoció i ascens professional: implementar polítiques que donin suport a la igualtat d'oportunitats per a les promocions i el creixement professional.
- Disseny i execució dels projectes.
 - Planificació sensible al gènere: incorporar l'anàlisi de gènere en la fase d'identificació i de disseny dels projectes per assegurar-se que atenguin les necessitats específiques de gènere.
 - Participació en igualtat de condicions: promoure i facilitar la implicació igualitària de dones i homes en les activitats dels projectes.
 - Avaluació d'impacte: avaluar l'impacte dels projectes en la igualtat de gènere i fer els ajustos necessaris.
- Processos de presa de decisions.
 - Govern inclusiu: assegurar una representació diversa en els òrgans de presa de decisions dins de l'organització.
 - Lideratge equilibrat de gènere: esforçar-se per una representació equilibrada de gènere en els rols de lideratge.
- Cultura organitzativa.
 - Sensibilització: realitzar campanyes periòdiques de conscienciació i sessions de formació sobre igualtat de gènere.
 - Política de tolerància zero: implementar una política de tolerància zero davant



les violències, la discriminació i l'assetjament per raó de gènere.

- Seguiment i avaluació.
 - Avaluacions periòdiques: realitzar avaluacions periòdiques per mesurar l'eficàcia del Pla d'Igualtat.
 - Mecanisme de retroalimentació: establir canals per a la retroalimentació del personal, persones voluntàries i administradores per millorar contínuament el Pla d'Igualtat.
- Efectes directes.
 - Orientació a l'acció: el Pla d'Igualtat guiarà l'orientació de les accions i decisions dins de l'organització, assegurant que s'alineen amb els principis d'igualtat de gènere.
 - Impacte en la presa de decisions: les decisions a tots els nivells de l'organització reflectiran un compromís amb la igualtat de gènere, influint tant en aspectes estratègics com operatius.

Amb la implementació d'aquest Pla d'Igualtat, el CIEMEN pretén crear un entorn inclusiu que promogui i practiqui la igualtat de gènere, millorant així l'eficàcia i l'impacte de les seves accions solidàries



4. Principis d'actuació

Per implementar eficaçment el Pla d'Igualtat, totes les mesures s'han d'adherir als quatre principis fonamentals següents:

- Igualtat entre dones i homes: partint del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, principi jurídic fonamental reconegut tant a nivell nacional com internacional, es pretén assegurar que totes les accions i polítiques promoguin i defensin la igualtat de gènere, eliminant les disparitats i fomentant un entorn on dones i homes tinguin igualtat d'oportunitats i drets. El principi d'igualtat que es contempla no té com a objectiu l'homogeneïtzació, sinó que està inherentment orientat a reconèixer la diversitat com un valuós enriquiment per a l'entorn social i laboral.
- Enfocament de gènere inclusiu i interseccional: reconèixer i abordar les diverses experiències i reptes als quals s'enfronten les persones a causa de la intersecció de categories socials com ara la raça, l'ètnia, la classe, l'orientació sexual i la discapacitat. L'enfocament de gènere que s'adopta aquí pretén no només promoure actituds i models igualitaris entre dones i homes, sinó també entre diferents grups de dones i homes que varien per factors identitaris o circumstàncies socials específiques. Per tant, aquest enfocament garanteix que totes les veus siguin escoltades i considerades en el procés de presa de decisions, evitant que es produeixin situacions de desigualtat.
- Horitzontalitat i transparència: adoptar pràctiques organitzatives que promoguin la participació en igualtat, la comunicació oberta i la rendició de comptes. Aquest principi posa l'accent en la importància del poder compartit i dels processos de presa de decisions, assegurant que totes les persones membre de l'organització tinguin accés a la informació i puguin participar de manera significativa. En un context social molt complex i en constant canvi, els principis d'horitzontalitat i transparència són essencials. Asseguren que el CIEMEN funcioni de manera òptima i aprofiti plenament les capacitats i els talents de les persones que conformen l'entitat.
- Lideratge feminista interseccional: l'objectiu principal del feminisme és desmuntar el patriarcat, definit com el domini dels homes, transformant les ideologies, institucions i estructures que el sostenen. El feminisme interseccional amplia aquest objectiu reconeixent la necessitat d'abordar diverses formes d'opressió que reforcen el patriarcat, incloses les basades en la raça, la classe, l'ètnia, l'orientació sexual, l'edat i la diversitat funcional. Adoptant estils i estratègies de lideratge que prioritzen l'empatia, la col·laboració i la justícia social, el lideratge feminista interseccional pretén desmantellar les estructures jeràrquiques, promovent el lideratge compartit i creant un entorn inclusiu que valori la diversitat i el creixement col·lectiu. Aquests principis seran acceptats i compartits per totes les persones membres de l'organització.



Mitjançant la integració i el reforç d'aquests principis, el Pla d'Igualtat pretén no només assolir una igualtat real de gènere sinó també establir una estructura organitzativa més democràtica i equitativa. Aquest enfocament holístic garantirà l'execució efectiva i integral del Pla d'Igualtat, que condueixi a un canvi sostenible i significatiu.



5. Eixos d'actuació i mesures

1. Promoció d'una cultura organitzativa amb perspectiva de gènere.

Reforçar la igualtat de gènere i el lideratge feminista: incorporar els valors i principis de la igualtat de gènere transversal i interseccional, juntament amb el lideratge feminista, a la cultura organitzativa del CIEMEN, assegurant-se que aquests principis guien totes les accions i estructures dins de l'organització.

- 1.1. Integrar formació específica en igualtat de gènere, amb personal especialitzat, incloent la transversalitat de gènere, la interseccionalitat, les eines de comunicació respectuoses, el llenguatge no sexista, la identificació de les violències de gènere, entre d'altres.
- 1.2. Garantir la igualtat d'accés i participació de tot el personal tècnic, independentment del seu gènere, en les formacions, les quals han de dur-se a terme en horari laboral i segons la disponibilitat del personal tècnic.
- 1.3. Fomentar la participació del personal tècnic en activitats i espais feministes (interseccionals), incloent-hi a nivell de formació i foment d'un lideratge feminista.
- 1.4. Consolidar i institucionalitzar les estructures i processos relacionats amb la igualtat de gènere per garantir el compliment dels objectius de gènere de l'organització.
- 1.5. Vetllar per l'aplicació de la perspectiva de gènere al llarg de tot el cicle de projectes i programes de cooperació, sensibilització i educació pel desenvolupament, així com altres activitats que es duguin a terme.
- 1.6. Realitzar avaluacions sobre l'impacte de gènere dels projectes i programes de cooperació, sensibilització i educació pel desenvolupament.
- 1.7. Potenciar el disseny i l'ús d'indicadors de gènere, considerant principis de transversalitat i interseccionalitat, amb dades desagregades per sexe.
- 1.8. Implementar principis de comunicació i ús del llenguatge igualitari, no sexista i inclusiu, així com imatges equilibrades i no estereotipades de dones i homes, en totes les comunicacions internes i externes, materials desenvolupats, etc.
- 1.9. Redactar, revisar i corregir documents organitzatius per garantir l'ús d'un llenguatge igualitari, inclusiu i no sexista.
- 1.10. Desenvolupar estratègies de comunicació adequades per difondre el Pla d'Igualtat i qualsevol altre document que abordi les condicions de treball del personal tècnic.
- 1.11. Publicar, fer accessible i distribuir el Pla d'Igualtat entre totes les persones vinculades al CIEMEN (òrgans de govern, personal tècnic, voluntariat, sòcies,



entitats col·laboradores, etc.).

- 1.12. Assegurar-se l'equilibri de gènere i interseccional, prioritant l'accés a les persones poc representades en funció del sexe, l'orientació sexual, la raça, l'ètnia, la religió i la diversitat funcional.
- 1.13. Integrar un enfocament transversal i interseccional de gènere en el procés de selecció i d'acollida de persones voluntàries.
- 1.14. Desenvolupar una política de prevenció de l'abús i l'explotació sexual (PSEA, en anglès), fent-lo accessible i distribuint-lo entre totes les persones vinculades al CIEMEN (òrgans de govern, personal tècnic, voluntariat, sòcies, entitats col·laboradores, etc.).
- 1.15. Fomentar el desenvolupament i implementació de Plans d'Igualtat entre les entitats col·laboradores del CIEMEN.
- 1.16. Identificar una persona responsable de vetllar per la implementació del Pla d'Igualtat així com els canvis i/o reajustos necessaris.
- 1.17. Revisar i actualitzar els documents interns de la política organitzativa per reflectir els avenços en igualtat, tal com es recull en cada eix del Pla d'Igualtat i d'acord amb la Llei orgànica d'igualtat entre dones i homes.
- 1.18. Comunicar les actualitzacions d'aquests documents a totes les persones vinculades al CIEMEN (òrgans de govern, personal tècnic, voluntariat, sòcies, entitats col·laboradores, etc.).

2. Garantia de l'equilibri i la igualtat de gènere en la selecció i conformació de l'equip tècnic, així com la promoció i el progrés professional.

Establir criteris d'accés i promoció equitatiu: implementar criteris d'accés, selecció i promoció que garanteixin l'equitat entre dones i homes dins del CIEMEN, tot aplicant una perspectiva interseccional per abordar diverses dimensions de la diversitat.

- 2.1. Treballar per assolir internament una representació equilibrada de dones i homes, en els diferents equips de treball i òrgans de govern (llocs, categories professionals, càrrecs, etc.).
- 2.2. Analitzar i revisar la situació i condicions de treball del personal tècnic per garantir la igualtat de condicions i oportunitats laborals, la reducció de les bretxes de gènere, etc.
- 2.3. Implantar mesures d'acció positiva que prioritzin la inclusió del sexe menys representat en els llocs de treball i les categories professionals per a les quals es realitzen convocatòries de contractació.
- 2.4. Establir un protocol d'actuació per incorporar el principi d'igualtat en l'accés, la selecció i contractació de nou personal tècnic. Aquest protocol hauria de cobrir:



- Requisits laborals.
 - Mètodes de convocatòria de places vacants.
 - Contingut i administració de proves selectives.
 - Realització d'entrevistes personalitzades.
 - Idioma utilitzat en anuncis i documents relacionats amb llocs vacants.
 - Avaluació de proves, mèrits i entrevistes.
 - Valoració del procés de selecció global.
- 2.5. Facilitar l'accés a cursos de reciclatge al personal que torna de maternitat, paternitat o excedència per atendre familiars, així com a les dones supervivents de violència de gènere que hagin hagut de suspendre la seva relació laboral amb reserva de lloc de treball.

3. Facilitació i promoció de la conciliació laboral, personal i/o familiar.

Millorar els mecanismes de conciliació de la vida laboral, personal i/o familiar: millorar els mecanismes que facilitin la conciliació de la vida laboral, personal i/o familiar de tot el personal tècnic del CIEMEN, assegurant-se que aquests mecanismes siguin inclusius, independentment del sexe, tipus contractual o antiguitat.

- 3.1. Educar i formar el personal tècnic sobre les mesures de conciliació i corresponsabilitat recollides a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la qual es garanteix la igualtat efectiva de dones i homes.
- 3.2. Informar al personal tècnic sobre les mesures de conciliació existents, el compromís de l'organització amb la seva aplicació, així com les possibles actualitzacions i millores que es duguin a terme.
- 3.3. Implantar iniciatives de sensibilització que fomentin la corresponsabilitat familiar i domèstica entre el personal tècnic.
- 3.4. Millorar l'accés a l'horari de treball flexible i les mesures específiques ja disponibles dins de l'organització, com ara la jornada continuada per a llocs professionals adequats, horaris flexibles d'arribada i sortida i pauses ajustables per menjar. Aquests ajustos tenen com a objectiu millorar el benestar del personal tècnic i la qualitat de les seves activitats professionals.
- 3.5. Reforçar els mecanismes i eines per facilitar el treball a distància (teletreball) per a llocs de treball que ho permetin.
- 3.6. Fomentar els esforços de conciliació del personal tècnic amb mesures d'acció positiva, com ara la concessió d'autoritzacions específiques per als homes per assistir a exàmens prenatals i cursos de preparació al part.

- 
- 3.7. Actualitzar i potenciar les mesures de conciliació en matèria de permisos de maternitat i paternitat, lactància materna, excedències i reducció de jornada per maternitat o paternitat, d'acord amb la normativa legal vigent.

4. Establiment d'un sistema de retribucions igualitari.

Garantir una retribució no discriminatòria: establir un sistema retributiu que garanteixi la no discriminació entre el personal tècnic del CIEMEN per raó de gènere, orientació sexual, discapacitat, edat, ètnia, raça o religió.

- 4.1. Analitzar i revisar el sistema retributiu del CIEMEN, per exemple, a nivell dels sous base i complements retributius, desagregats per sexe, orientació sexual, edat, categoria professional i criteris aplicats, diversitat funcional, ètnia, raça, religió i altres variables sensibles al gènere. Els resultats han de ser públics i accessibles a tot el personal tècnic.
- 4.2. Elaborar un informe anual de retribucions fixes i variables. Aquest informe hauria de presentar dades desagregades per sexe, orientació sexual, edat, categoria professional i criteris aplicats, diversitat funcional, ètnia, raça, religió i altres variables rellevants per a l'enfocament de gènere.

5. Promoció de la salut laboral amb perspectiva de gènere.

Integrar l'enfocament interseccional de gènere en les polítiques de seguretat i salut: incorporar un enfocament de gènere interseccional a les polítiques de seguretat i salut laboral del CIEMEN.

- 5.1. Dur a terme una anàlisi i revisió sobre la relació entre gènere i seguretat i salut laboral del personal tècnic.
- 5.2. Incorporar la perspectiva de gènere a la revisió anual de riscos laborals, tenint en compte factors físics, mentals i psicosocials, així com els impactes a curt, mitjà i llarg termini sobre la salut del personal tècnic. Concretament, s'ha de tractar:
- Aspectes físics, ergonòmics i d'accessibilitat dels espais de treball, equips, eines i altres subministraments del lloc de treball.
 - Factors organitzatius relacionats amb l'estructura del treball.
 - Consideracions per a l'embaràs i els períodes de lactància.
- 5.3. Identificar línies d'acció per prevenir i eliminar els riscos identificats la revisió anual dels riscos laborals per garantir que els processos de treball, l'organització, els equips i les eines s'adaptin a les necessitats de tot el personal, independentment del gènere.



6. Lluita contra qualsevol forma de violència.

Consolidar la postura contra la violència: reforçar la posició del CIEMEN contra totes les formes de violència dins les seves estructures i àrees operatives, posant especial atenció a la prevenció de l'abús, l'assetjament sexual i l'assetjament basat en el sexe.

- 6.1. Establir una personal focal o equip responsable per vetllar per la implementació, revisió i actualització de la política PSEA.
- 6.2. Formar el personal tècnic sobre la implementació de la política PSEA, així com assegurar la disponibilitat d'eines per un compliment rigorós.
- 6.3. Utilitzar mètodes participatius per implicar a totes les totes les persones vinculades al CIEMEN (òrgans de govern, personal tècnic, voluntariat, sòcies, entitats col·laboradores, etc.) en la implementació d'aquesta política.
- 6.4. Garantir l'accés a espais segurs per a les persones supervivents d'assetjament i abusos sexuals, així com per a les dones afectades per violència de gènere.
- 6.5. Habilitar canals de denúncia anònims de situacions PSEA així com de discriminació, violències, etc. per raó de gènere.
- 6.6. Incorporar criteris de la política PSEA a les entrevistes de selecció de personal.
- 6.7. Incloure components informatius, de sensibilització, etc. sobre la violència de gènere en les accions que es duen a terme, així com seguir fomentant els espais de reflexió interna entre el personal tècnic.



6. Seguiment i avaluació

El seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat anirà a càrrec d'una Comissió Tècnica amb les següents responsabilitats:

- Seguiment del Pla d'Igualtat: vetllar per l'aplicació i l'execució progressiva de les seves mesures, avaluar-ne l'impacte inicial i identificar les dificultats o resistències que es trobin durant l'execució. A més, avaluar qualsevol canvi de context que pugui afectar el progrés del Pla d'Igualtat.
- Rebre actualitzacions: obtenir actualitzacions periòdiques sobre l'estat d'execució del Pla d'Igualtat.
- Assessorament sobre accions: proporcionar orientació sobre la implementació d'accions específiques segons sigui necessari.
- Suport a la implementació: oferir suport per a l'execució d'actuacions que requereixin ajuda.
- Assegurar les avaluacions del Pla d'Igualtat: supervisar l'avaluació integral del Pla d'Igualtat (anual o intermèdia i final).
- Redacció de l'informe d'avaluació final: preparar l'informe d'avaluació final. L'informe d'avaluació recopilarà dades sobre l'impacte, el procés i els resultats per àrea de treball, conclusions, lliçons apreses i recomanacions. Aquest informe, aprovat per la Comissió Tècnica, passarà a formar part del Pla d'Igualtat i assentarà les bases per al desenvolupament del següent Pla d'Igualtat.
- Difondre els resultats: comunicar els resultats de l'informe d'avaluació a totes les persones rellevants.
- Mesures de manteniment: garantir la continuïtat de les mesures d'igualtat de gènere implementades a través del Pla d'Igualtat al llarg del temps, per exemple, recollida de dades desagregades per sexe/gènere, promoció d'iniciatives de conciliació de la vida laboral i familiar i defensa del principi de representació equilibrada, entre d'altres.

El procés de seguiment ha de facilitar el desenvolupament i la implementació del Pla d'Igualtat del CIEMEN i avaluar el seu impacte en la reducció de les desigualtats dins de l'organització. Aquest procés permet:

- Adaptació: ajustar el Pla per abordar les dificultats i necessitats emergents, garantint la flexibilitat per alinear els sis eixos d'acció amb les condicions del món real.
- Recollida d'informació: obtenir informació actualitzada i periòdica de persones responsables que permetin també la introducció de les millores necessàries.
- Informes detallats: proporcionar informació completa per a la realització de les avaluacions del procés d'implementació del Pla d'Igualtat.



- Integració de valors: incorporar els valors necessaris si escau.

La fase de seguiment es produeix de manera regular i programada, proporcionant informació sobre necessitats i/o dificultats potencials que es troben durant l'execució del Pla d'Igualtat. Aquest bucle de retroalimentació garanteix que el Pla d'Igualtat segueixi sent flexible i alineat amb les necessitats de l'organització, així com amb el context tant a nivell organitzatiu com programàtic. Els resultats del procés de seguiment formaran part de les avaluacions posteriors (anual o intermèdia i final).

A nivell d'avaluació, és crucial recollir les opinions del personal, identificar possibles problemes durant el desenvolupament del Pla d'Igualtat i buscar solucions o respostes per mitigar aquestes situacions. Recollir informació sobre les accions realitzades ajuda a comprendre els efectes del Pla d'Igualtat sobre l'organització. S'han de proporcionar actualitzacions periòdiques a les persones responsables del Pla d'Igualtat, inclosa la gestió, per fer un seguiment del seu progrés.

El seguiment i l'avaluació són components integrants del Pla d'Igualtat del CIEMEN, cosa que suposa un avenç significatiu en la consolidació de la igualtat de gènere dins de l'organització. Aquests processos faciliten i promouen valors fonamentals com l'equitat, la no discriminació, la cohesió, el benestar i la democràcia com a part de la missió organitzativa.

[El CIEMEN és una entitat de la societat civil
catalana que treballa per a fer conèixer
i promoure la realitat nacional catalana al món, per a
difondre el coneixement dels pobles i nacions
sense estat, i per a defensar-ne
els drets col·lectius]

**Centre Internacional Escarré
per a les Minories Ètniques i
les Nacions**

**Rocafort, 242 bis, 3r
08029 Barcelona
Catalunya (Països Catalans)
www.ciemen.cat
934 443 800**