



Economistas
sin Fronteras

PLAN DE ACCIÓN PRO-EQUIDAD DE GÉNERO DE ECONOMISTAS SIN FRONTERAS

Aprobado en la Asamblea y el
Patronato de EsF de junio de 2019

PLAN DE ACCIÓN PRO-EQUIDAD DE GÉNERO DE ECONOMISTAS SIN FRONTERAS

1. INTRODUCCIÓN

- 1.1. Presentación de la entidad
- 1.2. Preparación del Plan
- 1.3. Planteamientos de partida

2. PLAN DE ACCIÓN PRO-EQUIDAD DE GÉNERO

- 2.1. De Principio de Igualdad a Enfoque Pro-Equidad de Género
- 2.2. Alcance del Plan
- 2.3. Metodología
- 2.4. Comisión de Equidad
- 2.5. Objetivos Generales

3. ESTRUCTURA DEL PLAN

4. EVALUACIÓN DEL PLAN

- 4.1. Seguimiento
- 4.2. Evaluación

5. CRONOGRAMA

6. MARCO TEÓRICO DE REFERENCIA

1. INTRODUCCIÓN

El tercer sector es un ámbito que con carácter general trata de orientar su actividad e impulsar el reconocimiento y el ejercicio de los derechos sociales, de lograr la cohesión y la inclusión social en todas sus dimensiones y de evitar que determinados colectivos sociales queden excluidos de los niveles suficientes de bienestar para poder llevar una vida digna. En este sentido, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres se constituye como un pilar fundamental que debe vertebrar de manera transversal todo proceso orientado a la consecución de dichos objetivos.

Economistas sin Fronteras (En adelante EsF) está firmemente comprometida con los principios de la Igualdad Efectiva y No Discriminación por razón de género, edad, origen u otras circunstancias personales, y por este motivo, desde la organización hemos querido poner en marcha este Plan de Acción Pro-Equidad de género, en el marco de la Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH) de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En el artículo 45 de dicha ley se establece que “las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral” y, con esta finalidad, “deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”.

Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 46 Ley de Igualdad). Desde EsF adoptamos la tarea de fomentar la equidad de género como un elemento estratégico que ayude a garantizar los objetivos integrales de la organización.

Según Naciones Unidas, la equidad de género se define como “la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.”

Desde EsF, nos identificamos con el concepto de equidad de género como medio para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres mediante la incorporación de acciones específicas que corrijan la situación de desigualdad que existe en la sociedad.

1.1. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

EsF es una organización independiente, aconfesional y apartidista, promovida por economistas y que integra a personas solidarias de toda condición.

EsF tiene forma jurídica tanto de asociación de utilidad pública como de fundación, estando inscrita en ambos registros nacionales, así como en el de las comunidades autónomas donde ejerce su actividad.

Economistas sin Fronteras fue fundada en 1997 por un grupo de personas pertenecientes al ámbito de la docencia en la enseñanza superior, activamente comprometidas y preocupadas por la desigualdad y la pobreza.

Somos una Organización No Gubernamental de Desarrollo (ONGD) que desde su creación ocupa un espacio propio, trabajando sobre un área concreta de la realidad, la economía, y sus relaciones con la pobreza y las desigualdades. Entendemos que el trabajo en red y cooperativo es esencial para nuestra misión, motivo por el que participamos activamente en diversas plataformas y redes de organizaciones y movimientos sociales.

Nuestro objetivo principal es contribuir a generar cambios que permitan alcanzar unas estructuras económicas y sociales justas y solidarias, basadas en los derechos humanos. Apostamos por un modelo de desarrollo que, además de garantizar el disfrute pleno de los derechos humanos, promueva la sostenibilidad de la vida.

Nuestro fin es la realización de programas y proyectos que contribuyan al desarrollo de zonas y sectores de la población especialmente vulnerables, tanto en España como en los países del Sur; el fomento de una nueva cultura económica a través de la promoción de la Responsabilidad Social Corporativa y las Inversiones Socialmente Responsables; y la realización de acciones de sensibilización y educación para el desarrollo dirigidas a distintos sectores de la sociedad, y en especial a la población joven. Asimismo, fomentamos la Economía Social y Solidaria, contribuyendo tanto en la teoría como en la práctica a su implementación.

EsF, como miembro de la Coordinadora de ONG para el Desarrollo, alinea su misión, su visión y sus valores a los del Código de Conducta de dicha entidad, asumiéndolo como propio.

Asimismo, como organización de la sociedad civil entendemos que la transparencia y el buen gobierno son valores fundamentales. Por ello, sometemos a auditoría externa independiente no solo nuestras cuentas anuales, sino también nuestra forma de trabajo. Para ello, las ONGD tenemos una herramienta específica que nos autorregula: la Herramienta de Transparencia y Buen Gobierno. EsF ha obtenido el sello de transparencia y buen gobierno de la Coordinadora, que acredita que la ONGD se ha sometido al proceso correctamente y, por tanto, que la organización tiene un compromiso firme con la transparencia y con la mejora continua.

Asimismo formamos parte y participamos en diversas redes, como la Coordinadora de ONG para el Desarrollo (CONGDE), la Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria (REAS RdR) o el Observatorio de la Responsabilidad Social Corporativa, además de colaborar con distintas Universidades, instituciones como el Consejo General de Colegios de Economistas y otras organizaciones sociales.

Nuestra oficina central se encuentra en Madrid y en la actualidad contamos con delegaciones en Euskadi, Andalucía y Cantabria.

En cuanto a la estructura organizativa, a continuación se detalla la distribución de puestos de trabajo y categorías profesionales desagregadas por sexo:

Tabla 1: Distribución de puestos de trabajo desagregado por sexo

Mujeres	Hombres	Total
13	3	16

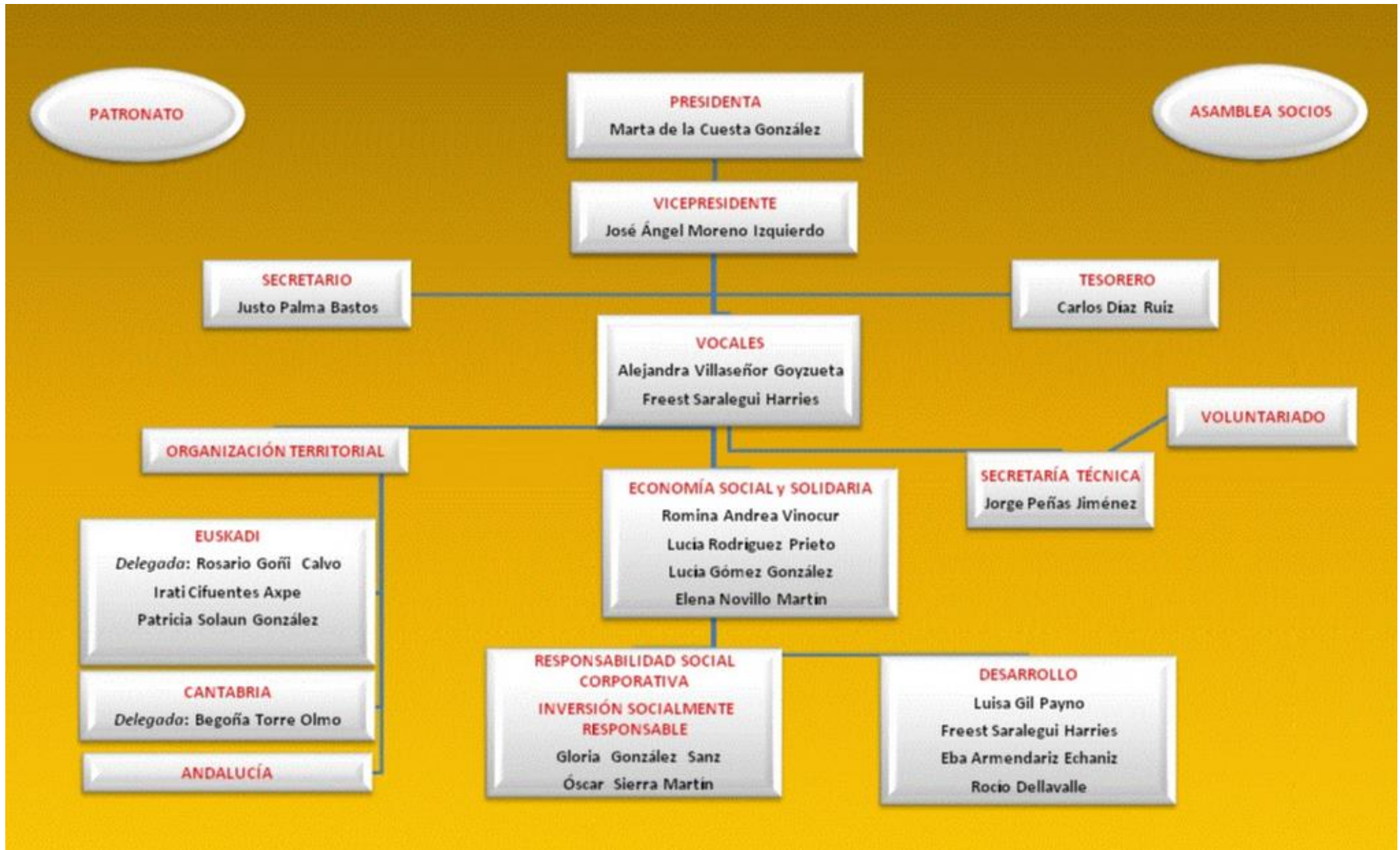
(A 31 de diciembre de 2018)

Tabla 2: Distribución categorías profesionales desagregado por sexo

	Mujeres	Hombres	Total
Coordi-tecni	9	1	10
Coordi	3	1	4
Tecni	1	1	2
Totales	13	3	16

(A 31 de diciembre de 2018)

Tabla 3. Organigrama:



1.2. PREPARACIÓN DEL PLAN

Para la elaboración de este Plan, se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real de EsF en materia de género, que comenzó con la elaboración de un diagnóstico por parte de la Comisión de Equidad, a través de formularios virtuales enviados al personal laboral y a la Junta Directiva de la entidad. Posteriormente, se habilitaron períodos de consulta y comentarios por parte de las personas trabajadoras para, con toda la información recogida, elaborar el diagnóstico definitivo.

El objetivo fundamental de la elaboración del diagnóstico fue conocer el nivel de equidad de género que existe en la organización para detectar las necesidades y definir los objetivos para mejorar la situación de las personas trabajadoras, definiendo los ámbitos de actuación y los mecanismos que permitan impulsar una igualdad efectiva entre hombres y mujeres dentro de la organización.

El proceso de elaboración del diagnóstico consistió en la elaboración de un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de género en la organización, durante el cual se han realizado actividades de recogida y tratamiento de información, de análisis y debate interno de los resultados, y finalmente, de detección de ámbitos de mejora y de formulación de propuestas que pueden integrarse en el Plan.

Las fases de elaboración del Diagnóstico consistieron en:

- Fase de recogida de datos cuantitativos acerca de la estructura de la plantilla y de las personas voluntarias que forman parte la estructura orgánica de EsF. El objetivo ha sido evaluar las desigualdades de género que puedan existir en términos de categorías laborales, retribuciones, posibilidades de promoción, responsabilidades familiares, presencia en puestos estratégicos y de dirección, o en la presencia en portavocías, entre otras.
- Fase de recogida de datos cualitativos. La fase anterior se complementó con información cualitativa relativa a los procesos de contratación, de formación, de ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, de comunicación interna y externa, etc. En general, se ha hecho una evaluación global del modo de gestionar las relaciones humanas en el ámbito laboral y qué implicaciones tiene en relación al principio de igualdad entre las mujeres y hombres que forman parte de la organización.

- Fase de exposición de resultados y enriquecimiento. La evolución del proceso fue expuesta en la Jornada anual de Voluntariado 2017 de EsF, donde la Comisión de Equidad explicó a toda la organización la relevancia de la elaboración del Plan. En esta línea, se ha mantenido un diálogo continuo con las personas trabajadoras y la Junta Directiva a medida que se iba avanzando en el proceso de elaboración del diagnóstico en aspectos como: recogida de información, identificación de los puntos débiles relacionados directa e indirectamente con la igualdad de género y que se han considerado prioritarios a la hora de diseñar las líneas de actuación.

Las áreas analizadas han sido la estructura de la plantilla y de las personas que integran la Junta Directiva y del equipo de comunicación.

Por otro lado, se han analizado los procesos de trabajo desarrollados por la entidad como la selección, la promoción y la formación y otras variables y medidas como la retribución, las medidas de conciliación y de ordenación de los tiempos de trabajo, la comunicación, el sexismo y el acoso laboral.

Este Plan nace por tanto con el objeto de ser una herramienta efectiva de trabajo, con vocación de continuidad, que velará por la equidad entre mujeres y hombres en EsF.

El proceso de elaboración de este Plan, incluyendo la fase de Diagnóstico, ha sido realizado por la Comisión de Equidad de EsF, compuesta por dos personas trabajadoras y otras dos pertenecientes a la Junta Directiva y al Patronato, respectivamente. Asimismo, tras la finalización del proceso de Diagnóstico, la comisión se encuentra abierta a personas voluntarias que deseen participar.

Desde el inicio del proceso, se ha contado con el compromiso de la JD que ha suscrito el empeño asumiendo estos principios de trabajo, con la confianza que, entre todas las personas, se logre una sociedad más justa y equitativa donde las mujeres y los hombres cuenten con las mismas oportunidades.

1.3. PLANTEAMIENTOS DE PARTIDA

El diseño de este Plan está basado en un posicionamiento inicial que permite darle una coherencia y ser además un instrumento de referencia para su ejecución, asegurando la correcta implementación de los valores y principios de EsF.

Apostamos por la Igualdad de Género

La Carta de Naciones Unidas de 1945 es el primer instrumento jurídico que afirma la igualdad de todos los seres humanos y se refiere expresamente al sexo como motivo de discriminación. Además, la igualdad de género está reconocida en diferentes textos internacionales sobre Derechos Humanos como la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1979, ratificada por España en 1983) además de ser un principio fundamental del Derecho Comunitario en la Unión Europea y un principio constitucional.

De acuerdo con el Informe del Grupo de alto nivel del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la sostenibilidad mundial, (2012) “Cualquier cambio serio hacia el desarrollo sostenible requiere la equidad de género. La inteligencia y la capacidad colectivas de la mitad de la humanidad es un recurso que debemos nutrir y desarrollar, por el bien de todas las generaciones futuras.”

Apostamos por una Economía Social, Solidaria y Feminista

Economistas Sin Fronteras es una organización que trabaja para impulsar unas relaciones de producción, distribución, consumo y financiación más justas, basadas en los principios de igualdad, participación democrática, cooperación y sostenibilidad, fundamentados en la [Carta de Economía Solidaria](#).

Uno de los principios de la Carta, el principio de equidad, se ha constituido como un elemento fundador básico de la Economía Solidaria y se ha definido como “un valor que reconoce a todas las personas como sujetos de igual dignidad, y protege su derecho a no estar sometidas a relaciones basadas en la dominación sea cual sea su condición social, género, edad, etnia, origen, capacidad, etc.”¹

La equidad introduce un principio ético o de justicia en la igualdad. La equidad nos obliga a plantear los objetivos que debemos conseguir para avanzar hacia una sociedad más justa.

¹ (REAS, 2011): <https://www.economiasolidaria.org/carta-de-principios>

Economía Feminista, hacia la sostenibilidad de la Vida

La Economía Feminista apuesta por la superación del heteropatriarcado y el capitalismo, centrado únicamente en las relaciones de producción monetizadas, planteando como una de las cuestiones centrales de su discurso el papel del trabajo doméstico y de cuidados que son cruciales para el desarrollo de la vida dentro y fuera de las organizaciones.

En EsF apostamos por un enfoque feminista, transcultural y que atienda a la interseccionalidad en el quehacer de nuestra organización de manera transversal, así como la búsqueda de la sostenibilidad de la vida como centro de nuestras actuaciones.²

Además, queremos profundizar en el conocimiento de otras corrientes heterodoxas de la economía como la Economía Feminista.

EsF forma parte desde su creación en el 2014 de la [Red de Economía Feminista \(REF\)](#), una Plataforma de visibilidad y apoyo mutuo para todas las entidades y profesionales feministas que forman parte de la Economía Social y Solidaria de Madrid, y que tiene como uno de sus objetivos mejorar las estrategias que permitan llevar a la práctica una actividad económica, social y laboral que coloque la vida en el centro.

Enfoque GED: Hacia una autonomía económica y calidad de vida de las mujeres

Para la construcción de sociedades más democráticas e inclusivas, las mujeres deberán de gozar de las mismas oportunidades de acceso y permanencia al empleo, además de una misma remuneración por trabajo equivalente en espacios libres de violencia.

Desde EsF promovemos la igualdad de oportunidades laborales de mujeres y hombres, la lucha contra la discriminación y violencia hacia las mujeres, así como su contribución al desarrollo económico y social, en los territorios y países en donde desarrollamos nuestros proyectos.

El marco del Enfoque de Género en Desarrollo (GED) provee de herramientas para identificar los factores sociales, culturales, políticos y económicos que reproducen las desigualdades de género, poniendo el foco en los sistemas y procesos productores y reproductores de esas desigualdades.

² Este enfoque está alineado con el Plan Estratégico de EsF 2018-2021

2. PLAN DE ACCIÓN PRO-EQUIDAD DE GÉNERO

2.1. DE PRINCIPIO DE IGUALDAD A ENFOQUE PRO-EQUIDAD DE GÉNERO

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres: “Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Por tanto, para EsF el Plan será un instrumento para el desarrollo de la igualdad entre mujeres y hombres en el funcionamiento y gestión diaria de la organización, mediante el cual se fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución. Su aprobación tiene por objeto:

- Eliminar y prevenir los desequilibrios en el acceso y participación de mujeres y hombres en la organización.
- Asegurar que los procesos de selección, clasificación profesional, promoción, formación y retribuciones respetan el principio de igualdad de trato y oportunidades.
- Favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.
- Prevenir el acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Tal y como sigue el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres: “Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.”

Así concibe EsF el Plan, como un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la organización, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

Los objetivos planteados en el Plan que se presenta se llevarán a cabo en la medida en que la plantilla y los órganos de gobierno de EsF se conciencien de la necesidad de romper con los tópicos y estereotipos sexistas, marcando este Plan como uno de sus objetivos principales.

Partiendo del principio de igualdad definido en la Ley, se ha querido dar un paso más y denominar este Plan como un “Plan de Acción Pro-Equidad” ya que hace referencia a un proceso dinámico que implica el diseño y ejecución de acciones de forma participativa dirigidas hacia un cambio de cultura organizacional de la entidad.

Es por ello, que además de tomar como referencia el marco legislativo en materia de igualdad, se ha querido diseñar el Plan desde este enfoque que incorpora los diferentes planteamientos de partida definidos en el capítulo anterior, con el objetivo de iniciar una reflexión colectiva dentro de la entidad hacia un cambio que incorpore diferentes medidas y acciones en pro de un cambio desde todas las áreas de la organización.

2.2. ALCANCE

El ámbito de aplicación se refiere a toda la organización EsF, siendo por tanto de aplicación a la totalidad del personal contratado y voluntariado de acuerdo a la legislación laboral española, que participe activamente y/o preste sus servicios en cualquiera de las esferas que configuran la organización (órganos de gobierno, delegaciones, trabajadores/as, voluntariado, etc.) que tiene o tenga en el futuro desarrollándose en sus proyectos.

EsF pondrá al servicio del Plan todos los medios materiales y humanos que se requieran. El presente Plan tendrá una vigencia de 3 años, comenzando ésta en junio de 2019. Transcurrido este plazo, este documento será objeto de revisión o actualización.

2.3. METODOLOGÍA

En la realización del Plan de EsF han existido dos fases diferenciadas. La primera de ellas fue la realización del diagnóstico, para la que se identificaron las fuentes de consulta necesarias para recabar la información objeto de análisis.

Para que éste fuera un instrumento útil en la definición del Plan, la búsqueda de información se centró en aquellas fuentes que nos permitieran conocer:

- La situación de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización:

1. Cultura y gestión organizativa
2. Condiciones laborales
3. Acceso a la organización
4. Formación interna y/o continua
5. Promoción y/o desarrollo profesional
6. Retribución
7. Tiempo de trabajo y corresponsabilidad
8. Comunicación no sexista
9. Salud laboral
10. Prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo

- Los aspectos de la gestión que pueden incidir en dicha situación, y
- los aspectos organizacionales susceptibles de facilitar la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

De este modo, en el diagnóstico se recopiló información de carácter cuantitativo y cualitativo para reflejar de la manera más fiel posible la realidad de la organización en materia de igualdad de género. Asimismo, el proceso de diagnóstico fue participado por el conjunto de la organización, tanto en el diseño y elaboración de los cuestionarios de preguntas, como en la revisión de sus conclusiones. Para la realización propiamente del Plan, se partió de los resultados obtenidos en el diagnóstico, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Cultura organizacional
- Estructura y gestión organizativa
- Relaciones laborales
- Relaciones con otras organizaciones y
- Comunicación e imagen corporativa

Con el objetivo de, con todo ello, establecer un sistema de desarrollo e implementación del Plan:

- **Integral**, ya que se incide en todas las personas de la organización y no solo en las mujeres.
- **Flexible**, ya que está adaptado a las características de EsF y las acciones que se implementen están diseñadas a medida de la realidad y de su contexto concreto en función de sus necesidades y posibilidades.
- **Transversal**, implica a todas las áreas de la organización.
- **Dinámico y sistemático**, ya que se irá adecuando a cada momento.

- **Temporal**, en cuanto a que dispone de plazo para el seguimiento y cumplimiento de objetivos.
- **Cooperativo**, habiendo sido sometido a diálogo y revisión con las distintas áreas de la organización.
- **Preventivo**, pues pretende prevenir situaciones de desigualdad y corregir las ya existentes.
- **Parte de un compromiso de la organización**, habiendo sido un proceso abierto y participado por los distintos integrantes de la organización.

2.4.COMISIÓN DE EQUIDAD

La Comisión de Equidad se constituyó en marzo de 2017, integrada por personas con interés y sensibilidad por las cuestiones de género y representativas de las diferentes áreas de la organización; en concreto, por dos personas trabajadoras, otras dos pertenecientes a la Junta Directiva y al Patronato y una voluntaria. Dicha Comisión ha recibido formación específica en Igualdad de oportunidades con el fin comprender la finalidad de la elaboración del plan.

La Comisión se ha reunido en varias ocasiones y compartido sus reflexiones con el resto de personas trabajadoras y Junta Directiva, que han impulsado y validado el proceso, que han servido para llegar a elaborar el Plan de Acción Pro-Equidad de Género de EsF tras conocer la situación de la organización, detectar áreas de mejora y plantear acciones o medidas correctoras que incidan en la eliminación de cualquier situación de dificultad para conseguir la Igualdad de oportunidades. Las reuniones han tenido lugar en las oficinas de la organización en Madrid, en jornada laboral y se han incluido en la planificación semanal de los integrantes del comité.

Las funciones de la Comisión son:

- Facilitar la elaboración y el desarrollo del diagnóstico y del Plan de Acción Pro-Equidad de género.
- Difundir el compromiso adquirido, los resultados del diagnóstico y del desarrollo del Plan.
- Motivar a la plantilla a participar en el proceso.
- Vigilar el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la organización.
- Impulsar el seguimiento y la evaluación del Plan de Acción Pro-Equidad de género, así como motivar la participación de posibles candidatos/as en la Comisión.

Renovación de cargos de la Comisión:

La renovación de los cargos se hará coincidir con la puesta en marcha del plan en junio de 2019. Se contempla la posibilidad de renovar al año y medio con un periodo máximo de pertenencia a la Comisión de 3 años, o a petición expresa de las personas integrantes, manteniendo la estructura de cargos anteriormente definida.

2.5. OBJETIVOS

En el presente Plan de Acción Pro-Equidad de género se plantean una serie de objetivos generales, que se enuncian a continuación, y que se especifican y articulan con el conjunto del Plan, en la tabla que se adjunta más adelante:

1. Mejorar la paridad y la equidad de género en las diferentes esferas que componen la estructura organizativa.
2. Mejorar la información y la formación en materia de igualdad de género tanto a nivel interno como en la proyección hacia el exterior de la organización.
3. Mejorar la conciliación laboral con cuidados, autocuidados, formación y activismo.
4. Equilibrar la paridad y fomentar la igualdad de género en la comunicación, tanto a nivel interno como en la proyección hacia el exterior de la organización.
5. Mejorar la corresponsabilidad en el trabajo entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.
6. Detectar riesgos laborales y de salud laboral cuyas causas estén relacionadas con desigualdades de género en algún ámbito de actividad de la organización.
7. Elaborar un protocolo para contratación de mujeres en situación o riesgo de exclusión.
8. Fomentar la paridad de género en los procesos orientados a la contratación de nuevo personal en la organización.
9. Elaborar un protocolo de prevención de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
10. Equilibrar la paridad de género en los órganos de gobierno (JD y Patronato) en próximas Asambleas.
11. Mejorar la tasa de parcialidad involuntaria de las mujeres
12. Mejorar la información y la formación sobre igualdad de género

3. ESTRUCTURA DEL PLAN

Problemáticas	Áreas de mejora	Objetivos	Resultados	Acciones	Indicadores	Herramientas / Fuentes de verificación	Indicencia interna o externa	Responsables	Plazos consecución objetivos	Plazos ejecución acciones
	1. Estructura organizativa	1.1. Equilibrar la paridad de género en los órganos de gobierno (JD y Patronato) en próximas Asambleas	1.1. Existe paridad de género en los órganos de gobierno (JD y Patronato)	1.1. Promover en la próxima Asamblea que se apruebe un método de elección de miembros de JD y Patronato paritario	1.1. % de hombres y mujeres en los órganos de gobierno tras la próxima asamblea a la aprobación del plan	Acuerdo tomado al respecto en el acta de la próxima Asamblea	Interna	José Ángel Moreno	Primera mitad del período de ejecución del Plan de Igualdad	Próxima asamblea general celebrada
		1.2. Mejorar la tasa de paridad involuntaria de las mujeres	1.2. Se ha corregido la paridad involuntaria de las mujeres	1.2.1. Diagnosticar las causas de paridad involuntaria en mujeres 1.2.2. Adoptar medidas correctoras de la paridad involuntaria en el ámbito laboral	1.2. % paridad involuntaria mujeres al final / % paridad involuntaria mujeres al comienzo	Documento de diagnóstico sobre las causas de la paridad involuntaria en mujeres Plan de medidas correctoras en el ámbito laboral	Interna Interna	Mario Rísquez Mario Rísquez	Fin de vigencia del período de ejecución del Plan de Igualdad: 3 años	Primera mitad del período de ejecución del Plan de Igualdad Segunda mitad del período de ejecución del Plan de Igualdad
Sobrerrepresentación de hombres en órganos de gobierno: JD y Patronato Mayor paridad laboral de mujeres Falta de información y formación sobre igualdad de género Problemas leves de conciliación laboral con cuidados, formación, activismo, etc. Ausencia de protocolo operativo sobre prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo	2. Formación	2. Mejorar la información y la formación sobre igualdad de género	2.1. Se ha mejorado la información sobre igualdad de género en el interior de la organización	2.1.1. Recoger, sistematizar y difundir información acerca de formaciones externas sobre igualdad de género en los ámbitos público y privado	2.1.1. Difundir a nivel interno esta información, cuando proceda, o en su defecto, enviar al menos un boletín informativo con carácter trimestral al conjunto de la organización con información sobre ambas cuestiones	Elaboración de documento compartido por la organización con sistematización de información sobre esta cuestión Adhesión a portales o boletines que emitan información al respecto de esta cuestión Participar en el proceso de fortalecimiento interno en igualdad de género subvencionado por el gobierno vasco.	Interna	Patricia Solaun	Fin de vigencia del período de ejecución del Plan de Igualdad: 3 años	Periódicamente desde el comienzo de ejecución del Plan de Igualdad
				2.1.2. Difusión interna de posicionamientos de organizaciones feministas sobre distintas cuestiones para ir generando una cultura por la igualdad			Interna	Patricia Solaun		
		2.2. Se ha mejorado la formación externa e interna sobre igualdad de género	2.2.1. Potenciar la sensibilización y formación externa sobre economía feminista: valoración de los cuidados, corresponsabilidad en los cuidados, etc.	2.2.1. Impartir al menos dos sesiones de sensibilización y formación al año relacionadas con esta temática	Externa	Eba Armendáriz				
			2.2.2. Impartir cursos/charlas/talleres sobre igualdad de género internas a la organización	2.2.2. Impartir al menos un curso/charla/taller anual sobre igualdad de género interna a la organización	Interna	Eba Armendáriz				
Elevados niveles de stress y diagnósticos no segregados por género Falta de definición acerca de qué entendemos por "Tareas de cuidados en el ámbito laboral"	3. Ordenación del tiempo de trabajo y de conciliación	3. Mejorar la conciliación laboral con cuidados, autocuidados, formación y activismo	3. Se ha mejorado la conciliación laboral con cuidados, autocuidados, formación y activismo	3.1. Adhesión de la organización a la Pplina	3.1. Adhesión [S/No]		Externa	Justo Palma	Fin de vigencia del período de ejecución del Plan de Igualdad: 3 años	Primeros 6 meses desde el comienzo del período de ejecución del Plan de Igualdad Periódicamente desde el comienzo del período de ejecución del Plan de Igualdad
				3.2. Tratar de que haya un mayor equilibrio en formación externa a trabajadores entre dentro y fuera del horario de jornada laboral	3.2. % formación externa dentro/fuera jornada laboral al final / % formación externa dentro/fuera jornada laboral al comienzo		Interna	Irati Cifuentes y Justo Palma		
				3.3. Modificar el apartado "conciliación laboral y familiar" del documento de política laboral para incluir mecanismos formales de conciliación laboral con autocuidados, formación, activismo, etc.	3.3. Apartado modificado [S/No]		Interna y externa	Gloria González		
Falta de corresponsabilidad entre hombres y mujeres en tareas de cuidados, de prevención y resolución de conflictos, etc. Ausencia de plan de actuación para la contratación de mujeres en situación o riesgo de exclusión Sobrerrepresentación de hombres en portavocías: charlas/conferencias y participación en medios de comunicación	4. Comunicación	4.1. Equilibrar la paridad de género en las portavocías	4.1. Existe paridad de género en las portavocías	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	4.1. Ratio participación mujeres/hombres en portavocías y medios de comunicación	Protocolo de participación en medios de comunicación audiovisuales y escritos	Interna y externa	Juan Luis del Pozo	Fin de vigencia del período de ejecución del Plan de Igualdad: 3 años	Primera mitad del período de ejecución del Plan de Igualdad Segunda mitad del período de ejecución del Plan de Igualdad Primera mitad del período de ejecución del Plan de Igualdad
				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			Interna y externa	Juan Luis del Pozo		
		4.2. Fomentar el lenguaje escrito, oral y visual inclusivo en la comunicación interna y externa	4.2. Se utiliza un lenguaje escrito, oral y visual inclusivo en la comunicación interna y externa de la organización	4.2. Establecer unas directrices 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	4.2. Indicador cualitativo (mejora en la utilización del lenguaje escrito, oral y visual inclusivo tras la aprobación del plan)	Manual de estilo lenguaje escrito, oral y visual inclusivo	Interna y externa	María Eugenia Callejón		
		4.3. Fomentar una comunicación interna basada en la igualdad de género	4.3. Existe una comunicación interna basada en la igualdad de género	4.3.1. Contabilizar número de intervenciones segregado por género y medir tiempos de intervención de hombres y mujeres en espacios de comunicación interna, como reuniones o correo electrónico, para visibilizar asimetrías en este sentido.	4.3. Indicador cualitativo (diagnóstico realizado y protocolo aplicado)	Documento de diagnóstico sobre asimetrías de género en comunicación interna.	Interna	María Aienza		
4.3.2. Establecer protocolo para corregir las asimetrías diagnosticadas en la acción 4.3.1.	Protocolo para la comunicación interna en igualdad de condiciones. Ejemplos: - Primera intervención siempre de una mujer. - Establecer ronda de intervenciones obligatorias de todas las personas reunidas			Interna		María Aienza				
Ausencia de un protocolo o directrices de uso de lenguaje inclusivo	5. Responsabilidades familiares y ámbito laboral	5.1. Definir colectivamente qué entendemos por "Tareas de cuidados en el ámbito laboral"	5.1. Se ha definido colectivamente qué entendemos por "Tareas de cuidados en el ámbito laboral"	5.1. Abrir una reflexión colectiva sobre qué entendemos por "Tareas de cuidados en el ámbito laboral"	5. Si corresponsabilidad / No corresponsabilidad		Interna	Lucía Rodríguez	Fin de vigencia del período de ejecución del Plan de Igualdad: 3 años	Primera mitad del período de ejecución del Plan de Igualdad Segunda mitad del período de ejecución del Plan de Igualdad
		5.2. Mejorar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en este ámbito	5.2. Se ha mejorado la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en este ámbito	5.2. Establecer mecanismos para un reparto equitativo de manera efectiva de los mismos.			Interna	Lucía Rodríguez		
Ausencia de protocolo para la comunicación interna en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres	6. Riesgos laborales y salud laboral	6.1. Detectar las causas de estrés a posibles desigualdades de género	6.1. Se han detectado las causas del estrés atendiendo a la segregación por género	6.1. Realizar un estudio para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral que incluya una perspectiva de género	6. Niveles de estrés al final / Niveles de estrés al principio (segregado por género)	Documento de evaluación sobre necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral que incluya una perspectiva de género	Interna	Colaboración con SEPPA	Primera mitad del período de ejecución del Plan de Igualdad	Primera mitad del período de ejecución del Plan de Igualdad
		6.2. Disminuir los niveles de estrés	6.2. Se han disminuido los niveles de estrés	6.2. Implantar medidas de flexibilidad relativas a la gestión de estrés para personas con especial responsabilidad en tareas de cuidados			Documento de RRHH modificado	Interna		
	7. Ayudas, bonificaciones y política social	7. Elaborar un protocolo para contratación de mujeres en situación o riesgo de exclusión	7. Se ha elaborado un protocolo para contratación de mujeres en situación o riesgo de exclusión	7.1. Establecer principios orientadores de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales, y de contratación de mujeres en situación o riesgo de exclusión social	7. Disponibilidad del protocolo [S/No]	Documento que recoja principios orientadores de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales	Interna y externa	Lucía Rodríguez	Fin de vigencia del período de ejecución del Plan de Igualdad: 3 años	Plazo de vigencia del período de ejecución del Plan de Igualdad: 3 años
	8. Selección de trabajadores y voluntariado	8.1. Establecer una paridad de género en los equipos de selección de nuevo personal	8. Se han establecido equipos de selección de personal paritarios en procesos de selección	8.1. Modificar el marco de RRHH para garantizar la configuración de equipos paritarios en los procesos de selección	8.1. Paridad de género en los equipos de selección de nuevo personal [S/No]	Documento de RRHH modificado	Interna	Bárbara Soriano	Primera mitad del período de ejecución del Plan de Igualdad	Primera mitad del período de ejecución del Plan de Igualdad
							Interna y externa	Bárbara Soriano		
	9. Prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo	9. Elaborar un protocolo de prevención de acoso sexual y de acoso por razón de sexo	9. Se ha elaborado un protocolo de prevención de acoso sexual y de acoso por razón de sexo	9. Elaborar un protocolo de prevención de acoso sexual y de acoso por razón de sexo	9. Disponibilidad del protocolo [S/No]	Documento del protocolo de prevención de acoso sexual y de acoso por razón de sexo	Interna	Justo Palma	Fin de vigencia del período de ejecución del Plan de Igualdad: 3 años	Fin de vigencia del período de ejecución del Plan de Igualdad: 3 años

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

4.1. SEGUIMIENTO

De acuerdo a las recomendaciones recogidas en la política de género de la Coordinadora de ONGD-España, el plan requiere de una planificación de líneas de acción y actuaciones concretas que favorezcan la efectiva consecución de los objetivos de plan. Con este fin se propone registrar e informar del desarrollo de las acciones definidas en el Plan de Acción Pro-Equidad de Género y los resultados de implementación. En concreto:

- Si las acciones previstas se están llevando a cabo en tiempo y forma
- Qué dificultades surgen en ese proceso
- Cómo se resuelven tales dificultades
- Qué ha supuesto ello sobre la propia ejecución del Plan de Acción Pro-Equidad de Género.

Las características que debe tener esta fase de seguimiento son:

- Debe realizarse de forma continua y permanente
- Tiene carácter informativo, respecto del plan y de cara a la evaluación, por lo que es preciso detallar:
 - Indicadores
 - Herramientas
- Periodicidad: se realizará un seguimiento ordinario cada 9 meses y con carácter extraordinario una vez cada año y medio desde su aprobación.
- Mecanismos de coordinación que se van a poner en marcha
- Transparencia. Para facilitarla, deben incluirse los mecanismos de comunicación entre todas las partes implicadas.

La Fase de seguimiento se encuentra estructurada en diferentes plazos, con sus correspondientes responsables, tal como se recoge en la tabla anteriormente referenciada. Cada responsable de ejecución habrá de rellenar la plantilla del informe de evaluación, así como de implementar las acciones correspondientes. Dicho registro ha de recoger:

- Contexto: Fecha de realización del seguimiento y personas responsables.
- La acción: acción sobre la que se realiza el seguimiento y responsables.
- El desarrollo de la acción: actividades llevadas a cabo, así como el nivel de ejecución de la acción: nivel de consecución de los objetivos, número y perfil de personas

participantes y/o beneficiarias de la acción (siempre desagregado por sexo), y actividades previstas no desarrolladas o que han sido modificadas.

- Los resultados: consiste en reflejar la variación de los indicadores de igualdad en el periodo analizado: diferencia entre cómo se encontraba en la fase de diagnóstico y en la actualidad.
- Las incidencias en el desarrollo: dificultades encontradas y soluciones adoptadas, así como modificaciones llevadas a cabo.

Estos informes han de trasladarse cada nueve meses a la Comisión, que a su vez reportará los resultados al conjunto de la organización cada año y medio desde la aprobación del Plan, para que, de forma conjunta y consensuada, puedan adoptar decisiones respecto a la manera más adecuada de continuar con la implementación del Plan de Acción Pro-Equidad de Género. Además, dado que esta información alimenta la evaluación, debe guardarse y estar disponible para cuando sea precisa.

4.2. EVALUACIÓN

Es el instrumento que proporciona información relativa al grado de consecución de los objetivos de igualdad planteados por la organización en el Plan.

Los resultados del seguimiento representan la principal fuente de información para la evaluación del Plan. A su vez, los resultados de la evaluación aportan información precisa para la continuidad del Plan.

A través de la evaluación se da a conocer:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Acción Pro-Equidad de Género.
- El desarrollo del proceso.
- El impacto que ha tenido sobre la plantilla y el funcionamiento de la organización.
- La necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones emprendidas.
- La necesidad de abordar nuevas acciones en respuesta a nuevas necesidades.

Las dimensiones que abarca este proceso de evaluación:

- Evaluación de resultados:
 - Grado de cumplimiento de objetivos.
 - Grado de consecución de los resultados obtenidos.

- Evaluación del proceso:
 - Adecuación de los recursos disponibles.
 - Incidencias que han tenido lugar durante el desarrollo.

- Evaluación de impacto:
 - Aumento de la equidad entre mujeres y hombres en las acciones desarrolladas en el ámbito de la organización.
 - Cambios producidos en la gestión de la organización en general.

Las características del proceso de evaluación son:

- Se efectuará en distintos **momentos**:
 - Evaluación previa (Se corresponde con el Diagnóstico).
 - Una evaluación intermedia al año y medio de la aprobación del Plan.
 - Durante el último año de ejecución del Plan, se realizará el informe final.

- Requiere la determinación de **indicadores**: que deben aportar información relativa a los tres ejes en los que se desarrolla la evaluación.

- Se hace necesario **informar** sobre los resultados y los avances realizados a todas las partes interesadas: las personas que tienen una relación directa con el desarrollo del plan, la plantilla y los órganos de gobierno.

El procedimiento de la fase de evaluación consta de los siguientes aspectos:

- Han de determinarse los distintos **agentes** que intervienen: responsables del seguimiento de las acciones y la Comisión de Equidad.

- La labor de los agentes se apoya tanto en los **informes** de seguimiento como en las **reuniones** de trabajo de la Comisión de Equidad, con las personas responsables de la ejecución y seguimiento de las acciones.

- Esta operación se llevará a cabo **periódicamente de la siguiente manera**: recogida de información a través de informes cada nueve meses y reunión entre las distintas partes implicadas cada año y medio.

- El resultado de cada evaluación intermedia debe quedar recogido en un **informe de evaluación o acta**, que posibilite el análisis de la evolución de los indicadores de igualdad a lo largo de la vigencia del plan y con posterioridad.

En el caso del **informe de evaluación final**, la información que proporciona representa un nuevo diagnóstico de situación, para el que será necesario definir un nuevo Plan.

5. CRONOGRAMA

0	9 MESES	18 MESES	27 MESES	36 MESES
APROBACIÓN	SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN INTERMEDIA Y POSIBLE RENOVACIÓN COMISIÓN	SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN FINAL Y POSIBLE RENOVACIÓN COMISIÓN

6. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

Como parte de este Plan, se han analizado las principales normas y mecanismos, tanto internacionales como nacionales, existentes en la actualidad, necesarios para el logro de una igualdad formal. A su vez, este marco normativo ha permitido la creación de espacios para el logro de una igualdad real y efectiva al interior de las organizaciones, asegurando la ausencia efectiva de discriminación en todos sus ámbitos.

En el cuadro que se detalla a continuación se hace referencia a la Agenda Post-2015 de Objetivos de Desarrollo Sostenible, así como al actual Plan Director de la Cooperación Española (2018-2021) debido a que Economistas Sin Fronteras forma parte de la Coordinadora Española de ONGD y establece como parte de su Plan Estratégico líneas de trabajo enmarcadas en el ámbito de la cooperación internacional al desarrollo y a la Educación para el Desarrollo.

<p>1945 Carta de las Naciones Unidas Primer instrumento jurídico que afirma la igualdad de todos los seres humanos y se refiere expresamente al sexo como motivo de discriminación.</p>	<p>1967 Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer Sienta las bases para la igualdad de derechos colocando en las agendas temas como la formulación de políticas, cambio de actitudes, compromisos políticos e institucionalización. NNUU.</p>	<p>1979 Convención sobre la eliminación de todas las formas posibles de discriminación contra la mujer (CEDAW) Aprobado en 1979 por la Asamblea de NNUU, entró en vigor en 1981.</p> <p>Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena, 1993)</p>	<p>Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Belém do Pará, 1994)</p> <p>Conferencia Internacional sobre población y desarrollo (El Cairo, 1994)</p> <p>1995 Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing. NNUU. Fue la mayor conferencia que la Organización de las Naciones Unidas haya organizado e hito clave para la Agenda de Género. Se adoptó de forma unánime por 189 países.</p>	<p>2000 Declaración de los Objetivos del Milenio ODM3. <i>"Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer"</i></p> <p>En 2005 se incluye en el ODM 5 una nueva sub-meta: <i>"lograr el acceso universal a la salud reproductiva para 2015"</i>.</p> <p>Plataforma de Acción Beijing +20 12 esferas de especial preocupación.</p>	<p>Agenda de desarrollo post 2015 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible</p> <p>La igualdad de género se posiciona como un objetivo específico y como transversal en el resto de objetivos de la Agenda NNUU.</p> <p>Objetivo Específico 5: <i>"Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas"</i></p>
--	--	---	--	--	---

<p>1957 Tratado de Roma El principio de igualdad como principio fundamental</p> <p>1999 Tratado de Amsterdam se proclama la igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de desigualdades como objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión Europea</p>	<p>Convenio de Estambul (2011) (prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica) España lo ratifica en 2014</p> <p>Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) Consejo Europeo adopta dentro de la Estrategia Europea 2020</p> <p>Comisión Europea Compromiso estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2016-2019)</p>	<p>Constitución Española 1978 Artículo 14. Igualdad como Derecho. Prohibición de cualquier discriminación por razón de sexo</p> <p>Nacimiento 1983 del Instituto de la Mujer, Establecimiento Planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (PIOM)</p> <p>Plan Estratégico 2018-2021 (En elaboración)</p>	<p>Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Esta Ley Orgánica tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres</p> <p>Estrategia de Género en Desarrollo (2007) Vehículo para aplicar la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo</p>	<p>Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres Apuesta por políticas activas que de forma integral y coordinada remuevan los obstáculos que impidan o dificultan la igualdad de género en la sociedad española</p> <p>Artículo 45 LO 3/2007 "Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres"</p>	<p>Artículo 46 LO 3/2007 En el que se definen los Planes de igualdad de las empresas</p> <p>V Plan Director de la Cooperación Española (2018-2021) Alineación con ODS, Enfoque de Género en Desarrollo (GED) Prioridad horizontal y sectorial</p>
--	---	---	--	---	---