



EVALUACIÓN PLAN PRO-EQUIDAD

**Proceso de cambio
organizacional
PRO-EQUIDAD DE
GÉNERO**



Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Hezkuntza,
Zientzia eta Kulturarako
Nazio Batuen Erakundea



- centro unesco euskal herria
- centre unesco pays basque
- unesco centre basque country

EVALUACIÓN PLAN PRO-EQUIDAD

Proceso de cambio organizacional PRO-EQUIDAD DE GÉNERO

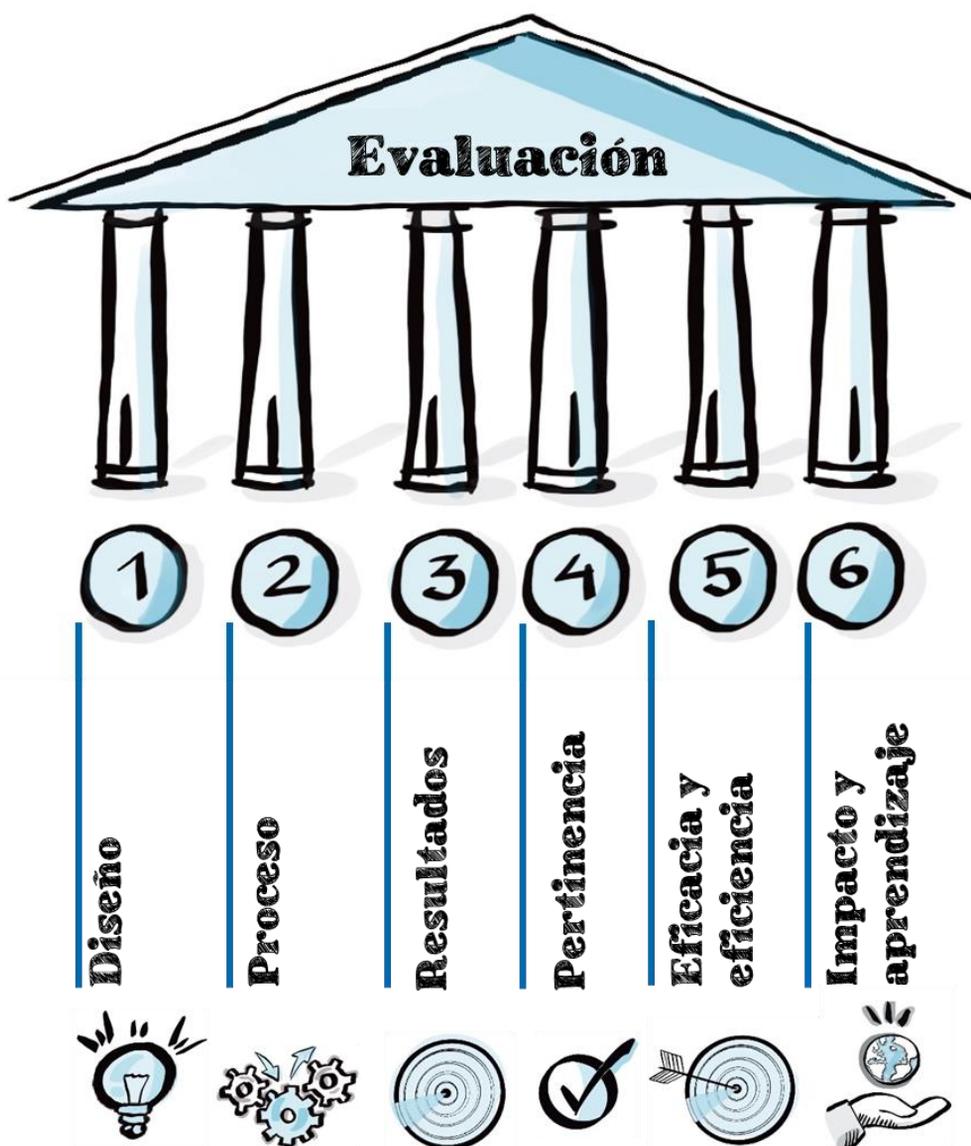
Introducción

La **evaluación** requiere el desarrollo de acciones y de procedimientos para reflexionar sobre sus acciones y buscar información relevante sobre las claves de lo que ha pasado, a la luz de las experiencias, los resultados y objetivos. Ha de ser una práctica permanente e institucionalizada en la que se involucran todas las instancias de la estructura de la organización.

El **Plan Pro-Equidad de Género de Unesco Etxea** es un documento estratégico que integra “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a eliminar cualquier discriminación por razón de sexo” (LOIEMH, art. 46.1.).

Este informe recoge el análisis y conclusiones de la evaluación del Plan Pro-Equidad de Género de Unesco Etxea desde la perspectiva de la igualdad.

Más concretamente, el objetivo ha sido realizar una evaluación de diseño, de proceso, resultados e impacto de los cambios organizacionales pro equidad de género y de los instrumentos concretos dispuestos para ello, en base a los criterios de Enfoque de Género, Pertinencia, Participación, Eficacia, Eficiencia, Impacto y Sostenibilidad, establecidos por la propia Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo (en adelante AVCD).

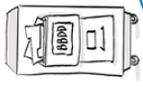


Fase 3:redacción de informes

- **Análisis** de datos recogidos.
- **Redacción del informe** de seguimiento incluyendo orientaciones de mejora.
- **Síntesis** del informe

Fase 2: trabajo de campo

- Recopilación y consulta de **fuentes secundarias**: autodiagnóstico, plan, informes...
- Consulta a **fuentes primarias**/agentes responsables de las medidas: cuestionario/ficha y entrevistas, talleres y Panel
- Volcado de información recibida en **bbdd**



Fase 1:Gabinete

- Revisión del **diseño metodológico** de la **evaluación** que se plantea en esta propuesta: **agentes clave, técnicas, tiempos...**
- **Revisión documental**
- Diseño de **herramientas** de recogida y volcado de información: cuestionarios, guiones de entrevistas y bbdd de volcado, talleres y Panel Delphy



- Documentos de procesos previos.
- Memorias de los servicios.
- Documentación referente a normativa.
- Identificación y recopilación de Buenas Prácticas de otros ámbitos territoriales.

2 Cuestionario on-line : dirigidos al Equipo de Trabajo y otro al Consejo de Gobierno

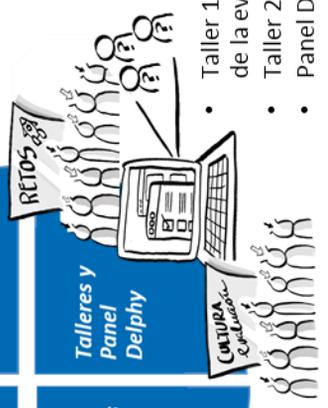


Cuestionarios

3 entrevistas dirigidas al Consejo de Gobierno, a la Dirección y otra a la referente de género



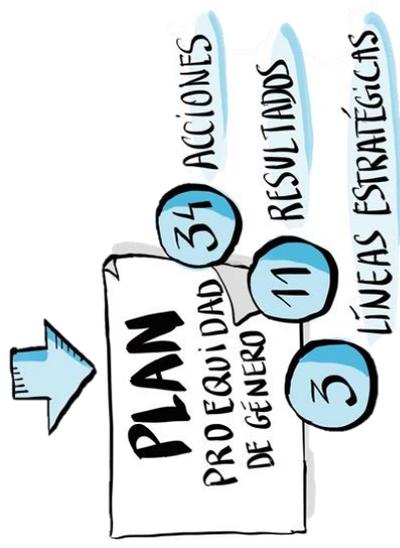
Entrevistas



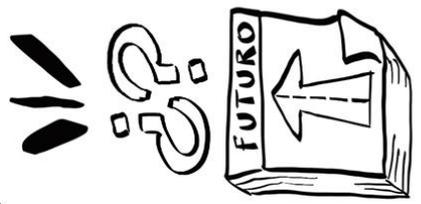
Talleres y Panel Delphy

Cultura Organizacional

- Taller 1 Cultura Organizacional y avance de la evaluación
- Taller 2 Próximos retos
- Panel Delphy agentes externos



1. La eliminación de desigualdades de mujeres y hombres
2. El empoderamiento de las mujeres
3. El mainstreaming o integración de la perspectiva de género



La evaluación busca identificar las **claves de los vivido**, y con ello generar un **modelo de trabajo** pro equidad de género que pueda ser útil en otros momentos e, incluso, en otros contextos.



¿DE QUE SE TRATA?

Los aspectos que se van a tener en cuenta en este apartado son:

Adecuación del diseño del proyecto pro-igualdad de género (Decreto y otros documentos de referencia)

Pertinencia del análisis externo e interno

Diseño estructural de la participación y de los mecanismos de Unesco Etxea.



Nudos

Potencialidades

Posicionamiento de género:	
Como requisito necesario está incluido en el plan. Sin embargo, no se establece una definición que describa su referente teórico en materia de políticas de pro-igualdad y su planteamiento, misión y visión a largo plazo. Solo realiza una definición de sus líneas generales de actuación. Sin embargo una de las primeras líneas de actuación del Plan es la elaboración de un posicionamiento institucional sobre la visión de género consensuado con el equipo profesional y con el Consejo de gobierno	El documento plan incluye un apartado específico dedicado al posicionamiento de género.

Marco teórico y objetivos:	
	El marco teórico es potente, novedoso, y con gran potencial de impacto, al igual que los objetivos . Se considera una estrategia complementaria e indispensable ya que logra la implantación del mainstreaming y del empoderamiento de las mujeres

Resultados	
	Los resultados inicialmente dispuestos en el diseño tienen un alto grado de cumplimiento.

Indicadores	
	Cada resultado tenía previsto en el diseño un sistema de indicadores y grado de cumplimiento.

Evaluación del **diseño**



¿DE QUE SE TRATA?

Los aspectos que se van a tener en cuenta en este apartado son:

Adecuación del diseño del proyecto pro-igualdad de género (Decreto y otros documentos de referencia)

Pertinencia del análisis externo e interno

Diseño estructural de la participación y de los mecanismos de Unesco Etxea.



Nudos

Potencialidades

Cronograma	
Ha existido desajuste entre el diseño y previsión de tiempos inicialmente establecidos con el calendario que se ha desarrollado.	El plan tenía previsto en el diseño una calendarización de las actuaciones
Responsable	
	En el diseño se han previsto las personas o equipos responsables de la consecución de los objetivos marcados para cada resultado.
Recursos y sistema de seguimiento y evaluación	
	Los recursos materiales y humanos se han establecido inicialmente para cada resultado previsto. El diseño de los sistemas de seguimiento mediante planes anuales de gestión, con la designación de personas encargadas ha sido valorado muy positivamente.

Evaluación del diseño



Nudos

Potencialidades

Percepción Equipo de trabajo, Consejo de Gobierno y GIG en cuanto al Diseño	
Existe diversidad de opiniones en cuanto al diseño de los resultados previstos, en ocasiones más dirigidos a la obtención de productos que a un proceso de cambio de cultura organizacional.	La percepción de coherencia entre las necesidades previstas en el diagnóstico y el diseño del Plan es positiva tanto a nivel del GIG, como del Equipo Profesional y Consejo de Gobierno.
Designación Referente de Género y Creación de GIG	
	Se cumple el requisito de tener Referente de Género (RG) y Grupo de Igualdad de Género (GIG). Y contar con recursos humanos formados en igualdad y con sensibilidad en género.
Participación y gestión del plan	
<p>Se ha recogido diferentes opiniones en cuanto al grado de participación del Consejo de Gobierno, Equipo de trabajo y GIG en el diseño del documento.</p> <p>Como propuestas de mejora desde la Consultora se propone la creación de sistemas de participación compartidos, que aseguren llegar a todas las estructuras y la elaboración de un presupuesto para el diseño y posterior desarrollo del plan (bien general por la vigencia del plan o anual según establece el plan de acción).</p>	<p>Para asegurar el proceso de socialización, se diseñó un plan de comunicación, y un plan de trabajo con una formación asociada.</p> <p>Está previsto trabajar en la definición consensuada de "Cultura pro-equidad de género" a través de una formación.</p> <p>Para la gestión del plan se valora la necesidad de asegurar las figura de RG y el GIG.</p>

VALORACIÓN GLOBAL



- Existe una relación directa y argumentada con el **diagnóstico** y con los **resultados** obtenidos en el mismo. Cuenta con un **planteamiento estratégico y operativo**.
 Recoge acciones pro-equidad en cada una de las 3 líneas estratégicas definidas en el Decreto:
 - Eliminación de desigualdades de mujeres y hombres.
 - El empoderamiento de las mujeres
 - El mainstreaming e integración de la perspectiva de género
- Características de la estructura del Plan:**
 Presenta una alta observancia de los requisitos que el Decreto establece. Los aspectos menos identificados son los recursos y el sistema de seguimiento y evaluación. Ambos son fundamentales para la viabilidad y factibilidad del plan.
- Diseño del contenido del plan:**
 Tiene un posicionamiento estratégico.
 Recomendación: Podría ir más allá de la definición de sus líneas de actuación y describir sus referentes teóricos en materia de políticas pro equidad y sus planteamientos, misión, visión a largo plazo en la materia, que permitan visibilizar mejor la coherencia con el diagnóstico de partida.
- Valoración de la plantilla:** Positiva, alta percepción de coherencia entre el diagnóstico y el plan.

Evaluación del proceso



2



¿DE QUE SE TRATA?

Los aspectos que se van a tener en cuenta en este apartado son:

- Los retos planteados en el plan
- El avance en los objetivos estratégicos
- Conocimiento y comprensión del proyecto y de su despliegue
- Los resultados vinculados a los objetivos

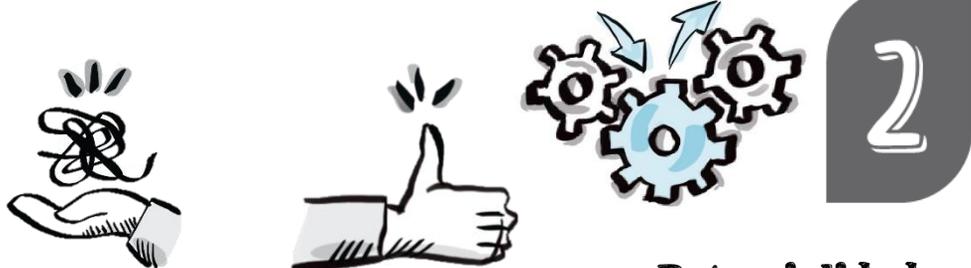


Nudos

Potencialidades

Participación y representación de las personas implicadas durante el proceso	
<p>Diferentes visiones en la participación del Consejo de Gobierno para lograr un verdadero impacto en la gestión estratégica.</p>	<p>El proceso de género a nivel de plantilla ha supuesto un cambio grande y transformador y ha implicado al 100% de la plantilla con diferente grado de compromiso.</p> <p>Este proceso participativo ha sido posible por la creación de estructuras (figura de la RG y el GIG) que han impulsado la implementación y por sistematización de la forma de trabajo entre todas las estructuras y equipos.</p>
Liderazgo en la implementación y seguimiento de los avances	
	<p>La RG ha alimentado bien a la GIG haciendo que funcione la operatividad del plan.</p> <p>Y la Dirección ha sido la pieza clave en el proceso y llevando la información al Consejo de Gobierno para una buena toma de decisiones.</p> <p>Herramientas utilizadas para el seguimiento de los avances: Trello, informes de seguimiento y evaluación, formaciones, reuniones periódicas.</p>
Recursos económicos y humanos	
<p>En ocasiones no han sido suficientes, por las circunstancias del trabajo como principal causa.</p>	<p>Los recursos económicos aportados al proyecto, han sido tanto externos (AVCD) como internos con la asignación de una dotación económica destinada a la ejecución e implementación de las acciones del plan.</p> <p>Desde Unesco Etxea se han puesto los medios humanos necesarios para el desarrollo de las acciones. Y externamente se ha contado con el apoyo de personas expertas de referencia de la AVCD.</p>

Evaluación del proceso



Nudos

Potencialidades

Las acciones e iniciativas que se han desarrollado para la transmisión y operativización del plan	
(menos valoradas): Cronograma /planificación en la implementación de las acciones (más por carga de trabajo que por desviación). Se cuenta con un Plan de formación documentado y pendiente de ejecución.	(más valoradas): <ul style="list-style-type: none"> - Posicionamiento de género - Plan de comunicación, mail informando de los procesos, facilitando herramientas, productos. - Reuniones de equipo periódicas para informar del proceso. - Formación - Liderazgo colaborativo y centrado en cuidados, frente a un liderazgo competitivo y centrado en tareas de la Dirección y Consejo de Gobierno

Grado de desarrollo de las medidas y acciones previstas	
A nivel general se ha valorado que las actuaciones previstas en el plan eran adecuadas. Las personas que han participado en el diseño del plan y han estado como RG y/o GIG tienen una tendencia a ser más exigentes, que el resto de las personas del equipo. Objetivo 2: 5% de acciones parcialmente realizadas 21% de acciones no se han realizado. Objetivo 3 67% de las acciones previstas no se han realizado	Objetivo 1: 100% de las actuaciones previstas se han ejecutado. Objetivo 2: 74% de las acciones previstas se han cumplido Objetivo 3: 33% de las acciones previstas se han cumplido

Factores que han afectado al proceso de implementación	
DIFICULTADO Cambios de personal. Los cambios en la plantilla han supuesto algunos frenos para el desarrollo del plan, teniendo que asumir personas del equipo diferentes roles. El cronograma, el trabajo del día a día ha supuesto en algunas ocasiones un freno para avanzar de forma más ágil en la ejecución de las medidas.	FACILITADO La labor de la RG y del GIG La trayectoria en cambio organizacional proequidad de la entidad. El clima positivo de flexibilización de la entidad. Los procesos de toma de decisiones y la implicación de la Dirección. Financiación de la AVCD Presupuesto destinado por parte de Unesco Etxea a la implantación de las acciones

VALORACIÓN GLOBAL



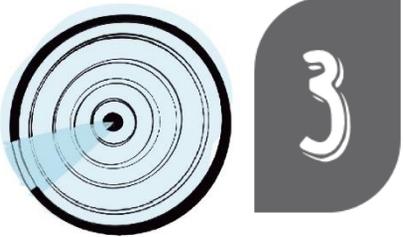
- ✓ El proceso de implantación del proceso ha sido altamente valorado. Según la encuesta se valora:
- ✓ **Estructuras (RG, GIG y Consejo de Gobierno)** han sido clave. Estas estructuras han ido evolucionando y adaptándose a las necesidades que requería el plan con el fin de lograr su puesta en marcha. Estas han jugado un papel muy diferenciado y relevante a la vez, facilitando e incorporando los procesos, facilitando la participación a través de diferentes herramientas.
- ✓ También han sido clave **los recursos económicos y humanos tanto internos como externos.**
- ✓ El **Plan de acción** establece 4 áreas de mejora fundamentales: estrategia institucional, estructura interna, procesos de trabajo y cultura organizacional con equidad de género. El **plan de acción** cuenta con un porcentaje de desarrollo de acciones **significativo*** (De un total de 34 acciones se han realizado 23 lo que corresponde al 68% de ejecución)

*Según los datos ofrecidos en el trabajo realizado por la Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo y Red Kuorun para el Gobierno Vasco en 2015 "Evaluación de los procesos de cambio organizacional pro equidad de género"

Evaluación de los resultados



¿DE QUE SE TRATA?



Los aspectos que se van a tener en cuenta en este apartado son:

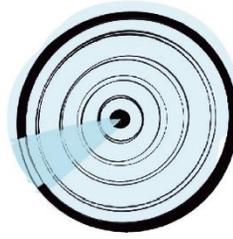
- Los retos planteados en el plan
- El avance en los objetivos estratégicos
- Conocimiento y comprensión del proyecto y de su despliegue
- Los resultados vinculados a los objetivos



Nudos

Potencialidades

Relativos a su estrategia institucional:	
Es necesario seguir avanzando hacia el fortalecimiento, de la manera en la que se plasma el compromiso de género en la organización en sus prácticas, sus valores profundos, sus dinámicas visibles según la percepción del Equipo de trabajo y Consejo de Gobierno.	Ha habido un posicionamiento hacia el exterior muy fuerte y potente.
Relativas a su estructura interna:	
	Derechos laborales, comunicación interna, GIG, espacios de toma de decisión, procesos de selección. El cambio de liderazgo, ha producido grandes cambios, con impacto directo en la integración de la cultura organizacional pro-equidad. Participación del Consejo de Gobierno en las formaciones.
Procesos de trabajo:	
La integración del género en los procesos de trabajo se ha visto dificultada por la carga de trabajo y las diferentes sensibilidades de género. No todas las herramientas elaboradas han tenido el mismo impacto ni han sido igualmente valoradas	Proyectos: En los proyectos se incorpora la perspectiva de género, se hace un uso inclusivo del lenguaje. Se cuenta con un plan pro-equidad concretado en acciones específicas para cada objetivo y con un avance en sus indicadores Muy valorados los retos internos: derechos laborales, comunicación interna, GIG, espacios de toma de decisión, procesos de selección. Objetivos estratégicos más valorados: -Incorporar la perspectiva de género en el plan estratégico. -Dotar de órganos y herramientas para construir una estructura equitativa. Herramientas más valoradas: -Protocolo de selección /contratación con perspectiva de género -Protocolo de comunicación incluye criterios de igualdad -Formaciones -Participación con otras organizaciones.



VALORACIÓN GLOBAL

RESULTADOS

- ✓ A nivel general existe una **satisfacción global** por parte de las personas que componen Unesco Etxea en cuanto a la elaboración e implementación del plan de acción en función de los resultados obtenidos.
- ✓ Existe un **alto grado de conocimiento del proyecto** que se ha hecho extensible a todo el equipo de trabajo. Este despliegue ha sido posible a través de diversas herramientas participativas y de gestión utilizadas que han hecho posible transferir e informar de los avances y productos obtenidos.
- ✓ Se han producido **avances concretos en cada uno de estos resultados** previstos:



Existencia en Unesco Etxea de una visión de género construida de manera compartida.

El plan pro-equidad de género se ha integrado en la planificación estratégica de la entidad.

La comisión de género es activa y cuenta con representantes de todos los órganos de Unesco Etxea.

La política laboral de Unesco Etxea garantiza la igualdad entre mujeres y hombres

Los espacios de toma de decisión de la organización cuentan con una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Unesco Etxea cuenta con un protocolo de comunicación que incluye criterios de género

Los procesos de selección garantizan la igualdad de condiciones para mujeres y hombres y valoran la formación y experiencia en género.

Los liderazgos con equidad de género son potenciados en los diferentes niveles de la organización.

Existen mecanismos en Unesco Etxea que fomentan la cultura de cuidados

Se facilita la formación, tiempo y otras herramientas para la transversalización real de género de Unesco Etxea.

Mejorada la identificación de género en los proyectos y desarrolladas herramientas para la incorporación de las necesidades específicas de las mujeres.

No han surgido aspectos emergentes surgidos del contexto externo e interno durante el tiempo de consecución de los objetivos y desarrollo de las estrategias previstas.



Resultados sobre acciones Elimina las desigualdades entre mujeres y hombres:

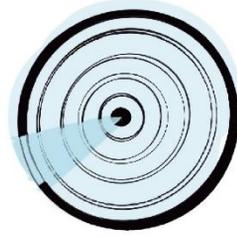
- Avanza hacia una cultura de comunicación y trabajo en equipo que garantiza la igualdad.
- Elimina las desigualdades de género detectadas en el diagnóstico participativo.
- Favorece el equilibrio entre la vida personal y familiar de todas las personas
- Mejora el conocimiento de la plantilla
- Incorpora la perspectiva de género en la gestión del personal.

Resultados sobre acciones Transversalización de género:

- Incluye la perspectiva de género en los documentos rectores de la entidad.
- Fomenta la recogida de datos desagregados por sexo
- Realiza una comunicación no sexista, inclusiva y/o pro equidad.
- Fomenta la equidad de mujeres y hombres en la entidad
- Crea las condiciones para posibilitar la integración de la perspectiva de género en la gestión de la entidad.
- Diseña elementos de gestión específicos con perspectiva de género (ejemplo: medidas de conciliación)

Resultados sobre acciones Empoderamiento

- Integra los valores de cuidado y derechos de las personas como valores organizacionales.
- Promueve la participación de las mujeres en los espacios de poder



VALORACIÓN GLOBAL



ASPECTOS A TENER EN CUENTA

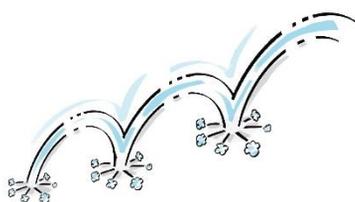
Los **principales aspectos a tener en cuenta** para tomar de referencia para cambiar o hacer diferente son:

- **El Consejo de Gobierno y los hombres:** jugar diferentes roles, no todos han incorporado de la misma manera el género.
- **Imagen** heredada de Unesco Etxea y Unesco en espacio externos.
- **Punto equilibrio** entre lo impositivo y la conciencia real (comparativo con euskera)
- **Equilibrio prioridades:** dedicación de tiempo para poner el género en el centro.
- **Requisito/ importancia / obligación.**
- **Recursos** (financiación) necesarios para llevar a cabo el plan
- **Responsabilidades** del plan más compartida
- **Urgente vs. Importante**
- Cohesión en el **grupo**
- Vernos más capaces como **equipo** para abordar los obstáculos y dificultades
- Falta **tiempo** para poner el género en espacio más neutral en la organización.
- **Seguir haciendo como siempre**
- ¿Cómo medir los intangibles?: **actuar y evaluar.**
- **Alianzas con grupos feministas**

PRINCIPALES LOGROS

A nivel de **cultura organizacional**, los **principales logros** detectados por el Equipo de trabajo:

- Esfuerzo para usar **lenguaje inclusivo**
- **Cargos de responsabilidad femeninos** (Directora y Presidenta)
- **Mayoría de mujeres en el equipo**
- **Cambios de actitud (lenguaje,...)**
- **Cambios en la imagen** (organización comprometida con equidad de género)
- **Flexibilidad circunstancias personales** de las personas del equipo.
- Mayor toma de **conciencia de las necesidades de género**
- Hay más **equidad** en la organización
- **Mayor cultura de cuidado**
- **Posicionamiento de género.**
- **Herramientas:** comunicación, protocolo contratación, formaciones, participar con otras organizaciones.
- **Formaciones** específicas
- **Institucionalización del género** en la organización: cambios con difícil vuelta atrás.
- Web nueva con un apartado de género con su posicionamiento.
- Proyectos con perspectiva de género



Evaluación de la pertinencia



¿DE QUE SE TRATA?

Los aspectos que se van a tener en cuenta en este apartado son:

La relación entre las prioridades de ejecución de Unesco Etxea y las prioridades que marca el proyecto pro-igualdad.

La utilidad de las actuaciones realizadas.



Nudos

Potencialidades

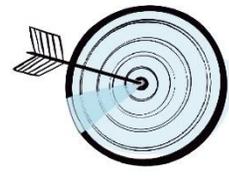
La relación entre las prioridades de ejecución de Unesco Etxea y las prioridades que marca el proyecto pro-igualdad.	
Se ha encontrado un desajuste entre las necesidades establecidas en el plan y las actividades diarias de la entidad, con la consecuente sobrecarga de trabajo.	La igualdad se ha convertido en un elemento de no retorno a nivel organizacional, empezando a ser eje estratégico.
La utilidad de las actuaciones realizadas	
Algunas herramientas y actuaciones realizadas están todavía en fase de integración y por tanto no se puede valorar la utilidad de todas las herramientas en la actualidad.	Se han realizado acciones muy potentes como la formación y el procedimiento de contratación que han supuesto cambios muy significativos.



VALORACIÓN GLOBAL

- 
 El plan pro igualdad ha cumplido las expectativas tanto del Equipo Profesional como del Consejo, en cuanto a la **propuesta y diseño de objetivos, actividades y resultados previstos**. Ha ayudado a acercar las diferentes miradas, trabajando desde un enfoque de derechos más feminista.
- 
 Todo esto ha sido posible por el desarrollo de **herramientas y técnicas** que han ayudado a fortalecer el proceso y han permitido la participación de todas las personas que componen Unesco Etxea.
- 
 Se considera un **proceso** útil y fundamental en la entidad. Y también en diferentes momentos de este proceso se ha encontrado un desajuste entre las necesidades establecidas en el plan y las actividades diarias de la entidad, con la consecuente sobrecarga de trabajo.

Evaluación de la eficiencia y eficacia



¿DE QUE SE TRATA?

Los aspectos que se van a tener en cuenta en este apartado son:

Manejo de los recursos disponibles y relación con los resultados previstos y obtenidos.

Valoración del nivel de avance de los cambios en las políticas, estructura, productos y cultura.



Nudos



Potencialidades

Manejo de los recursos disponibles y relación con los resultados previstos y obtenidos.	
Los recursos disponibles tanto humanos como financieros no han sido suficientes.	<p>Se ha asegurado una representación femenina en todos los puestos de poder y toma de decisiones.</p> <p>En todos los procesos de selección se valora la formación formal y experiencia profesional en género.</p>

Valoración del nivel de avance de los cambios en las políticas, estructura, productos y cultura.	
<p>Se han producido grandes cambios pero no al ritmo esperado.</p> <p>Sigue siendo necesario formular una definición consensuada de la mirada de cultura de género .</p> <p>Sería recomendable la incorporación de indicadores de impacto</p>	<p>Existe un respeto a la diferencia como un valor básico en la relación laboral del equipo.</p> <p>Las tareas de todas las personas están bien definidas y se asignan en función a sus responsabilidades y capacidades.</p>

VALORACIÓN GLOBAL



Son muchos los cambios que se han producido desde la puesta en marcha del Plan Pro Equidad, estos cambios se han ido adaptando a las necesidades y realidades que ha ido viviendo la entidad hasta llegar a generar sinergias que han facilitado que los cambios acaecidos sean más profundos y que hayan supuesto un aprendizaje mayor de lo esperado inicialmente.

Evaluación del impacto y aprendizaje



¿DE QUE SE TRATA?

Los aspectos que se van a tener en cuenta en este apartado son:

Los factores de éxito y de riesgo a considerar en el futuro

Aspectos emergentes susceptibles de ser incorporados en la apuesta por la equidad de género

Recomendaciones para próximas actuaciones pro-equidad de género en Unesco Etxea



Nudos



Potencialidades

<p>El contexto de crisis: falta de tiempo, carga de trabajo (distorsión del cronograma) y de presupuesto.</p> <p>Falta de conocimiento de las acciones realizadas por parte de todo el equipo.</p> <p>Cambios de personal</p> <p>Diferentes grados de participación en el proceso, porque se ha focalizado el peso en algunas personas.</p> <p>Lo subjetivo o difícil del tema cultura y cambio organizacional.</p> <p>Falta de prioridad de la implantación del Plan.</p> <p>Diferente participación de los órganos de decisión (Consejo de Gobierno) y de la masa social, mayormente masculinizada y sin perspectiva de género. (a la que no se le ha invitado explícitamente a participar).</p> <p>Implicación del Consejo</p> <p>No se ha encontrado el mecanismo para implicar a la masa social</p>	<p>La labor de la RG y del GIG, mujeres jóvenes profesionales.</p> <p>La ayuda de la AVCD en las fases iniciales da impulso al proyecto</p> <p>Metodología participativa</p> <p>Formaciones</p> <p>Reflexión como equipo</p> <p>Liderazgo del GIG y de la persona motora encargada del seguimiento del plan.</p> <p>La creencia firme de que es un reto a conseguir.</p> <p>El resultado está siendo positivo y de cambio</p> <p>Acciones con otras entidades</p> <p>Toma de decisiones consciente(porque se cree y no porque toca)</p> <p>Cambio en el tipo de liderazgo</p> <p>Visibilizar la desigualdad laboral</p> <p>Comunicación interna y externa</p> <p>Necesidad de una formación en nuevas masculinidades dirigida a los hombres</p>
--	---

Evaluación del impacto y aprendizaje



Los factores de éxito y de riesgo a considerar en el futuro:

	ÉXITO	RIESGO
EXPERIENCIA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cambios grandes de punto de partida, con la especial participación de mujeres en el poder. 2. Compartir los logros 3. Incluir activamente a todos los agentes implicados, con especial referencia del Consejo de Gobierno para que participe estructuralmente. 4. Formación 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cronograma 2. Presupuesto 3. Controlar las cargas de trabajo y priorizar entre lo urgente e importante.
FUTURO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Acompañamiento de entidades externas como la AVCD y organizaciones feministas. 2. Trabajar la cultura organizacional pro-equidad 3. Integración de las herramientas de género generadas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diferentes sensibilidades de género entre el equipo. 2. Proceso de socialización del plan 3. Recaer el peso del plan en unas personas en concreto y no en un equipo 4. Estabilidad de los equipos

Aspectos emergentes susceptibles de ser incorporados para la mejora del proceso de diseño y ejecución en el futuro, tanto para la apuesta por la equidad de género como en otras actuaciones propuestas por la plantilla

- Adaptarlo a la práctica (como organización y en las actividades, más herramientas y recursos).
- Usar esta evaluación para formular el próximo plan: identificar los puntos fuertes del equipo.
- Definir el rol del hombre feminista. Nuevas masculinidades.
- Contar con apoyos para planificar y actuar en pro-equidad de género.
- Crecer en compromiso individual de las personas de la organización.
- Movimiento feminista mundial.
- Apoyo de UNESCO y otras entidades como ONU para avanzar en la equidad de género.
- Contar con un equipo mixto cohesionado redundando directamente en la viabilidad y satisfacción del equipo.
- Mantener los logros.
- Usar las herramientas.
- Trabajar el tema de las nuevas masculinidades

Evaluación del impacto y aprendizaje



Recomendaciones para próximas actuaciones pro-igualdad de género en Unesco Etxea realizadas por la plantilla:

<p>Relativos a la estrategia institucional: planificación estratégica, posicionamiento institucional de género, institucionalización del proceso de cambio organización proequidad.</p> <p>Acompañamiento por asesorías externas especializadas Trabajo en colaboración con entidades feministas</p>	<p>Relativos a la estructura interna:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la socialización del plan y de las acciones, de manera que todas las personas de la organización tengan micro-tareas asignadas del plan. • Establecer un criterio para identificar lo prioritario y lo urgente y que el género conviva con la carga del día a día de la entidad. • Mayor participación del Consejo en las formaciones • Dar más fuerza al GIG
<p>Cultura organizacional pro igualdad: necesario fortalecer la manera en que se plasma el compromiso de género de la organización en sus prácticas, sus valores profundos, sus dinámicas visibles. Talleres de cambio organizacional con perspectiva de género Establecer una definición consensuada de que es cultura organizacional pro-igualdad Elaborar el plan en la dimensión de Cultura organizacional</p>	<p>Relativos a los procesos de trabajo: Trabajar con más organizaciones feministas Espacios de toma de decisiones equilibrados de mujeres y hombres Formación en nuevas masculinidades Favorecer la sensibilidad de las personas trabajadoras al género, integrando la igualdad en todos los procesos de trabajo</p>

PRINCIPALES ASPECTOS DE MEJORA Y MEDIDAS DE PROPUESTA PARA EL DISEÑO, IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Necesidad de una reflexión estratégica en torno al Plan: sus objetivos no sólo a largo plazo, sino también a corto y medio plazo, las modificaciones estructurales, instrumentos y recursos que se requieren para ello.
- Crear grupos de trabajo con personas expertas para unificar y ampliar conocimientos, con la idea de crear un lenguaje común, en torno a qué contenidos deben tener y/o cómo se conceptualizan, especialmente en lo relativo a los objetivos operativos, los resultados y los indicadores. Se trata por tanto, que desde la entidad se siga facilitando espacios de encuentro, todas las personas implicadas se aseguren de que se están refiriendo a lo mismo.
- Otra posible mejora, es enfatizar en el plan dos aspectos que son fundamentales: la definición del planteamiento estratégico y la definición de en qué marco teórico se enmarca y cómo afecta al planteamiento operativo y la definición de los recursos.
- Importancia de mantener y asegurar mecanismos para asegurar que los procesos participativos sean eficaces, como por ejemplo a través de la formación como parte del desarrollo del cambio organizacional.
- Creación de espacios de encuentro, reflexión, formación e intercambio de ideas sobre los procesos.

EVALUACIÓN PLAN PRO-EQUIDAD

PROPUESTAS DE MEJORA PARA EL DIÑESO, IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Aspectos generales

Necesidad de una reflexión estratégica en torno al Plan: sus objetivos no sólo a largo plazo, sino también a corto y medio plazo, las modificaciones estructurales, instrumentos y recursos que se requieren para ello.

Crear grupos de trabajo con personas expertas para unificar y ampliar conocimientos, con la idea de crear un lenguaje común, en torno a qué contenidos deben tener y/o cómo se conceptualizan, especialmente en lo relativo a los objetivos operativos, los resultados y los indicadores. Se trata por tanto, que desde la entidad se siga facilitando espacios de encuentro, todas las personas implicadas se aseguren de que se están refiriendo a lo mismo.

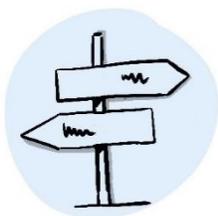
Otra posible mejora, es enfatizar en el plan dos aspectos que son fundamentales: la definición del planteamiento estratégico y la definición de en qué marco teórico se enmarca y cómo afecta al planteamiento operativo y la definición de los recursos.

Importancia de mantener y asegurar mecanismos para asegurar que los procesos participativos sean eficaces, como por ejemplo a través de la formación como parte del desarrollo del cambio organizacional.

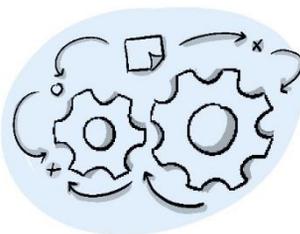
Creación de espacios de encuentro, reflexión, formación e intercambio de ideas sobre los procesos.

PROPUESTAS POR ÁMBITO DE ACTUACIÓN PARA EL II PLAN PRO-EQUIDAD

A continuación se presentan las propuestas presentadas por el equipo de trabajo para los siguientes ámbitos:



Estrategia institucional

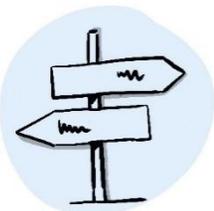


Procesos de trabajo



Cultura organizacional





PROPUESTA

1

Incorporar el plan pro-igualdad de género en la reflexión estratégica de forma transversal, estableciendo una buena definición de objetivos a corto y medio plazo



RETO

¿Cuál es el reto a alcanzar que hay detrás de esta propuesta?

Integrar de forma transversal el género formando parte de la gestión estratégica institucional. De tal forma que la igualdad no sea un añadido, si no que forme parte del ADN de la entidad.



RECURSOS

¿Qué es lo que haría falta para ponerla en marcha?
 Recursos necesarios

Definir los objetivos a corto y medio plazo, así como los recursos humanos y financieros.

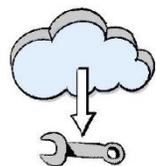


PASOS

¿Qué pasos habría que seguir?

Asesoría externa

Conseguir incorporar en el proceso a la masa social, Consejo de Gobierno y Equipo de trabajo.



HERRAMIENTAS WEB

Herramientas que pueden orientar para el diseño y proceso de puesta en marcha del II Plan pro-igualdad

Guía para un aporte de valor a la gestión desde la perspectiva de género:
https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/euskalit_igualdad_gestion_avanzada.pdf

Buscador de prácticas de igualdad en la gestión avanzada:
https://www.euskalit.net/berdintasunbilatzailea/index.php?set=cas&ver_elemento=3&ver_sector=&ver_palabra

PROPUESTA

2

Actualización del MARLUE

Incluir medidas concretas de cuidados, conciliación y corresponsabilidad.

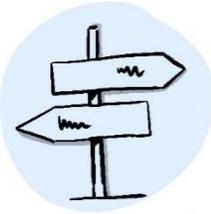
Establecer el teletrabajo atendiendo a diferentes escenarios (forzados y/o voluntarios)

Conocer otros modelos de teletrabajo, tomando como ejemplo a entidades de referencia.
 Establecer los recursos humanos y económicos necesarios para su desarrollo

El GIG haría una propuesta, se pasaría la consulta al equipo y se aprobaría por el Consejo de Gobierno.

Red Denbora Sarea: nuevos usos del tiempo
<http://www.denbora.eus/default.aspx?lang=C>

Gizonduz:
<https://www.emakunde.euskadi.eus/gizoncas/-/informacion/gizonduz-intro/>



PROPUESTA 3

Plan de acoso sexual y/o por razón de sexo



RETO

¿Cuál es el reto a alcanzar que hay detrás de esta propuesta?

Prevenir el acoso en el trabajo y garantizar el acompañamiento en caso de conflicto (prestando especial atención a las personas becarias)



RECURSOS

¿Qué es lo que haría falta para ponerla en marcha?
 Recursos necesarios

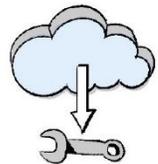
Identificar modelos de referencia (UNESCO y Coordinadora de ONG en Euskadi)
 Hacer el plan y comunicarlo, ponerlo en marcha e incluirlo en las formaciones a personal becario.



PASOS

¿Qué pasos habría que seguir?

Desarrollo de procedimiento de acoso sexual y/o por razón de sexo para Unesco Etxea



HERRAMIENTAS WEB

Herramientas que pueden orientar para el diseño y proceso de puesta en marcha del II Plan pro-equidad

Guía protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:
https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/protocolo_acoso_sexual_y_por_razonsexo_es.pdf

Modelo protocolo (en formato Word)
<https://www.emakunde.euskadi.eus/empresa-organizaciones/-/informacion/materiales-de-ayuda/>

PROPUESTA 4

Desarrollo del Plan de formación interno

Fortalecer los conocimientos del equipo en cuestiones específicas de género tales como por ejemplo derechos de las mujeres y diversidad sexual, entre otras formaciones.

Recursos económicos

Poner en marcha el plan de formación con perspectiva de género

Formación gratuita online en igualdad “Escuela virtual de igualdad” del Ministerio de Presidencia, Relaciones con las cortes e Igualdad
<https://www.escuelavirtualigualdad.es/>

Procesos de trabajo



RETO

¿Cuál es el reto a alcanzar que hay detrás de esta propuesta?



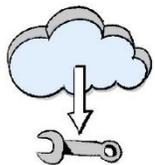
RECURSOS

¿Qué es lo que haría falta para ponerla en marcha?
 Recursos necesarios



PASOS

¿Qué pasos habría que seguir?



HERRAMIENTAS WEB

Herramientas que pueden orientar para el diseño y proceso de puesta en marcha del II Plan pro-igualdad

PROPUESTA

5

Integrar la perspectiva de género en todas las fases de un proyecto

Tener herramientas y conocimiento para desde la fase de identificación de un proyecto hacerlo con perspectiva de género (no hacerlo a posteriori y de forma más “forzada”).

Expertise externo para formación en marco lógico con perspectiva de género.

Dedicar más tiempo a la fase de identificación de los proyectos.

Conocer experiencias de proyectos similares que incorporen la perspectiva de género más transformacional.

Necesidad de financiación

Identificar otras experiencias inspiradoras

Identificar personas expertas para la formación

Conseguir recursos para cubrir costes

Planificar nuestro proceso de proyectos para dedicar más esfuerzos a diagnóstico

Guía para identificar la pertinencia de género

<https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/8346E44F-1C60-4850-AAC8-7934034AB5C6/149607/GuiaIdentificarPertinencia.pdf>

PROPUESTA

6

Formación en comunicación con perspectiva de género

Proyectarnos como institución comprometida con equidad de género, más allá de proyectos y actividades (RR-SS, charlas, ponencias, lenguaje, representatividad, ...)

Formación en imagen corporativa y comunicación con perspectiva de género

Espacios para atraer a personas del Consejo de Gobierno a la formación

Incorporar al Consejo de Gobierno personas expertas y con trayectoria en género (no sólo con sensibilidad)

Identificar personas para la formación

Identificar personas para el Consejo

Guía práctica de la comunicación incluyendo:

http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Kit_03_Comunicacion_Incluyente.pdf

Guía para la elaboración de un plan de comunicación de actuaciones en materia de igualdad:

http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Kit_04_Plan_Comunicacion.pdf

Procesos de trabajo



RETO

¿Cuál es el reto a alcanzar que hay detrás de esta propuesta?

Proyectarnos como institución comprometida con equidad de género, más allá de proyectos y actividades (RR-SS, charlas, ponencias, lenguaje, representatividad, ...)



RECURSOS

¿Qué es lo que haría falta para ponerla en marcha?
Recursos necesarios

Formación en imagen corporativa y comunicación con perspectiva de género
Espacios para atraer a personas del Consejo de Gobierno a la formación

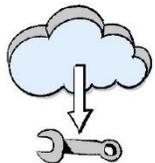
Incorporar al Consejo de Gobierno personas expertas y con trayectoria en género (no sólo con sensibilidad)



PASOS

¿Qué pasos habría que seguir?

Identificar personas para la formación
Identificar personas para el Consejo



HERRAMIENTAS WEB

Herramientas que pueden orientar para el diseño y proceso de puesta en marcha del II Plan pro-equidad

Guía práctica de la comunicación incluyente:

http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Kit_03_Comunicacion_Incluyente.pdf

Guía para la elaboración de un plan de comunicación de actuaciones en materia de igualdad:

http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Kit_04_Plan_Comunicacion.pdf



RETO

¿Cuál es el reto a alcanzar que hay detrás de esta propuesta?

Favorecer la cultura de cuidados teniendo en cuenta las diferentes necesidades y sensibilidades de todas las personas del equipo.

Poner en valor y visibilizar las dinámicas de cuidados que ya existen.



RECURSOS

¿Qué es lo que haría falta para ponerla en marcha?
Recursos necesarios

Trabajar la sensibilidad en la entidad

Buen liderazgo en la dirección, la RG y el GIG



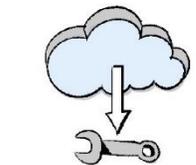
PASOS

¿Qué pasos habría que seguir?

Acordar con el equipo actual que cultura de cuidados es la que nos satisface a todas las personas.

Conocer otras experiencias

Asegurar mecanismos de procesos participativos que vayan generando el cambio de cultura organizacional



HERRAMIENTAS WEB

Herramientas que pueden orientar para el diseño y proceso de puesta en marcha del II Plan pro-igualdad

Diálogos y aprendizajes de Cuidados, conciliación y corresponsabilidad en las Organizaciones:

https://edefundazioa.org/wp-content/uploads/2020/07/Dekalogo-kontziliazioa_dec%C3%A1logo-conciliaci%C3%B3n.pdf

Recursos que de cultura organizacional pro-igualdad del Ministerio de igualdad (estatal):

<http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/cuestionarios/home.htm>

Cambio organizacional para la transformación feminista: “Viajando por lo imposible” Mugarik Gabe.

<https://www.mugarikgabe.org/viajandoporloinvisible/wp-content/uploads/2019/07/Guia-Viaje-CAST.pdf>