

Informe de seguimiento del Plan de Acción Pro-equidad de Género

Revisión y período de análisis: junio 2019 - junio 2021
Aprobado junio 2021



Economistas
sin Fronteras



INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE ACCIÓN PRO-EQUIDAD DE GÉNERO

1. Datos generales.

- **Razón social:** Fundación Economistas sin Fronteras
- **Fecha del informe:** Mayo-Junio 2021
- **Periodo de análisis:** [junio 2019 - abril 2021]
- **Órgano/Persona que lo realiza:** Comisión de equidad de EsF

El plan pro equidad de Economistas sin Fronteras se presentó en mayo de 2019. A partir de ese momento comienza su puesta en marcha.

El informe de seguimiento del Plan pro equidad de Economistas sin Fronteras, se realiza con el fin de hacer una valoración de las medidas acordadas en dicho Plan. Por tanto, la finalidad de este informe es la revisión del grado de consecución de las medidas establecidas, identificar posibles modificaciones y, en su caso, establecer nuevas medidas encaminadas a su mejora.

La revisión y período de análisis: junio 2019 - junio 2021

METODOLOGÍA:

La metodología establecida para el desarrollo del Informe de seguimiento del Plan pro equidad, se basa en el análisis de la Tabla_Plan_Igualdad que se divide en 9 áreas de diagnóstico:

1. Estructura organizativa
2. Formación
3. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación,
4. Comunicación
5. Responsabilidades familiares y ámbito laboral
6. Riesgos laborales y salud laboral
7. Ayudas, bonificaciones y política social
8. Procesos de selección con enfoque de género (ex.trabajadoras y personal voluntario)
9. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo

Y un total de 15 objetivos, 16 resultados, 24 acciones, 18 indicadores, 12 herramientas/fuentes de verificación, así como los siguientes campos de información: incidencia interna/externa, persona/ responsable/s, plazos de consecución de objetivos y plazos de ejecución de acciones.



Economistas sin Fronteras

A su vez, desde la comisión de equidad se realizaron reuniones periódicas para el análisis de las medidas y su seguimiento. Igualmente, se han mantenido entrevistas y contactos con las personas referentes de cada una de las áreas con el objetivo de poder contar con sus valoraciones.

El informe tiene como finalidad valorar el desarrollo y la evolución hasta el momento actual, de las medidas contenidas en el Plan pro-equidad, para establecer las modificaciones, reorientaciones o incorporaciones necesarias.

2. Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de la planificación, consecución de objetivos.

Se ha procedido a realizar un informe de seguimiento y actualización del plan pro equidad, transcurridos cerca de 24 meses desde su aprobación. (tomemos en cuenta que el cierre de este informe será cuando se cumplen dos años) Para la realización del informe, se toma la decisión por parte de la comisión de equidad de priorizar 5 áreas de mejora de un total de 9.

A su vez, en la revisión de la Tabla, se actualizaron las personas de referencia por cada una de las áreas de mejora, lo cual forma parte de la actualización del plan pro equidad. El cambio de personas de referencia, ha sido por el cambio de las mismas en la organización, por su finalización en los puestos de empleo, roles de junta directiva o patronato.

Durante este proceso se han realizado reuniones de trabajo de revisión de la Tabla presentada en el punto anterior y se han delegado y repartido tareas para analizar el cumplimiento de los objetivos expuestos.

A continuación se presentan las áreas de mejora analizadas en sus objetivos, resultados y acciones específicas para revisar su grado de cumplimiento a lo largo del período de puesta en marcha el plan pro equidad:

- **1. Estructura organizativa**

Objetivo

1.1 Equilibrar la paridad de género en los órganos de gobierno (JD y Patronato) en próximas Asambleas

Análisis del período:

No se ha logrado el resultado.

- En el período establecido del plan no se han generado las posibilidades de recambio.

Propuestas: Llevar a la próxima asamblea el cómo incorporar mujeres a los próximos puestos de patronatos, en las próximas asambleas.

- **2. Formación**

Objetivo

2. Mejorar la información y la formación sobre igualdad de género



Economistas sin Fronteras

Análisis del período:

Se ha logrado el resultado.

- En el período establecido del plan se han realizado formaciones en materia de igualdad, impartidas desde Esf

Propuestas: calendarizar y establecer un mínimo de horas de formación en materia de igualdad dentro de la organización para las trabajadoras y el personal voluntario.

- **3. Ordenación del tiempo y trabajo de conciliación**
(el siguiente apartado se analiza por objetivos y acciones)

Objetivo

3. Mejorar la conciliación laboral con cuidados, autocuidados, formación y activismo

Análisis del período:

Se ha logrado el resultado parcialmente. (precisamente, se tiene en cuenta en el análisis la siguiente acción 3.1. Adhesión de la organización a la Ppiina)

Actualmente se está revisando el marco laboral de las trabajadoras de EsF. La revisión del marco laboral se realiza por el comité de EsF y con apoyo de la comisión de equidad velando por el cumplimiento del enfoque de género.

Acción

3.1 Adhesión de la organización a la Ppiina

Análisis del período:

No se ha logrado el resultado. Debido a la reestructuración de EsF no se ha logrado la revisión del marco laboral en los últimos 3 años.

Acción

3.2. Tratar de que haya un mayor equilibrio en formación externa a trabajadorxs entre dentro y fuera del horario de jornada laboral

Análisis del período:

Se ha logrado el resultado.

Se comenzó hacer seguimiento de las formaciones que realizan las personas trabajadoras y voluntarias de EsF. (anexo plantilla de seguimiento)

Acción

3.3. Modificar el apartado "conciliación laboral y familiar" del documento de política laboral para incluir mecanismos formales de conciliación laboral con autocuidados, corresponsabilidad, formación, activismo, etc.

Análisis del período:

Se ha logrado el resultado.

- **4. Comunicación**

Objetivo

4.1. Equilibrar la paridad de género en las portavocías

Análisis del período:

No se ha logrado.



Economistas sin Fronteras

Los obstáculos, conciliación de la jornada laboral y tampoco ninguna persona trabajadora ha solicitado este tipo de formación EsF, se posee la posibilidad de formación bonificada. (acciones 4.1.1 y 4.1.2)

Acción 4.1.2 Establecer un mecanismo de paridad (cuotas) en las portavocías de la organización y en la participación en medios de comunicación audiovisuales y escritos

Análisis del período:

Se ha logrado de forma parcial a lo largo del 2020, durante este año se comenzó a sistematizar las apariciones en medios de comunicación de las personas que son parte de EsF.

Objetivo:

4.2. Fomentar el lenguaje escrito, oral y visual inclusivo en la comunicación interna y externa

Análisis del período:

Se ha logrado parcialmente resultado.

Se está realizando un manual para la utilización de un lenguaje escrito, oral y visual inclusivo en la comunicación externa e interna y que sea adoptado por toda la entidad

Objetivo:

4.3. Fomentar una comunicación interna basada en la igualdad de género

Análisis del período:

Se ha logrado.

En las reuniones de trabajadoras, se comenzó a utilizar herramientas de dinamización para mejorar el clima. Con relación a las asimetrías es de forma paritaria la participación en la toma de decisiones en las reuniones, como así los tiempos de intervención.

• 5. Responsabilidades familiares y ámbito laboral

Objetivo

Análisis del período:

No se ha logrado.

Esta área de mejora no se ha trabajado durante este período del plan de pro equidad. Igualmente esta área de mejora se reunificó con el área 3. Por lo tanto ambas se denominará como área de mejora: **Corresponsabilidad y Conciliación**

• 6. Riesgos laborales y salud laboral

Objetivo

Análisis del período:

No se ha logrado.

A partir del mes de junio- julio 2021, se comenzará una Evaluación de riesgos psicosociales.

La evaluación de riesgos psicosociales la haríamos a través de un cuestionario, para poder tener en cuenta las desigualdades derivadas del género de las personas trabajadoras sería necesario que hiciéramos la versión larga del cuestionario. Aunque por



número de personas que formáis la entidad, habitualmente haríamos la versión corta, no habría problema con realizar la larga.

Con el objetivo de identificar y medir el riesgo psicosocial en vuestra empresa, es decir, aquellos factores relacionados con las condiciones de trabajo y su organización, y que pueden afectar a la salud de las personas mediante mecanismos psicológicos o fisiológicos, se va a realizar una evaluación de riesgos psicosociales en vuestra empresa.

- **9. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo**

Objetivo

Análisis del período:

Se ha logrado

Se ha elaborado un protocolo de prevención de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. El mismo está [publicado en la web \(junio 2020\)](#), se realizaron las acciones de comunicación correspondientes y se conformó un equipo de referencia, integrado por tres personas: una trabajadora y dos personas voluntarias.

3. Información sobre el proceso de implementación/. Conclusiones y propuestas de mejora

- **Adecuación del presupuesto y de los recursos asignados**

No se ha asignado presupuesto para la realización de acciones, ni para el seguimiento del Plan pro equidad.; el seguimiento del plan y las actividades relacionadas, se hacen de forma voluntaria por parte de la comisión de equidad y trabajadoras.

A su vez, el plan de pro equidad tal como se describió anteriormente cuenta con personas voluntarias específicas en las áreas de mejora. Igualmente, la realización de los trabajos para su consecución por parte de las trabajadoras se realiza con los medios técnicos de la organización.

- **Personal/personas implicadas en el proceso.**

Las personas implicadas en el control, seguimiento y rediseño del plan pro equidad se llevan a cabo por el equipo de la comisión de equidad y con su correspondiente visto bueno de las trabajadoras y posterior aprobación de la junta directiva y patronato.

A su vez, se comenzará con una planificación de formación específica en materia de igualdad para las personas referentes, siempre abiertas a toda la organización y así impulsar y revisar el plan de igualdad de forma sistemática. Para ello se realizará una encuesta periódica para determinar qué tipo de formación puede ser necesaria para mejorar el conocimiento en materia de igualdad.

- **Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.**

Las principales dificultades o resistencias encontradas en la ejecución son los tiempos para su ejecución y las tareas de seguimiento. Estas últimas tienen como referente a personas trabajadoras y voluntarias de Esf. Por lo tanto, muchas veces quedan sin completar. Debido a esto, se ha revisado la tabla de áreas de mejora y sus referentes



Economistas sin Fronteras

para reorganizar las tareas necesarias, sus correspondientes indicadores y resultados, y así planificar de forma precisa los próximos pasos.

- **Soluciones adoptadas en su caso.**

Las áreas del plan de mejora, tuvieron distintos tipos de seguimiento y control a lo largo de este período.

- Se han revisado las personas referentes y se han modificado de acuerdo a los cambios de la estructura de la organización. Nuevas personas voluntarias, entendiendo que las personas voluntarias también son parte de junta directiva y patronato y nuevas personas trabajadoras. Tal como se mencionó al inicio del presente documento.
- Las áreas de mejora: se reducirán a 8, unificando los puntos 3. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación . y 5. Responsabilidades familiares y ámbito laboral, dando como resultado una nueva área de Conciliación y Corresponsabilidad.

Por lo tanto, una de las claves de la revisión ha sido atender a las áreas de diagnóstico establecidas en la nueva normativa que ha entrado en vigor en enero de 2021 y que por tanto se agrupan todos los aspectos relacionados con la conciliación y la corresponsabilidad

Siguiendo con las áreas de mejora y precisamente con el punto:

1. Estructura organizativa: 1.1. Promover en la próxima Asamblea que se apruebe un método de elección de miembros de JD y Patronato paritario; se propone comenzar a incorporar mujeres a partir de la asamblea de junio 2021. Es decir, no habrá nuevas incorporaciones, salvo que sean mujeres y así ir logrando este objetivo.

4. Comunicación: 4.1. Equilibrar la paridad de género en las portavocías: se realizará un plan de organización de tiempos para que las personas trabajadoras y voluntarias puedan visibilizarse. Este punto tiene vinculación con: 4.1.2. Establecer un mecanismo de paridad (cuotas) en las portavocías de la organización y en la participación en medios de comunicación audiovisuales y escritos.

A su vez, de forma directa una herramienta para su consecución es que las personas trabajadoras y voluntarias: 4.1.1. Recibir a nivel interno cursos y/o talleres de hablar en público y con medios de comunicación para aumentar la autoconfianza y el desempeño de las mujeres sobre esta cuestión

En este documento se informa que se está en proceso de desarrollo y comienzo de ejecución el área 6. Riesgos laborales y salud laboral. Tal como se comentó previamente, se comenzará durante el verano 2021.

4. Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.

Durante este período de análisis, se destacan doce meses de estancamiento debido a la pandemia provocada por el covid-19. Por lo tanto, el presente informe permitirá



Economistas sin Fronteras

actualizar y revisar los próximos pasos por parte de la comisión de equidad y la organización en su conjunto.

A su vez, se propone una evaluación interna con el objetivo de fortalecer y mejorar la acogida en relación a la integración del plan pro equidad en la organización. Es decir, medir el grado de interiorización de este trabajo que se está realizando y recoger sugerencias. Algunas de las herramientas posibles a utilizar son: encuestas, reuniones focales, etc.

El presente proceso, permitirá una protocolización de procesos, mejorar la comunicación interna e involucrar aún más el voluntariado en acciones.

Por lo tanto, se propone realizar una sesión abierta de la comisión de equidad y planificar los pasos a seguir para fortalecer el enfoque de género dentro de la entidad.

5. Estrategia de seguimiento para el tiempo que queda de vigencia

En relación al seguimiento del Plan Pro Equidad y de los mecanismos y herramientas de seguimiento, se plantea el establecimiento de reuniones periódicas cuatrimestrales en las cuales se realizará una revisión de la tabla de acciones, la evolución de los indicadores establecidos así como en su caso medidas correctoras.

La información obtenida se recogerá por escrito y servirá como fundamento de la evaluación final del Plan Pro Equidad.

Esta comisión de seguimiento estará conformada por las personas que integran la comisión de equidad. tres meses antes de la finalización del Plan Pro equidad se establecerá una propuesta de evaluación final.



**Economistas
sin Fronteras**

ACTA DE LA COMISIÓN POR LA QUE SE APRUEBA EL INFORME DEL SEGUIMIENTO DEL PLAN PRO EQUIDAD

Por la presente el día 25 de junio 2021 se aprueba el presente Informe de Seguimiento del Plan Pro Equidad por parte de la Comisión de equidad, a través de una reunión virtual a las 10.00 horas.

Se destacan los siguientes hitos del informe:

- Colaboración con el Servicio Asesoramiento Madrid Corresponsable para el informe de seguimiento del plan pro equidad
- Participación en 5 formaciones en materia de igualdad por parte de trabajadoras y personas voluntarias de EsF
- Publicación del Protocolo de Prevención, Actuación y Reparación en situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual de EsF

Se acuerda hacer una estrategia de seguimiento del Plan Pro equidad para el año y medio siguiente. La estrategia es la siguiente:

- Reuniones cuatrimestrales por parte de la comisión de equidad
- Planificación de seguimiento: revisión de la tabla de acciones, la evolución de los indicadores establecidos así como en su caso medidas correctoras.
- Seguimiento en la aparición en medios de Esf desagregada por sexo
- Las actuaciones de seguimiento del Plan se completan con la realización de una evaluación final del Plan Pro Equidad, una vez finalizada su vigencia.

Fdo: Comisión de equidad de Economistas sin Fronteras