



ENTREAMIGOS LAGUN ARTEAN

PLAN DE ACCIÓN PRO-EQUIDAD DE GÉNERO

2020-2024

Equipo facilitador externo:



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. CONTEXTO.....	5
3. MARCO LEGAL.....	7
4. POSICIONAMIENTO DE GÉNERO.....	14
5. ENFOQUE DE POLÍTICAS.....	18
6. PRINCIPALES LÍNEAS DE CONCLUSIONES DEL AUTODIAGNÓSTICO.....	20
7. ESTRATEGIA Y MATRIZ DE PLAN DE ACCIÓN.....	25
8. ADECUACIÓN DE LA ESTRATEGIA A LAS LINEAS DE INTERVENCIÓN DEL DECRETO.....	45
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	48
10. CRONOGRAMA.....	51
ANEXO: Glosario de términos.....	55

1. INTRODUCCIÓN

¿Qué es y de dónde surge el documento del Plan de Acción?

El presente **Plan de Acción** ha sido elaborado por el Grupo de Género (GG) de Entreamigos-Lagun Artean (en adelante EA-LA) en un proceso participativo facilitado por la consultoría UNA gestión y comunicación durante los meses de diciembre de 2019 y junio de 2020. Es la concreción en **objetivos, resultados y actividades** de las evidencias emanadas del “Autodiagnóstico organizacional de género” que tuvo lugar entre los meses de enero y octubre de 2019.

El grupo de género de EA-LA ha estado conformado por 6 personas, 4 mujeres y 2 hombres, de diferentes áreas de trabajo y ámbitos de la Organización (3 personas del equipo técnico, 2 de ellas de la Junta directiva, y 3 personas voluntarias, 1 de ellas de la Junta directiva).

El enfoque metodológico utilizado partió de considerar el diagnóstico organizacional como un **autodiagnóstico**. Un autodiagnóstico se diferencia de un diagnóstico en que las conclusiones no provienen solamente de una mirada externa, sino de la reflexión interna de las propias personas que integran la organización. Esa diferencia es fundamental, ya que supone un planteamiento de base totalmente diferente. El autodiagnóstico exige detenerse, comprometerse a adoptar una mirada crítica y autocrítica, estar en disposición de escuchar y comprender visiones diferentes a las propias, y revisar prácticas desde una actitud propositiva. Se trata, en definitiva, de un proceso de construcción colectiva que –en sí mismo- genera aprendizajes y dinámicas organizacionales que facilitan el intercambio y la comunicación.

El objetivo del autodiagnóstico es ir descubriendo de una **forma participativa** las inequidades de género que-consciente o inconscientemente- se pueden estar dando en el funcionamiento de la organización, en sus valores organizacionales, y en el comportamiento de las personas que la integran. Para ello, durante el proceso de diagnóstico, se utilizó una metodología basada en dinámicas, preguntas generadoras de reflexiones, discusiones en plenario y ejercicios de análisis individuales y en grupos. La entidad facilitadora externa dinamizó los espacios, proponiendo claves de análisis y conduciendo las reflexiones y debates, con el fin de que el propio grupo de género llegara a constataciones y valoraciones. Con ellas, el equipo externo, agrupando ideas y percepciones, formuló las **conclusiones** que consideraba derivaban de las opiniones y

valoraciones expresadas por el grupo.

Las **conclusiones**, así como el propio debate, se estructuraron en diferentes **bloques** de análisis, en base a lo establecido en el decreto 40/2018 de 27 de marzo, que regula las ayudas a procesos de cambio organizacional pro-equidad de género de la Agencia Vasca de Cooperación:

- Actitudes ante el proceso de cambio organizacional pro-equidad
- Políticas de la organización
- Trayectoria de trabajo previo pro-equidad
- Cultura organizacional: liderazgos, poderes, valores, militancia.
- Procesos internos de trabajo
- Toma de decisiones
- Gestión de las personas
- Comunicación

EL autodiagnóstico de género de EA-LA recogía una serie de brechas de desigualdad, que han sido la base sobre la que se ha estructurado en estos meses el trabajo de construcción del Plan pro-equidad que aquí se presenta. Se sistematizaron las áreas de mejora, se agruparon, se transformaron en objetivos y se acordaron actividades para alcanzar las metas propuestas. Dicho proceso se detallará en las siguientes páginas, así como se presentará el Plan de Género propiamente dicho.

Este plan de acción ha sido construido en un proceso participativo, en el que el grupo de género de EA-LA ha priorizado las áreas de mejora a partir de las conclusiones extraídas del diagnóstico de género, hasta llegar a materializarlas en una serie de objetivos, metas y actividades concretas.

Respecto a la **metodología**, las sesiones se han diseñado y dinamizado desde un enfoque que entiende a las personas de la organización como protagonistas del proceso y de la responsabilidad de generar conocimiento colectivo. Las herramientas utilizadas para obtener los insumos de los que se nutre este documento han sido de dos tipos, fundamentalmente:

- Por un lado, los contenidos más abstractos, los ideológicos o estratégicos, se han trabajado a través de preguntas generadoras de debates. El grupo ha compartido reflexiones y opiniones que han permitido visibilizar las diferentes ópticas desde las que ellas y ellos miran a la organización y se imaginan su futuro a medio plazo.

- Por otro lado, los contenidos más técnicos –identificación de áreas de mejora y líneas de acción, y formulación de la matriz-, se han trabajado con una metodología conducida por la consultoría externa que ha buscado el contraste y aporte del grupo. Es decir, a partir de propuestas borrador de la consultoría, el grupo ha ido ajustando y haciendo aportes, hasta consensuar unos contenidos asumidos por todas las personas del equipo.

2. CONTEXTO

En Entreamigos-Lagun Artean reconocemos que el sistema heteropatriarcal vigente aún en todas las sociedades del mundo, tiene como resultado normas, políticas y prácticas sociales que toleran e incluso favorecen una distribución y un acceso desigual e injusto del poder, la riqueza y otros recursos sociales, lo que posiciona a las mujeres, en una situación de subordinación frente a los hombres. Esta situación, por consiguiente, ha de ser atendida desde la comprensión y atención a las causas estructurales que generan la desigualdad de derechos entre mujeres y hombres.

EA-LA ha apostado siempre por mejorar la posición y condición de las mujeres guatemaltecas, y ejemplo de ello es que prácticamente desde que pusimos en marcha los proyectos de cooperación en Guatemala, contábamos con un área específica de género, así como con una responsable de género en cada una de las áreas de trabajo a las que se dedicaba EA-LA.

Pero es con la incorporación en 2010, en la sede que EA-LA tiene en Getxo de personal técnico con un posicionamiento claro en pro de la defensa y la promoción de los Derechos de las Mujeres, y más tarde, de una Junta directiva renovada que coincide además con el posicionamiento del equipo técnico, cuando se decide apostar por nuevas líneas estratégicas, y trabajar teniendo en cuenta las relaciones entre los géneros y el desigual e injusto reparto del poder, la riqueza y otros recursos sociales.

Esta nueva apuesta por, en definitiva, fomentar diferentes procesos de empoderamiento en las mujeres, surgió también del propio proceso de análisis y reflexión del contexto en el que trabajamos, Guatemala, así como de la evaluación de los proyectos ejecutados, lo que nos ha permitido confirmar que es el trabajo con y por las mujeres lo que permite un desarrollo social y sostenible, que posibilite, a su vez, que el país avance.

Ya entonces éramos conscientes de que no sólo debíamos trabajar y transversalizar el enfoque de género en procesos que llevábamos a cabo a lo externo. Sabíamos que, como organización, teníamos que cuestionarnos y tener un posicionamiento de género claro y definido que se reflejara en nuestra propia cultura organizativa, para lo que creamos la Política de Género de Entreamigos-Lagun Artean (2016-2020).

Ello nos supuso, sobre todo, asumir la responsabilidad de aplicar el enfoque de género en cada uno de los quehaceres o decisiones que tomábamos, suponiéndonos, además, una amplia reorganización tanto de las propias estructuras institucionales, como de las políticas que estábamos llevando a cabo como organización, produciendo cambios, sobre todo, en las áreas de planificación y formulación de políticas y objetivos, en los procedimientos y mecanismos institucionales y a nivel cultural.

Pero si la Política de Género diseñada por quienes componíamos EA-LA nos ofrecía orientaciones ideológicas para la toma de decisiones con enfoque de género en el marco de la organización, necesitábamos dotarnos de diferentes estrategias operativas que, desplegándolas en la propia organización, nos permitieran transitar de manera efectiva del enfoque de, Mujeres en el Desarrollo, al de Género en el Desarrollo (MED y GED respectivamente).

En definitiva, necesitábamos ~~era~~ diseñar un proceso de Acción Pro-Equidad de Género a lo interno de la organización que nos hiciera cuestionarnos nuestras prioridades como organización, así como los modos de decisión existentes, sin caer en meras tecnificaciones.

Sabíamos que, mirarnos hacia dentro como organización y cuestionar nuestro propio funcionamiento, nos permitiría explicar las implicaciones en términos de género de las nociones que como organización teníamos de eficiencia, racionalidad como principio rector organizacional, de la anteposición del trabajo remunerado frente a otras responsabilidades de vida, etc.

Y fue precisamente a través de diferentes espacios de diálogo que llevamos a cabo en el marco del Diagnóstico Participativo de Género que elaboramos en 2019 en EA-LA, lo que nos ayudó a interpretar cómo 'se hace o des-hace el género' en el marco de las organizaciones, sin caer en el supuesto de que las organizaciones son racionales y neutrales, porque sabemos ya que lo considerado neutral coincide con lo masculino y con lo que permite mantener invisibles las desigualdades de género para la teoría organizacional.

Es este Diagnóstico Participativo de Género, el que nos ha permitido identificar las desigualdades de género que existen en nuestra organización, tanto en lo que a la

estructura se refiere, como a las políticas, la toma de decisiones o a la cultura organizacional en la que la propia entidad está construida, y que ha servido de punto de partida para la elaboración del Plan de Acción Pro-equidad que en este documento se presenta.

Este Plan de Acción Pro-Equidad de Género de EA-LA, tiene como sustento políticas de mejora y transformación en pro de una cultura organizacional más igualitaria y equitativa, basadas en el reconocimiento de la diversidad de mujeres, y teniendo en cuenta las relaciones entre los géneros y las desigualdades que se dan entre ellos. Es la herramienta que nos permitirá adoptar acciones para transformar nuestros modos de hacer y de pensar y, en definitiva, lo que nos permitirá modificar nuestra cultura organizacional con evidentes efectos tanto a lo interno, pero también a lo externo.

Concretamente en este Plan de Acción Pro-Equidad de Género de EA-LA, se definen y detallan las medidas y recursos necesarios que se pondrán en marcha para que la equidad de género se plasme en acciones y formas de funcionamiento concretas dentro de nuestra organización, comprometiendo así el tiempo y los recursos necesarios para su realización y elevándolo a prioridad estratégica durante los próximos años.

En definitiva, el Plan de Acción Pro-Equidad de Género de EA-LA, y que es fruto de las reflexiones obtenidas del Diagnóstico Participativo de Género realizado en el último año, nos permite contar con una hoja de ruta que garantizará la equidad de género en la práctica de la Asociación, tanto en su funcionamiento interno, como en el acompañamiento a las contrapartes y organizaciones aliadas, basado en políticas, cultura y una actitud organizacional feminista con enfoque GED.

3. MARCO LEGAL

La existencia de un marco legal y político para apoyar los derechos de las mujeres es un componente fundamental para trabajar la equidad de género.

Partimos de los derechos humanos fundamentales y de los valores de las Naciones Unidas en favor de la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres.

Desde ONU se asume así el compromiso de establecer normas internacionales que garanticen el alcance de la igualdad de género, trabajando con los diferentes gobiernos, así como con la sociedad civil, en la creación de leyes, políticas, programas y servicios

necesarios para garantizar la implementación de los estándares que favorezcan la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y que también promuevan la participación de las mujeres y niñas en igualdad de condiciones en todos los ámbitos de la vida.

Los avances a nivel internacional y nacional en relación con el establecimiento de un marco normativo e institucional que reconozca y proteja los derechos humanos de las mujeres, sirve además de guía y amparo para que los diferentes actores que se enmarcan bajo el enfoque de derechos asuman su responsabilidad frente a la transformación de las relaciones de poder existentes, corrigiendo las desigualdades, las prácticas discriminatorias y el injusto reparto de poderes.

En este sentido es de señalar como en Euskadi, en el ámbito específico de la Cooperación para el Desarrollo, el Plan Estratégico y Director de Cooperación para el Desarrollo del Gobierno Vasco señala que *“El compromiso por el logro de la equidad debe trascender proyectos o iniciativas aisladas e impregnar la actuación de los agentes implicados en el desarrollo”* y establece que *“se valoran positivamente las iniciativas de cooperación presentadas por entidades locales o vascas que cuenten con un plan de acción estratégico pro-equidad de género”* y *“se establece la exigencia de contar con un plan de acción estratégico pro-equidad de género por parte de las entidades locales y vascas que se presenten a la convocatoria del instrumento programas, o en su defecto compromiso de elaborarla en 24 meses”*.

Como consecuencia de este planteamiento, el Gobierno Vasco aprobó el Decreto 197/2008, de 25 de noviembre, por el que se regulan ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género, que afirma que *“la inclusión de la perspectiva de género pasa necesariamente por el trabajo a nivel interno de las organizaciones. Se llega a la conclusión de que lo técnico, a pesar de ser importante, no es lo fundamental. Se pone así el peso en lo organizacional, entendiendo que el mainstreaming de género solo podrá ser asumido si se incorpora la perspectiva de género a toda acción, estrategia y estructura de la organización”*.

Por otro lado, las organizaciones sociales y en concreto las entidades de Cooperación, tienen la obligación de garantizar su compromiso por la equidad, en coherencia con lo que ellas mismas exigen a sus contrapartes. En este sentido, el Código de Conducta de las ONGD de Euskadi afirma que *“Las organizaciones deben tener por objetivo, entre otros, crear las condiciones para que las mujeres, como miembros de la comunidad, participen en la toma de decisiones”*.

En el marco normativo que en este documento se recoge y que previamente ha sido analizado, ha sido necesario además poner en consideración aquellas políticas y programas concretos que desde el Gobierno de Guatemala se han establecido para el reconocimiento explícito del Derecho a la Igualdad de Mujeres y Hombres y la no vulneración de los derechos humanos de las mujeres. Cabe mencionar específicamente la *Política Nacional de promoción y Desarrollo integral de las mujeres y el Plan de Equidad de oportunidades 2008-2023*, que tienen como objetivos que todas las mujeres

mayas, garífunas, xinkas y mestizas, cuenten con herramientas actualizadas y consensuadas, para el ejercicio de sus derechos y la exigencia de su cumplimiento, así como que todas las entidades asuman su responsabilidad en la implementación de programas, subprogramas, proyectos y actividades para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres.

En definitiva, el marco legal en el que enmarca el proceso de Entreamigos-Lagun Artean, y que está ligado a valores que guían el trabajo de la organización, es el siguiente:

Ámbito internacional

- Carta de Naciones Unidas, firmada en San Francisco, el 26 de junio de 1945.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada en Naciones Unidas, Nueva York, el 18 de diciembre de 1979. Ratificada por el estado español el 16 de diciembre de 1983.
- Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer, proclamada en Viena el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General. Res AG 48/104 de Naciones Unidas
- Conferencias Mundiales de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos (Viena 1993).
- Conferencia Población y Desarrollo El Cairo 1994
- IV Conferencia Mujeres Beijing 1995. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing establece una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en 12 esferas cruciales.
- Conferencias Mundiales sobre las Mujeres que recogen propuestas de actuación a nivel mundial y se encuentran en el origen de otros instrumentos internacionales.
- Creación de ONU Mujeres en julio de 2010 por la Asamblea General de Naciones Unidas. ONU mujeres es la entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible aprobado por la Asamblea de Naciones Unidas en septiembre de 2015.
- Recomendación general núm. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19. CEDAW (2017).

Ámbito europeo

- Tratado de Roma (25 de marzo de 1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo un trabajo de igual valor.
- Tratado de la Unión Europea, (Maastrich, 9 de febrero de 1992), contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- III Conferencia Ministerial sobre igualdad entre mujeres y hombres (Roma, octubre de 1993).
- Tratado de Ámsterdam (firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE). Modifica el artículo 6 (antiguo artículo F) del Tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer.
- Tratado por el que se instituye una Constitución Europea, acordado por el Consejo Europeo de Bruselas de 18 de junio de 2004. En relación con la igualdad de género, la Parte I, artículo I-2 incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión y el artículo I-3 establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.
- Numerosas Directivas de la Unión Europea, como la Directiva 06/54 de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición de las Directivas anteriores).
- En 2007, creación del Instituto Europeo de la Igualdad de Género.
- Plan de trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres 2010-2015 de la Comisión de las Comunidades Europeas. La Comisión describe ámbitos prioritarios para la acción de la Unión Europea durante ese período e identifica objetivos prioritarios y acciones clave para cada uno de ellos.
- Resolución del Parlamento Europeo sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera, de 17 de junio de 2010.
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el

11 de mayo de 2011.

- Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo.
- El marco financiero plurianual (MFP 2014-2020) y el programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía».
- La Carta de la Mujer y el Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019.
- El Plan de Acción en materia de género 2016-2020.

Ámbito estatal

- La Constitución Española de 1978, en su artículo 14 proclama la igualdad ante la ley, estableciendo la prohibición de cualquier discriminación por razón de sexo.
 - Ley orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género.
 - La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, apuesta por llevar a cabo políticas activas que, de forma integral y coordinada, remuevan los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad de género en la sociedad española.
 - Acuerdo de Consejo de Ministros de 14 de diciembre de 2007, en que se aprueba el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011. El Plan se inspira en dos principios: no discriminación e igualdad, y desarrolla cuatro principios rectores: la redefinición del modelo de ciudadanía, el empoderamiento de las mujeres, la transversalidad de la perspectiva de género y la innovación científica y tecnológica.
 - IV Plan Director 2013 / 2016, AECID.
 - V Plan Director AECID 2018-2021
 - Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2019-2022.

Ámbito autonómico

- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
 - La Ley 1/2007, de 22 de febrero, de Cooperación para el

Desarrollo

- Decreto 213/2007, de 27 noviembre, de regulación de las unidades administrativas encargadas del impulso y coordinación de las políticas de igualdad en los departamentos del Gobierno Vasco, así como en sus organismos autónomos y entes públicos
- Decreto 197/2008, de 25 de noviembre, por el que se regulan ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional proequidad de género
- Decreto 264/2011, de 13 de diciembre, por el que se crea el Observatorio Vasco de la Violencia Machista contra las Mujeres y se regula su funcionamiento y composición
- Ley 3/2012, de 16 de febrero, por la que se modifica la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley sobre Creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales. Euskadi.
- Política de Género de la Coordinadora de Ongds de Euskadi (2012)
- VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE (Emakunde, 2014)
- EVALUACIÓN DE LOS PROCESOS DE CAMBIO ORGANIZACIONAL PRO EQUIDAD DE GÉNERO (2015).
- VII. Plan para la igualdad entre mujeres y hombres de la CAV (Emakunde 2018)
- IV Plan Director de Cooperación para el Desarrollo del Gobierno Vasco (2018-2021).

Marco legal general relacionado al ámbito específico del trabajo de EA-LA

- Constitución Política de la República de Guatemala (1985)
- Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar, Decreto 97-1996, Guatemala
- Decreto 22-2008 Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer. Guatemala (2009)
- Declaración sobre la No Tolerancia de la Violencia Contra las Mujeres y Acuerdo Interinstitucional para el Fortalecimiento de la CONAPREVI¹, Guatemala (2008)
- Ley contra la violencia sexual, explotación y trata de personas. (2009)
- Ley contra el femicidio y otras formas de violencia contra la mujer. (2010)
- Política nacional de promoción y desarrollo integral de las mujeres 2008- 2023 (PNPDIM 2008-2023), Guatemala
- Plan de equidad de Oportunidades (2008-2023), Guatemala
- Plan Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia en la Familia y la Violencia contra la Mujer. PLANNOVI² (2020-2029) Guatemala

¹ La Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y contra las Mujeres (CONAPREVI, Acuerdo 831-2000), es un mecanismo institucional de coordinación y asesoría e impulso de políticas públicas para la prevención, sanción y erradicación de la violencia intrafamiliar y la violencia contra las mujeres. Se integra por el sector público y privado. Dentro de sus funciones, asesora, informa y capacita a funcionarias/os públicos, proceso que realiza coordinadamente con las instituciones que forman parte de esta. También es responsable del monitoreo de los Centros de Apoyo Integral para Mujeres Sobrevivientes de Violencia, -CAIMUS- dando acompañamiento y asesoría a las organizaciones que los administran. Por otra parte, ha dado acompañamiento en la elaboración de Protocolos de atención y actuación al sector justicia, salud y educación, en el abordaje de la temática de la violencia Intrafamiliar y contra la Mujer, cuenta con el Plan Nacional de prevención y erradicación de la Violencia Intrafamiliar y contra las Mujeres (PLANNOVI) 2004-2014.

² Plan Nacional de Prevención y Erradicación de la Violencia Intrafamiliar y contra las Mujeres (PLANNOVI), que se encarga de promover políticas y acciones para prevenir y erradicar la violencia intrafamiliar, así como de desarrollar campañas a nivel nacional para la sensibilización, concientización y capacitación en temas relacionados a la violencia intrafamiliar.

4. POSICIONAMIENTO DE GÉNERO

El Posicionamiento de Género es una declaración política e identitaria de la Organización que establece el lugar teórico o conceptual desde el que se realizarán todas las acciones de género. Requiere de construir colectivamente la mirada que la organización tiene sobre qué definición de género se adoptará, su estrategia general para la implementación, así como el desarrollo del marco teórico específico que guiará el accionar de la organización en este aspecto.

Para comenzar con el debate planteamos al grupo de género que reflexione individualmente sobre la siguiente pregunta:

- **¿Qué valores, conceptos y características debe incluir la definición de equidad de género para esta organización?**

A la pregunta planteada, el grupo realiza una lluvia de ideas respecto a lo que debe incluir la definición de equidad de género. Todo el grupo acuerda que: Igualdad, Inclusión, Justicia, Respeto, Dignidad, son valores que debe promover la equidad de género.

La segunda parte de la pregunta estaba relacionada con los conceptos o características que deberían estar asociados a esta definición. En ese sentido se ha mencionado que la Diversidad es un aspecto a tener en cuenta, muy vinculada con la inclusión; ya que se entiende que si hay diversidad, hay inclusión. También es importante la Empatía, trabajamos con personas y por ende este es un aspecto muy importante. Derechos, condiciones y oportunidades iguales para todas las personas que forman parte de la organización.

Apostar por esta definición de equidad de género, tiene implicaciones a lo interno de la organización; las cuales se relatan a continuación:

Incorporar el enfoque de género de una forma efectiva en todo lo que se realiza, no solo en lo más aparente.

Además, hay que tener en cuenta cómo afectan los cuidados a las personas que los realizan, en la mayoría de los casos, por el triple rol de género, las mujeres y encontrar el equilibrio entre todas las personas de la organización para evitar sobrecargas.

Es importante que estos valores, estén representados en todos los documentos de la organización. La apuesta por la equidad de género debe empapar toda la línea política de la Organización, y eso debe visibilizarse en todos los documentos que genera y que le dan identidad.

Una de las reflexiones que se ha producido gracias al proceso de Diagnóstico y Elaboración del PdA, es la necesidad de superar el rechazo a trabajar con hombres o incluir a los hombres dentro del equipo. En los últimos tiempos se ha apostado por no trabajar con hombres, confundiendo la necesaria promoción positiva a las mujeres, necesaria en un mercado laboral de base discriminatorio, con la negación de la posibilidad de que los hombres participen en el trabajo por la igualdad de la Organización.

Que la organización esté feminizada no significa que se trabaje con perspectiva de género, como si el hecho de ser mujer llevara automáticamente a ser sensible con las cuestiones de género.

Otro aspecto que se debe tomar en cuenta es el de garantizar el uso del lenguaje incluyente en todos los documentos, en todas las intervenciones, etc de la organización. Si invisibilizamos a las mujeres en nuestra comunicación, negamos su existencia. Lo que no se nombra no existe.

En este sentido, se vuelve a poner sobre la mesa un debate que se ha tenido en ocasiones anteriores. Con la primera parte del nombre de la organización "Entreamigos". La mayoría de las personas de la organización no nos sentimos identificadas, ni representadas. Modificar el nombre de la organización tiene implicaciones legales en Guatemala; ya que los trámites de modificación de algún dato de la organización, además de ser procedimientos largos y tediosos, son muy costosos económicamente. Al ser una organización que está legalizada en Guatemala, cada vez que se realiza una modificación de estas características aquí, hay que hacer el mismo proceso en Guatemala. Es necesario abrir de nuevo el debate sobre el nombre que representa a la organización; por nosotras y también por lo que nuestras redes y otras aliadas nos devuelven; ya que además de lo mencionado, en algunos espacios feministas se ha cuestionado el nombre aunque no ha habido problema de coordinar trabajo o de poder participar en espacios feministas, en base al trabajo que EA-LA realiza.

Todas las personas que integren la organización tienen que tener los mismos derechos, condiciones y oportunidades. Sabemos que de facto no es así, en la medida en que pertenecemos a una sociedad sexista que pone por delante los intereses y necesidades de los hombres y no ofrece las mismas condiciones ni oportunidades a las mujeres. EA-LA asume esa situación de partida y cómo se ve impregnada por ella a pesar de su sensibilidad feminista y su apuesta por la equidad. El diagnóstico proequidad ha puesto sobre la mesa la desigual posición y condición de las mujeres de la Organización y este plan contiene por ello medidas específicas para nosotras

Otra de las implicaciones es la necesidad de formación de todas las personas que forman parte de la organización. Formación en temas que nos lleven a reflexionar y a poder realizar un trabajo desde un enfoque transversal de género.

También es importante establecer relaciones equitativas entre las personas que integran la organización y con nuestras socias y aliadas. Establecer relaciones horizontales y respetuosas.

Por último, se considera necesario revisar las políticas y prácticas internas de la organización para reorganizar y definir mecanismos y condiciones equitativas que propicien un ambiente laboral y organizacional de cultura de cuidados.

En relación a las implicaciones que se tiene a lo externo de la organización, se destaca lo siguiente:

Hay que garantizar el enfoque GED en todas las fases del proyecto. Esto requiere hacer un trabajo con nuestras socias y aliadas para avanzar hacia el enfoque GED en el trabajo que compartimos.

Se considera necesario impulsar el trabajo con hombres en base a nuevas formas de ser hombre. En una visita a Guatemala, por parte de las dos coordinadoras de la organización, a inicios de 2020, pudimos comprobar el trabajo que hombres trans están realizando, desde un enfoque feminista.

Otro aspecto importante es el de compartir con las socias actuales y las posibles socias, el posicionamiento/apuesta de EA-LA por trabajar desde este enfoque. Apostar por una relación igualitaria, donde la comunicación sea horizontal.

A lo largo de la historia de EA-LA, las personas que participaban en espacios en los que se compartía el trabajo que la organización realizaba han sido hombres. Esto ha llevado a que durante muchos años se identificara a EA-LA con hombres. En la última etapa de trabajo, son las mujeres las que ocupan puestos de responsabilidad y ello implica ser la imagen de EA-LA, participar en espacios en los que se comparta el trabajo que se hace, el enfoque que se utiliza, la apuesta que se tiene y, también, visibilizar el trabajo de las mujeres de la organización y sus aportes a lo externo.

También se considera importante participar en espacios en los que se trabaje por la equidad de género. Espacios en los que poder aprender de otras experiencias, en los que se pueda reflexionar y avanzar de forma individual (como organización) y conjuntamente como grupo.

1. ¿EA-LA apuesta por definirse como una organización feminista? ¿qué implicaciones tendría eso hacia fuera y hacia dentro?

Hay muchas definiciones de feminismo, pero siguiendo a Ana de Miguel y a Celia Amorós, desde EA-LA apostamos por la definición de feminismo como un conjunto

heterogéneo de movimientos políticos, culturales, económicos y sociales que tiene como objetivo la búsqueda de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, y eliminar la dominación y violencia de los varones sobre las mujeres..

Todas compartimos esta definición, por lo que nos definimos como organización Feminista. Consideramos que es necesario profundizar en este aspecto, ya que entendemos que existen diferentes Feminismos y en base al trabajo que realizamos, quizás pueda ser pertinente especificar el tipo de feminismo por el que apostamos.

Implicaciones a lo externo:

Anteriormente ya se reflexionó sobre este aspecto y se acordó trabajar con organizaciones de mujeres que trabajen desde un enfoque feminista. En Guatemala hay organizaciones que no quieren definirse como feministas por diversas razones: no comparten la definición de feminismo desde un enfoque Occidental, el declararse como feministas las pone en situación de riesgo. Sufren las mismas resistencias que otras organizaciones y personas cuando ven al feminismo como un movimiento radical emancipador y confrontante.

El trabajo que realizan estas organizaciones es por la defensa de los Derechos Humanos de las mujeres y por esa razón, se consideraba más importante el trabajo que hacen estas organizaciones y el enfoque desde el que se hace, que si se autodenominan Feministas.

En estos momentos, consideramos que es importante trabajar con organizaciones que se definan Feministas. Una de las formas de entrar en contacto con organizaciones Feministas es participando en espacios Feministas.

Respecto a las Implicaciones que puede tener a lo Interno, destacamos las siguientes:

A pesar de que no nos gustan las etiquetas, entendemos que también supone un posicionamiento de la organización e identificarnos como una organización feminista nos puede llevar a que haya organizaciones que no quieran trabajar con nosotras, aunque entendemos que si se diera el caso, no serían organizaciones con las que nos quisiéramos aliar por estas mismas razones.

Existen diferentes feminismos y no podemos olvidar que Guatemala tiene aspectos culturales y sociales propios que hay que tener en cuenta, es por ello, que sentimos la necesidad de reflexionar sobre el feminismo comunitario, como teoría feminista aterrizada en el mundo campesino indígena, así como las especificidades de la práctica y teoría feminista en Guatemala con el movimiento feminista de allá. Tenemos por delante el reto de coaligar nuestro feminismo y el

suyo, superando resistencias culturales patriarcales, pero también desde un enfoque integrador que sume voluntades hacia la transformación de las relaciones de subordinación de las mujeres de aquí y de allá.

5. ENFOQUE DE POLÍTICAS

En el ámbito de la Cooperación para el Desarrollo, las diferentes maneras de entender la situación de las mujeres han derivado en enfoques diferentes de las políticas hacia ellas. Desde los años 60 hasta la actualidad, se ha ido modificando la manera de entender las causas de la desigual participación de las mujeres y los hombres en los procesos de desarrollo, así como en la manera de explicar cuáles son las raíces de las desigualdades. Esto ha llevado a una evolución en las políticas de desarrollo orientadas a las mujeres, que –sintéticamente-, se materializan en 3 enfoques:

- **Enfoque del bienestar:** entiende a las mujeres como un colectivo vulnerable que necesita impulsar su acceso a bienes y servicios para mejorar, a su vez, las condiciones de sus hijos e hijas. Las políticas derivadas de este enfoque se centran sobre todo en el rol reproductor de las mujeres, ellas por sí mismas no son sujetas activas de desarrollo, sino agentes pasivos que reciben asistencia en binomio con sus criaturas y familias.
- **Mujeres en el Desarrollo:** parte de un análisis del contexto en el que se visibiliza la desigual situación de las mujeres respecto a los hombres, los mayores índices de pobreza que sufren, y sus dificultades para acceder a la educación, el empleo o la política en igualdad de condiciones con los hombres. Las políticas basadas en este enfoque entienden que las mujeres son sujetas activas y quieren incorporarlas a los procesos de desarrollo, a través –fundamentalmente- de iniciativas económicas y productivas que mejoren sus ingresos. En comparación con el enfoque anterior, las mujeres tienen un rol menos ligado al rol reproductivo, pero, sin embargo, siguen siendo un instrumento a través del cual reducir la pobreza de otros y otras. Es decir, ellas no son el sujeto protagonista de su propio desarrollo, no llegan a tener la entidad de sujetas autónomas con sus propias problemáticas, necesidades e intereses.
- **Género en el Desarrollo:** este enfoque entiende que la desigual situación de las mujeres en los procesos de desarrollo tiene que ver con las relaciones de género. El desigual reparto de poder entre hombres y mujeres lleva a que las mujeres no estén en condiciones de equidad con ellos en ningún ámbito: social, económico, político. Las intervenciones derivadas de este enfoque no se centran en las mujeres, sino en las relaciones desiguales de poder entre las mujeres y los hombres. El contexto en el que se va a trabajar se analiza desde esta perspectiva, para identificar necesidades específicas de las mujeres y planificar objetivos

orientados a abordar sus intereses estratégicos. Los proyectos concebidos desde un enfoque GED impulsan la participación y organización de las mujeres, la reivindicación de sus derechos y los procesos de cambio de los hombres, para que renuncien a privilegios y se reduzcan los desequilibrios de poder.

A partir de esta clasificación de enfoques, la organización ha debatido internamente, en este proceso de construcción del Plan de Acción, y a partir del análisis de sus proyectos y acciones a lo externo, combinado con su posicionamiento político respecto a donde quiere estar y con qué enfoque se identifica, ha llegado a la siguiente conclusión:

◦ **¿En qué enfoque se posiciona EA-LA?**

En este momento, a la vista del conjunto de proyectos que llevamos adelante y las socias con las que trabajamos, reconocemos que la organización trabaja fundamentalmente desde el enfoque MED, y que se realizan acciones y algunos proyectos desde el enfoque GED. Nuestra voluntad y deseo institucional es llegar a trabajar únicamente desde el enfoque GED, pero entendemos que es un proceso de evolución de un enfoque a otro y que, como todo proceso, lleva tiempo. El respeto a los procesos acompañados en este tiempo, la necesidad de fortalecer las capacidades de nuestras socias y las nuestras en materia de género, y la voluntad de tender hacia alianzas feministas, han de marcar la agenda de ese cambio.

◦ **¿Qué implicaciones tiene ese posicionamiento tanto hacia lo externo como hacia lo interno?**

Desde el Grupo de género interno para la construcción de este Plan hemos debatido y reflexionado sobre las implicaciones que este posicionamiento y esta vocación de cambio hacia una política de enfoque GED en nuestro accionar nos supone a lo interno y a lo externo. A lo interno vemos los siguientes retos:

- * Formarnos para saber cómo incorporar el enfoque GED de manera integral en todo nuestro quehacer.
- * Revisar el proyecto de “Becas Patojas”, desde una perspectiva de género, para analizar posibles cambios, en base a un enfoque GED y la implicación de los mismos.
- * Revisar los proyectos en el Norte y en el Sur, desde el análisis crítico de si estan respondiendo más a un enfoque MED y a las necesidades prácticas de las mujeres de nuestras poblaciones sujeto, y ver cómo evolucionamos para que los intereses estratégicos de las mujeres sean una prioridad.
- * Integrar la pertinencia cultural y el feminismo comunitario en nuestro trabajo con mujeres en Guatemala.

Así mismo, el Grupo de género interno ha debatido y reflexionado sobre las implicaciones a lo externo que esta apuesta GED va a suponer y vemos los siguientes

retos:

- * Transformaciones a lo interno de las contrapartes socias y sus poblaciones meta en Guatemala, para que tomen conciencia de sus derechos y estén dispuestas a emprender un camino de empoderamiento.
- * Oposición y bloqueos por parte del Gobierno de Guatemala al trabajo que se realiza.
- * Impulsar un proceso de cambio con nuestras socias y con los proyectos para que evolucionen hacia un enfoque GED en sus propuestas de desarrollo que quieren que acompañemos.
- * El riesgo de que nuestras socias puedan verlo como una imposición y cómo trasladarles la apuesta política sin que sientan injerencia externa, sino necesidad de compromiso con el enfoque hacia una mejor posición y condición.
- * Generar herramientas para transmitir a las siguientes generaciones.
- * Crear una estrategia para poder seguir trabajando con nuestras socias.
- * Analizar el trabajo que se realiza con las socias. Puede que tengamos que dejar de trabajar con alguna.

El presente Plan de acción estratégico de género plantea en su matriz de acción (como veremos más adelante) los objetivos, acciones y metas que nos planteamos para recorrer este camino de transformación interna y externa por el que apostamos, en la confianza de que superaremos los obstáculos y dificultades que inevitablemente van a surgir en el proceso, pero confiadas en que el horizonte es la verdadera transformación de las relaciones de poder y desigualdad, y la superación de la condición y posición de género subalterna de las mujeres que es nuestra misión.

6. PRINCIPALES LÍNEAS DE CONCLUSIONES DEL AUTODIAGNÓSTICO

A partir de las conclusiones extraídas del diagnóstico de género, la organización ha definido una serie de áreas de mejora. Para ese proceso EA-LA apostó por realizar una serie de sesiones de trabajo con la dinamización de la consultoría externa, para exponer las raíces y argumentaciones en profundidad que sostenían los nudos de desigualdad identificados en el autodiagnóstico. El objetivo era su mejor comprensión y su interiorización por parte de todas las personas que integran el Grupo de género interno, voluntarias, personas de la junta directiva y asalariadas del equipo de trabajo.

Así, a lo largo de tres sesiones presenciales entre enero y marzo del 2020, se expusieron por parte de la facilitadora externa los principales nudos recogidos en el Autodiagnóstico ordenados según los 8 apartados del diagnóstico determinados por el decreto de la Agencia Vasca para estos procesos pro-equidad.

Después de su análisis y comprensión, se llevó a cabo la dinámica del semáforo, con la que lo que se pretendía es consensuar en el GG aquellos nudos que serían abarcables y asumidos organizacionalmente, y trabajados en el Plan interno pro-equidad (“verdes” por su simbología de que se les cede paso), los que planteaban dudas en cuanto a su integración en este plan (“amarillos o ámbar”, y aquellos pocos que no se consideraba prioritario abarcar (en la dinámica nombrados como “rojos”). El Autodiagnóstico ofrece a Entre amigos-Lagun Artean muchos más nudos de los que puede enfrentar en este Primer Plan de Acción, por ello, se ha trabajado una priorización en base a tres criterios: Urgencia (de que se aborde), Viabilidad de lograrlo, y Pertinencia o Importancia.

En base a esa selección es que se diseña el recorrido organizacional para la eliminación de desigualdades por un cambio pro-equidad. A la vez que se priorizaba se agrupaban los diferentes nudos en función no ya de los bloques del Autodiagnóstico (Políticas, Trayectoria pro-equidad, Comunicación y aprendizaje, Procesos internos de trabajo, Toma de decisiones, Gestión de personas, Actitudes y Cultura Organizacional), sino de una nueva categorización específica para el Plan de Acción pro-equidad, que permitiera construir en positivo itinerarios y acciones pro-equidad.

Así, se constituyeron como se podrá apreciar en la matriz del plan de acción, cinco objetivos a los que atender, que resumían los principales focos de atención del Autodiagnóstico. Todos estos objetivos recogen diferentes nudos de desigualdad trabajados en el Autodiagnóstico, pero a pesar de que la apuesta institucional es a 4 años, ha sido necesario (como en todo proceso pro-equidad) delimitar las urgencias, importancia y pertinencia de abordaje para priorizar unos nudos sobre otros.

Una vez seleccionados los nudos a trabajar (en forma de objetivos en positivo a alcanzar), hemos ido construyendo resultados esperados, actividades que consigan ese resultado, tiempos (en un calendario de cuatro años), áreas de la organización implicadas y personas responsables.

A continuación, se presentan los nudos detectados y su priorización, así como su agrupamiento en diferentes categorías u objetivos:

Categoría/Objetivo	Áreas de mejora
Reflexionar y consensuar definicio-	Reflexionar organizacionalmente sobre conceptos (mujeres, cuerpos, diversidad sexual...) y acordar consensuar términos
	Reflexionar sobre las líneas de trabajo organizacionales desde un posicionamiento

nes organizacionales clave para el posicionamiento de género de EA-LA	feminista
	Falta de reflexión en torno a lo que significa “cuidar” (se) (nos) en EA-LA
	Reflexionar organizacionalmente y elaborar un posicionamiento sobre la incorporación del enfoque de la diversidad sexual y de género en la Cooperación de EA-LA
	Reflexionar el tipo de organizaciones aliadas que queremos: requisitos, tipo de organización (mixta, solo de mujeres, feminista...)

Categoría/Objetivo	Áreas de mejora
Transversalizar el enfoque de género en las políticas y documentos organizacionales de EA-LA	Incorporar en los estatutos sociales la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo
	Renovar la planificación estratégica general y por áreas (documentos específicos) con indicadores de seguimiento y calendario concreto
	Elaborar POAs anuales a partir de la planificación estratégica
	Revisar la política de género EA-LA y plantearse la elaboración de una nueva desde el Plan pro-equidad elaborado
	Necesidad de un plan y estrategia de comunicación
	Identificar nuevas aliadas con apuestas por el enfoque GED
	Revisar las alianzas históricas y su trabajo por el empoderamiento de mujeres y el enfoque GED
	Identificar alianzas o redes de trabajo en género o feministas
	Falta de criterios para la construcción de alianzas con enfoque de género en el Norte y necesidad de revisión de los criterios en el Sur
	Falta una sistematización, socialización y comunicación de la trayectoria previa pro-equidad organizacional
Falta de mecanismos de transmisión del proceso de cambio organizacional pro-equidad	

	de EA-LA
	Socias locales sin diagnósticos de género organizacionales
	Carencia de un plan de formación interno en temas relacionados con equidad de género

Categoría/Objetivo	Áreas de mejora
Asentar una política laboral y una cultura de cuidados en la Organización	Elaborar un pacto laboral
	Establecer políticas de contratación
	Inadecuada gestión de lo productivo versus los cuidados
	Necesidad de definir herramientas que ayuden a repartir equilibradamente los tiempos de debate, producción, cuidados,
	Necesidad de equilibrar el cuidar y el producir (estrés, cansancio, sobrecarga...)
	Ausencia de políticas y medidas de conciliación
	Sobrecarga de tareas
	Percepción de inseguridad por parte del personal contratado
	Desconocimiento de posibilidades que ofrece la legislación laboral en materia de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, y de beneficios sociales
	Necesidad de debatir y establecer un procedimiento de selección para la contratación (que incluya el cumplimiento de los TDR por parte de la persona seleccionada)
Inexistencia de un protocolo de prevención del acoso sexual laboral	

Categoría/Objetivo	Áreas de mejora
Formalizar procesos y sistemas de trabajo para una distribución de funciones y responsabilidades más	Necesidad de plasmar en un documento formal la relación salario/puesto/responsabilidades
	Consolidar los sistemas recientes instaurados de planificación y coordinación entre áreas de trabajo
	Necesidad de ajustar y restablecer los perfiles de puestos de trabajo con definición de

igualitaria	responsabilidades, funciones y tareas
	Falta espacios formales de coordinación y reunión de la Junta Directiva
	Falta sistematizar y dar periodicidad a las herramientas de comunicación y planificación (google calendar etc.) del equipo
	Necesidad de definir y ajustar las funciones relacionadas con la coordinación y supervisión de las áreas.
	Re-equilibrar cargas de responsabilidad y funciones entre las personas asalarizadas/puestos de trabajo
	Falta sistematizar y dar periodicidad a las herramientas de comunicación y planificación (Google Calendar etc.) del equipo
	Falta espacios de coordinación e intercambio entre Comisión de Becas y equipo técnico/Junta directiva
	Falta espacios formales de coordinación y reunión de la Junta Directiva

Categoría/Objetivo	Áreas de mejora
Democratizar los liderazgos y la toma de decisiones en EA-LA	No hay un modelo definido de qué tipo de autoridad se quiere ejercer
	Falta de definición de un sistema/forma de participación en la toma de decisiones
	Falta de asunción de responsabilidades por todas las personas de la Junta de forma proporcional para evitar la concentración en una o dos personas
	Falta un sistema de control de la participación
	Inseguridad a la hora de asumir posiciones de autoridad en las mujeres con responsabilidad en EA-LA

Una vez definidas estas cinco categorías de nudos a abordar en el plan pro-equidad de EA-LA, en trabajo de gabinete se construyó entre la consultoría facilitadora externa y el Grupo interno de género la matriz completa del plan con detalle de actividades resultados, indicadores de seguimiento, responsables, plazos y recursos.

7. ESTRATEGIA Y MATRIZ DEL PLAN DE ACCIÓN

A continuación, se presenta la estrategia de cambio organizacional pro-equidad de EA-LA para los próximos 4 años, ajustada en forma de matriz de planificación, con indicación de los objetivos, resultados, acciones concretas, recursos, plazos y responsables de las mismas.

Así mismo se adelantan una serie de indicadores para su mejor seguimiento y evaluación, en aras a la efectiva consecución de las mismas.

Como puede observarse, se han estructurado cinco objetivos a partir de la agrupación de conclusiones y áreas de mejora priorizadas en el trabajo del Grupo de género.

El primero de ellos es el de **“Reflexionar y consensuar definiciones organizacionales clave para el posicionamiento de género de EA-LA”**. A pesar de que existe un posicionamiento de género organizacional y una apuesta decidida por el enfoque GED, EA-LA ha identificado la necesidad de dedicar espacios y tiempos a la reflexión interna de toda la organización para consensuar su definición y posicionamiento en torno a cuestiones claves en el trabajo a favor de la equidad de género, (como la integración del enfoque de diversidad sexual, por ejemplo). Así mismo, en este objetivo se encuadra la necesidad de debatir y contrastar desde la apuesta organizacional feminista las líneas de trabajo organizacionales que está llevando a cabo con el fin de encontrar coherencia entre su posicionamiento feminista y su quehacer organizacional en el Norte y en el Sur.

Un segundo objetivo es el de **“Transversalizar el enfoque de género en las políticas y documentos organizacionales de EA-LA”**. Ante la necesidad de mejora detectada de armonizar y asegurar la integración de la perspectiva de género en sus documentos organizacionales y sus políticas institucionales, EA-LA se propone abordar la revisión de toda su planificación estratégica y operativa, así como la creación de nuevos documentos como la política de comunicación o la revisión de otros antiguos como los estatutos. Esta apuesta pasa no solo por garantizar la utilización e lenguaje no sexista, sino por entrar en contenidos y apuestas como la definición de criterios feministas para

las alianzas en Norte y Sur, la creación de indicadores específicos de género en esos documentos, y promover plazos y herramientas concretas para asegurar su implementación.

El tercer objetivo, **“Asentar una política laboral y una cultura de cuidados en la Organización”**, entronca con una demanda ampliamente planteada en el diagnóstico y que atraviesa particularmente a las mujeres de la Organización, ya que ha quedado patente la necesidad de medidas de conciliación y cuidado del equipo y de las mujeres (especialmente con responsabilidad). Los debates sostenidos en las reuniones del grupo de género en torno a la necesidad de revisar el sistema de contratación se ven recogidos en este objetivo, al igual que la incorporación de un debate a fondo sobre cual es el posicionamiento y la conceptualización institucional del “cuidar” que tiene EA-LA. También se incluye en este punto el abordaje de la seguridad de las mujeres en el entorno laboral con la creación de un protocolo hasta ahora inexistente de prevención del acoso.

El cuarto objetivo del plan de acción pro-equidad de EA-LA es el de **“Formalizar procesos y sistemas de trabajo para una distribución de funciones y responsabilidades más igualitaria”**. El autodiagnóstico puso en evidencia la desigual carga de trabajo con sesgo de género que existe en EA-La, que en parte se nutre de una falta de sistemas ordenados de reparto de responsabilidades y de organización del trabajo. Este objetivo trata de abordar esas inequidades que sufren las mujeres, a través de sistemas de planificación y coordinación entre áreas de la Organización, y la redefinición de funciones y tareas por puestos.

Por último, el quinto objetivo, **“Democratizar los liderazgos y la toma de decisiones en EA-LA”**, entra a algunos de los nudos detectados en el diagnóstico como el de la descentralización del poder, el establecimiento de sistemas de participación que amplíen la incidencia de las mujeres en la toma de decisiones, y además fortalecer las capacidades de gestión de personal y liderazgo de las mujeres de la Organización en puestos de responsabilidad, para asentar su empoderamiento y su ubicación en puestos de poder.

Esta es la estrategia que EA-LA quiere emprender con este plan de acción, para el cual todas las personas que integran el Grupo de género con el liderazgo de la Referente de género para este proceso han ideado acciones concretas, asignado recursos, plazos y responsables para su consecución, tal y como se detalla en la matriz que se presenta a continuación.

Matriz Plan de Acción pro-equidad de género ENTREAMIGOS-LAGUN ARTEAN 2020-2024

Objetivo 1: Reflexionar y consensuar definiciones organizacionales clave para el posicionamiento de género de EA-LA					
Resultados	Indicadores	Actividades	Responsable/s	Plazos	Recursos
Resultado 1: La Organización cuenta con definiciones compartidas sobre conceptos clave para el trabajo en equidad de género	IOV.1.R1. A los seis meses de inicio del plan se ha hecho acopio de bibliografía sobre los temas a debatir y se ha socializado para su lectura y estudio entre toda la Organización.	A.1.1. Promover un debate organizacional en torno a la definición de algunos conceptos claves (entre ellos: mujeres, cuerpos, diversidad sexual y de género, cuidados...)	Junta Directiva Equipo de Seguimiento del PdA	1er año.	Material de oficina. 6 HorasX4 días 5 personas Coste: 1.538,58 euros
	IOV.2.R1. Al año de ejecución del Plan EA-LA ha organizado al menos 4 encuentros de trabajo para reflexionar, debatir y posicionar su postura organizacional.	A.1.2. Alcanzar consensos y construir la definición o posición de EA-LA en torno a esos conceptos.	Junta Directiva Equipo de Seguimiento del PdA	1er año.	Material de oficina. 4 Horas 2 días 5 personas Coste: 521,09 euros
	IOV.3.R1. Al año de ejecución del Plan EA-LA cuenta con un posicionamiento público sobre su apuesta de trabajo en género y desarrollo.	A.1.3. Formalizarlo en un documento escrito y socializarlo con toda la Organización.	Junta Directiva Equipo de Seguimiento del PdA	1er año.	4 Horas 2 días 1 personas Coste:160,64 euros

<p>Resultado 2: Se han debatido y contrastado, desde la apuesta organizacional feminista, las líneas de trabajo organizacionales</p>	<p>IOV.1.R2. A los 9 meses de iniciado el plan se han fortalecido las capacidades del equipo en materia de Diversidad sexual y de género en la Cooperación Transformadora y la EpTS.</p>	<p>A.2.1. Formación interna en enfoque de diversidad sexual y de género</p>	<p>Responsables de áreas Equipo de Seguimiento del PdA</p>	<p>1er año.</p>	<p>Material de oficina. Consultoría Externa experta en integrar el enfoque de diversidad sexual y de género. 5 personas Coste: 3.963,80 euros</p>
	<p>IOV.2.R2. Al año de ejecución del plan se ha evaluado críticamente el lineamiento de las estrategias de trabajo con la apuesta de género de EA-LA.</p>	<p>A.2.2. Promover un debate organizacional en torno a las líneas de trabajo que se están llevando adelante en Norte y Sur y su integración del enfoque de diversidad sexual y de género.</p>	<p>Responsables de áreas Equipo de Seguimiento del PdA</p>	<p>1er año.</p>	<p>Material de oficina. 5 personas 4 Horas 2 días Coste: 521,09 euros</p>
	<p>IOV.3.R2. A los dos años de ejecución del plan las líneas de trabajo organizacionales son coherentes con el discurso y posicionamiento público de compromiso proequidad de EA-LA.</p>	<p>A.2.3. Alcanzar consensos y construir la posición de EA-LA en torno a la continuidad de esas líneas o su alteración.</p>	<p>Responsables de áreas Equipo de Seguimiento del PdA</p>	<p>1er año.</p>	<p>Material de oficina. 2 Horas / 1 día 5 personas Coste: 139,53 euros</p>
		<p>A.2.4. Trasladar las decisiones a la planificación estratégica.</p>	<p>Responsables de áreas Equipo de Seguimiento del PdA</p>	<p>1er año.</p>	<p>4 Horas / 2 días 3 personas Coste: 413,84 euros</p>

Objetivo 2: Transversalizar el enfoque de género en las políticas y documentos organizacionales de EA-LA

Resultados	Indicadores	Actividades	Responsable/s	Plazos	Recursos
Resultado 1: La planificación estratégica y operativa de EA-LA transversaliza el enfoque de género.	IOV.1.1. A los 9 meses de inicio del plan de acción la planificación estratégica de EALA cuenta con indicadores de género de resultado y proceso, cuantitativos y cualitativos.	A.1.1. Renovar la planificación estratégica general y por áreas	Responsables de áreas Equipo de Seguimiento del PdA	1er año.	Material de oficina. 4 Horas X2 días X5 personas Costes: 521,09 euros
	IOV.1.2. A los dos años de inicio del PdA el III plan estratégico de EA-LA incorpora nuevos compromisos respecto a la apuesta de género institucional.	A.1.2. Diseñar e incorporar a los planes indicadores específicos de género y un calendario concreto de ejecución	Responsables de áreas Equipo de Seguimiento del PdA	1er año.	Material de oficina. 4 HorasX2 díasX5 personas Costes: 508,74 euros
	IOV.1.3. A la finalización del PdA la planificación estratégica y operativa de EA-LA es coherente con el funcionamiento organizacional y responde al posicionamiento pro-equidad.				

<p>Resultado 2: Todos los documentos institucionales de EA-LA hacen un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.</p>	<p>IOV.2.1. Al año de ejecución del PdA no existe ningún documento institucional que no supere el checklist de integración de la perspectiva de género.</p>	<p>A.2.1. Revisar el uso sexista del lenguaje y el nivel de integración de la perspectiva de género de los estatutos sociales.</p>	<p>Junta Directiva Equipo de Seguimiento del PdA</p>	<p>1er año.</p>	<p>4 HorasX2 díasX3 personas Costes: 413,84 euros</p>
	<p>IOV.2.2. A los seis meses de inicio del PdA el responsable de comunicación tiene interiorizado el código de lenguaje no sexista y vela por su aplicación regular a toda la comunicación institucional.</p>	<p>A.2.2. Realizar los cambios necesarios en lenguaje y contenidos en los estatutos.</p>	<p>Responsable de Comunicación Equipo de Seguimiento del PdA</p>	<p>1er año.</p>	<p>Material de oficina. 4 HorasX2 díasX3 personas Gastos de tramitación modificaciones Costes: 433,84 euros</p>
		<p>A.2.3. Generar una herramienta (checklist) que asegure la integración de la perspectiva de género en el lenguaje en todo documento institucional.</p>	<p>Responsable de Comunicación Equipo de Seguimiento del PdA</p>	<p>1er año.</p>	<p>Material de oficina. 4 HorasX1 díaX3 personas Costes: 135,65 euros</p>

<p>Resultado 3: EA-LA cuenta con una política definida de alianzas con criterios de apuesta feminista.</p>	<p>IOV.3.1. Al finalizar la ejecución del PdA EA-LA cuenta con un documento de sistematización de la experiencia de trabajo en empoderamiento de mujeres en Guatemala.</p>	<p>A.3.1. Revisar las alianzas históricas y su trabajo por el empoderamiento de mujeres y el enfoque GED.</p>	<p>Responsables de áreas Equipo de Seguimiento del PdA</p>	<p>3r año.</p>	<p>Material de oficina. 4 HorasX2 díasX5 personas</p>
	<p>IOV.3.2. A los tres años de ejecución del PdA EA-LA ha apostado por al menos dos nuevas alianzas con enfoque GED y apuesta feminista.</p>	<p>A.3.2. Evaluar y sistematizar la experiencia de trabajo de EA-LA por el empoderamiento de mujeres y el enfoque GED.</p>	<p>Responsables de áreas Equipo de Seguimiento del PdA</p>	<p>4º año.</p>	<p>Contratación externa experta en Sistematizar y evaluar con enfoque de género. Coste: 20.000 euros</p>
	<p>IOV.3.3. A los 2 años de ejecución del PdA se ha promovido al menos un proceso de cambio organizacional proequidad en alguna organización del Sur aliada de EA-LA.</p>	<p>A.3.3. Reflexionar el tipo de organizaciones aliadas que queremos, requisitos, tipo de organización (mixta, solo de mujeres, feminista...)</p>	<p>Junta Directiva Equipo de Seguimiento del PdA</p>	<p>3r año.</p>	<p>4 HorasX2 díasX5 personas Coste: 615,99 euros</p>
		<p>A.3.4. Formalizar un posicionamiento y unos criterios específicos de alianzas para Norte y Sur.</p>	<p>Junta Directiva Responsable de Cooperación y EPTS</p>	<p>3r año.</p>	<p>4 HorasX3 díasX3 personas Coste: 597,16 euros</p>

	<p>IOV.3.4. A los dos años de ejecución del PdA se ha realizado un intercambio de experiencias con otra organización en cambio pro-equidad y se han obtenido lecciones y aprendizajes.</p>	<p>A.3.5. Identificar nuevas aliadas con apuestas por el enfoque GED y acordes a la política definida.</p> <p>A.3.6. Identificar alianzas o redes de trabajo en género o feministas.</p> <p>A.3.7. Promover procesos de cambio organizacional entre las socias del Euskal Herria y Guatemala.</p> <p>A.3.8. Realizar intercambio de experiencias con organizaciones que han realizado procesos de cambio organizacional.</p>	<p>Responsables de áreas Equipo de Seguimiento del PdA</p> <p>Responsables de áreas Equipo de Seguimiento del PdA</p> <p>Responsables de áreas Equipo de Seguimiento del PdA</p> <p>Responsables de áreas Equipo de Seguimiento del PdA</p>	<p>3r año</p> <p>3r año.</p> <p>Todos los años</p> <p>3r y 4º año.</p>	<p>4 HorasX6 díasX3 personas Coste: 1.241,52 euros</p> <p>4 HorasX6 díasX3 personas Coste: 1.241,52 euros</p> <p>1 HorasX20 díasX1 personas Coste: 401,60 euros Material de oficina.</p> <p>4 HorasX2 díasX5 personas Traslados y viáticos Costes: 890,99 euros</p>
--	---	--	---	--	---

Resultado 4: Implementada una política/plan de comunicación interna y externa con perspectiva de género.	IOV.4.1. A los tres años de inicio del PdA existe una política de comunicación con enfoque de género en EA-LA.	A.4.1. Discutir y acordar una estrategia de comunicación de EA-LA.	Responsable de Comunicación Equipo de Seguimiento del PdA	3r año.	Material de oficina. 4 HorasX5 díasX5 personas Costes: 1.521,47 euros
	IOV.4.2. A los tres años de ejecución del PdA se aplica un protocolo de dinamización igualitaria en todas las reuniones internas de EA-LA.	A.4.2. Definir y redactar un plan/política de comunicación interna y externa.	Responsable de Comunicación Equipo de Seguimiento del PdA	3r año.	4 HorasX5 díasX1 persona Costes: 276,60 euros
	IOV.4.3. A los 18 meses de iniciado el PdA se han sistematizado los avances en equidad de género a nivel organizacional.	A.4.3. Incluir entre las acciones del plan o política la socialización continua de la trayectoria y los aprendizajes y avances de la organización en materia de equidad de género.	Responsable de Comunicación Equipo de Seguimiento del PdA	3r año.	4 HorasX1 díasX1 persona Costes: 276,60 euros
	IOV.4.4. A los 30 meses de iniciado el PdA todas las personas asalariadas y voluntarias de EA-LA conocen la historia de género de la Organización.	A.4.4. Construir un protocolo para la dinamización-participación igualitaria en los espacios de encuentro.	Responsable de Comunicación Equipo de Seguimiento del PdA	3r año.	Material de oficina. 4 HorasX1díasX1 persona Costes: 276,60 euros
		A.4.5 . Socializar el plan de comunicación a lo interno de la organización.	Responsable de Comunicación Equipo de Seguimiento del PdA	3r año.	Material de oficina. 4 HorasX1 díasX5 personas Costes: 314,17 euros

Resultado 5: Implementado un plan de formación para aumentar los Conocimientos de género de la Organización	IOV.5.1. Desde del primer año de ejecución del PdA se destinan fondos para el fortalecimiento de las capacidades y conocimientos de género del equipo y voluntariado de EA-LA.	A.5.1. Aprobar una partida con fondos para la formación del equipo asalariado y voluntario.	Junta Directiva Equipo de Seguimiento del PdA	1er trimestre de cada año.	4 HorasX1 díaX4 personas Coste: 270,13 euros
	IOV.5.2. La evaluación del PdA constata la mejora de conocimientos en materia de género de todas las personas del equipo a lo largo de la duración del PdA.	A.5.2. Identificar las necesidades de formación en función de interés y ámbito de trabajo.	Junta Directiva Responsables de Áreas	1er trimestre de cada año.	Material de oficina. 4 HorasX2 díasX4 personas Costes: 552,60 euros
	IOV.5.3. Las formaciones impartidas y financiadas al personal de EA-LA responden a intereses y necesidades de las personas participantes.	A.5.3. Implementar las formaciones	Junta Directiva Responsables de Áreas	A lo largo de los cuatro años.	Material de oficina. 4 HorasX12 díasX5 personas Viajes Costes: 3.665,76 euros
	IOV.5.4. Anualmente se evalúan las competencias en género del equipo y sus necesidades formativas.	A.5.4. Evaluación del proceso y definición de nueva partida.	Junta Directiva Responsables de Áreas	Al final de cada año.	Material de oficina. 4 HorasX1 díasX5 personas Costes: 266,72 euros

Objetivo 3: Asentar una política laboral y una cultura de cuidados en la Organización

Resultados	Indicadores	Actividades	Responsables	Plazos	Recursos
Resultado 1: Aprobado y en ejecución un pacto laboral con todo el equipo contratado	IOV. 1.1. A los 6 meses de aprobado el pacto laboral en EA-LA el 100% de las personas trabajadoras manifiesta seguridad respecto a sus condiciones laborales. IOV. 1.2. El pacto laboral incluye un anexo con la definición de responsabilidades y funciones y tareas por puesto, categorías profesionales y salarios	A.1.1. Realizar una recopilación de diferentes pactos laborales en el sector	Junta Directiva Equipo de Seguimiento del PdA	2º Año-	Material de oficina. 4 HorasX2 díasX5 personas Coste: 160,64 euros
		A.1.2. Crear una comisión de trabajadoras para la redacción de un borrador de contenidos	Junta Directiva Equipo de Seguimiento del PdA	2º Año-	Asesoría externa Material de oficina. 5HorasX5 díasX5 personas Coste: 3.818 euros
		A.1.3. Celebrar una asamblea de trabajadoras para la aprobación del documento base	Junta Directiva Equipo de Seguimiento del PdA	2º Año-	Material de oficina. 4 HorasX1 díasX5 personas Coste: 351,44 euros
		A.1.4. Negociar con la Junta directiva el borrador	Personal asalariado	2º Año-	4 HorasX1 díasX3 personas Coste: 461,09 euros
		A.1.5. Aprobar el pacto laboral y socializarlo	Junta Directiva Equipo de Seguimiento del PdA	2º Año-	Material de oficina. 4 HorasX1 díasX4 personas Coste: 57,64 euros

<p>Resultado 2: Establecida una política de contratación que valore expresamente la experiencia y conocimientos en trabajo con enfoque feminista</p>	<p>IOV. 2.1. A partir del segundo año de ejecución del PdA las nuevas contrataciones se guían por las directrices de la Guía para para procesos de selección no discriminatorios de EMAKUNDE.</p>	<p>A.2.1. Valorar y cuantificar la experiencia de trabajo y conocimientos en equidad de género en los procesos de selección de personal.</p>	<p>Junta Directiva Equipo de Seguimiento del PdA</p>	<p>2º Año.</p>	<p>4 HorasX1 díasX4 personas Coste: 222,68€</p>
	<p>IOV. 2.2. A partir de la aprobación de la nueva política de contratación todas las personas promocionadas y de nueva contratación en EA-LA acreditan conocimientos y/o experiencia en equidad de género.</p>	<p>A.2.2. Definir y Formalizar un proceso de selección que aplique los criterios acordados.</p>	<p>Junta Directiva Equipo de Seguimiento del PdA Junta Directiva</p>	<p>2º Año.</p>	<p>4 HorasX1 díasX4 personas Coste: 222,68€</p>
		<p>A.2.3. Incorporar en las convocatorias de los puestos a cubrir el requisito de tener conocimientos de género.</p>	<p>Equipo de Seguimiento del PdA</p>	<p>2º Año.</p>	<p>4 HorasX1 díasX1 personas Coste: 222,68€</p>

<p>Resultado 3: Sistematizada y transversalizada la definición compartida de cuidados³ en el funcionamiento operativo de EA-LA.</p>	<p>IOV. 3.1. Al año de ejecución del PdA EALA ha llevado adelante un proceso interno de reflexión sobre cómo poner los cuidados en el centro en su funcionamiento organizacional.</p>	<p>A.3.1. Facilitar al equipo unas sesiones de formación acerca de cultura de cuidados e implicaciones a nivel organizacional</p>	<p>Junta Directiva Responsables de Áreas</p>	<p>1r Año.</p>	<p>Material de oficina. 4 HorasX2 díasX5 personas Asesoría externa experta en poner los cuidados en el centro de la organización. Coste: 1965,99 euros</p>
	<p>IOV. 3.2. El segundo año de ejecución del PdA EA-LA dispone de una herramienta de uso regular que detecta y corrige las sobrecargas de trabajo dentro del equipo.</p>	<p>A.3.2. Definir tiempos y espacios para el debate, el trabajo técnico, y el descanso compartido a lo largo de la jornada laboral del equipo técnico.</p>	<p>Junta Directiva Responsables de Áreas</p>	<p>2º Año.</p>	<p>Material de oficina. 4 HorasX4 díasX5 personas Coste: 1207,30 euros</p>
		<p>A.3.3. Construir y aplicar herramientas para la detección de sobrecarga de tareas y re-equilibrio</p>	<p>Junta Directiva Responsables de Áreas</p>	<p>2º Año.</p>	<p>Material de oficina. 4 HorasX2 díasX3 personas Coste: 413, 84 euros</p>

³ Ver Actividad del Objetivo 1, Resultado 1

<p>Resultado 4: Aprobado un protocolo frente al acoso sexual, sexista y por razón de sexo u orientación sexual, que recoja los procedimientos a seguir en caso de acoso sexual.</p>	<p>IOV. 4.1. Al segundo año de ejecución del PdA EA-LA cuenta con un protocolo de prevención del acoso sexual, y por razón de sexo u orientación sexual</p>	<p>A.4.1. Realizar una recopilación de diferentes protocolos sobre la temática en el sector</p>	<p>Junta Directiva Equipo de Seguimiento del PdA</p>	<p>2º Año.</p>	<p>Material de oficina. 4 HorasX2 díasX3 personas Coste: 160,64 euros</p>
	<p>IOV.4.2. A los 16 meses de ejecución del PdA las personas participantes en la comisión encargada han aumentado sus conocimientos acerca de la temática</p>	<p>A.4.2. Crear una comisión de trabajadoras para el análisis y debate sobre medidas a incluir en el protocolo.</p>	<p>Equipo de Seguimiento del PdA</p>	<p>2º Año.</p>	<p>Material de oficina. 4 HorasX4 díasX3 personas Coste: 827,68 euros.</p>
	<p>IOV.4.2. A los dos años de ejecución del PdA EA-LA cuenta con una herramienta que evalúa y previene periódicamente la exposición del equipo a cualquier expresión de acoso en el ámbito laboral</p>	<p>A.4.3. Formar internamente a la Comisión en prevención de acoso sexual y por razón de sexo u orientación sexual</p>	<p>Referente de Género</p>	<p>2º Año.</p>	<p>Asesoría externa experta en elaboración de protocolos de acoso sexual en las organizaciones. 5 HorasX2 díasX4 personas Coste: 5045,04 euros</p>
		<p>A.4.4. Redactar el protocolo de acoso sexual, sexista y por razón de genero u orientación sexual de EA-LA</p>	<p>Comisión de Trabajadoras</p>	<p>2º Año.</p>	<p>Material de oficina. 4 HorasX5 díasX2 personas Coste: 770,34 euros</p>
		<p>A.4.5. Aprobar el protocolo interno</p>	<p>Junta Directiva Equipo de Seguimiento del PdA</p>	<p>2º Año.</p>	<p>4 HorasX1 díasX4 personas Coste: 135,06 euros</p>

Objetivo 4: Formalizar procesos y sistemas de trabajo para una distribución de funciones y responsabilidades más igualitaria

Resultados	Indicadores	Actividades	Responsable/s	Plazos	Recursos
Resultado 1: Instalados y en funcionamiento sistemas de planificación y coordinación entre áreas de la Organización.	IOV.1.1. AL año de ejecución del PdA se han instalado sistemas y procedimientos eficaces que mejoran la planificación y organización y comunicación internas.	A.1.1. Establecer periodicidades, duración, responsables de convocatoria y acta para las reuniones de coordinación entre áreas de trabajo del equipo técnico.	Responsables de áreas Equipo de Seguimiento del PdA	1r Año.	4 HorasX1 díaX3 personas Coste: 206.92 euros
	IOV.1.2. A los 18 meses de ejecución del PdA todas las personas que integran los diferentes espacios de trabajo de EA-LA visibilizan y valoran positivamente las nuevas formas de organización y planificación.	A.1.2. Establecer periodicidades, duración, responsables de convocatoria y acta para las reuniones de coordinación entre el equipo técnico y la Comisión de Becas	Comisión de Becas Equipo de Seguimiento del PdA	1r Año.	4 HorasX1 díasX4 personas Coste: 270,13 euros
		A.1.3. Establecer periodicidades, duración, responsables de convocatoria y acta	Junta Directiva Equipo de Seguimiento del PdA	1r Año.	4 HorasX1 díasX4 personas Coste: 270,13 euros

		<p>para las reuniones de coordinación de la Junta Directiva, y entre ésta y las diferentes áreas.</p> <p>A.1.4. Sistematizar y dar periodicidad a las herramientas de comunicación y planificación (google calendar etc.) del equipo técnico.</p>	<p>Responsable de Comunicación Equipo de Seguimiento del PdA</p>	<p>1r Año.</p>	<p>Material de oficina. 4 HorasX2 díasX1 persona Coste: 110,64 euros</p>
<p>Resultado 2: Redefinidas y equilibradas funciones y tareas por puesto</p>	<p>IOV.2.1. A los 18 meses de ejecución del PdA se identifican cambios significativos en cuanto al reparto de responsabilidades, funciones y tareas entre el equipo técnico.</p>	<p>A.2.1. Análisis de los perfiles de puesto de trabajo con definición de responsabilidades, funciones y tareas.</p>	<p>Junta Directiva Equipo de Seguimiento del PdA</p>	<p>1r Año.</p>	<p>4 HorasX2 díasX4 personas Coste: 379,62 euros</p>
	<p>IOV.2.2. Al año de ejecución del proyecto existe un documento formal que recoge las</p>	<p>A.2.2. Re-equilibrar funciones y tareas acorde a las responsabilidades y salarios de acuerdo con el perfil de puesto actualizado.</p> <p>A.2.3. Redefinir y ajustar</p>	<p>Junta Directiva Equipo de Seguimiento del PdA</p>	<p>1r Año.</p>	<p>4 HorasX2 díasX4 personas Coste: 379,62 euros</p>

	funciones específicas de la coordinación y supervisión.	funciones relacionadas con la coordinación y supervisión de tareas	Junta Directiva Equipo de Seguimiento del PdA	1r Año.	4 HorasX2 díasX4 personas Coste: 379,62 euros
--	---	--	--	---------	--

Objetivo 5: Democratizar los liderazgos y la toma de decisiones en EA-LA

Resultados	Indicadores	Actividades	Responsable/s	Plazos	Recursos
Resultado 1: La Organización debate y consensúa un modelo de liderazgo para EA-LA.	IOV.1.1. A lo largo del segundo año de ejecución del PdA se sostiene en EA-LA un debate organizacional que pone sobre la mesa los diferentes liderazgos y apuesta por definir uno compartido.	A.1.1. Promover un debate organizacional en torno a los distintos modelos de liderazgo existentes.	Junta Directiva Equipo de Seguimiento del PdA	2º Año.	Material de oficina. 4 HorasX5 díasX5 personas Asesoría externa experta en liderazgos. Coste: 2.631,47 euros
	IOV.1.2. A la finalización del PdA hay un consenso sobre el tipo de liderazgo deseado y promovido dentro de EA-LA.	A.1.2. Alcanzar consensos y construir la definición o posición de EA-LA en torno al modelo de liderazgo deseado y legitimado en la Organización.	Junta Directiva Equipo de Seguimiento del PdA	2º Año.	Material de oficina. 4 HorasX2 díasX5 personas Coste: 1.521,47 euros.
		A.1.3. Formalizarlo en un documento escrito y socializarlo con toda la Organización.	Junta Directiva Responsables de Áreas	2º Año.	4 HorasX2 díasX1 persona Coste: 160.64 euros

<p>Resultado 2: Definido un sistema de toma de decisiones formal y cauces para la participación en la misma</p>	<p>IOV.2.1. A los 36 meses de ejecución del PdA la asamblea de socias y socios ha aprobado con un quorum de mínimo el 50% de participación el sistema de participación en la toma de decisiones propuesto.</p>	<p>A.2.1. Promover un debate organizacional en torno al modelo de toma de decisiones que se quiere apostar.</p>	<p>Junta Directiva Equipo de Seguimiento del PdA</p>	<p>3r Año.</p>	<p>Material de oficina. 4 HorasX3 díasX5 personas Coste: 917,82 euros</p>
	<p>IOV.2.2. A los 4 años de ejecución del PdA se evalúa el nivel de satisfacción de todo el personal voluntario de EA-LA acerca de su participación y acceso a la toma de decisiones.</p>	<p>A.2.2. Definir canales de participación de la base asociativa en la toma de decisiones.</p>	<p>Junta Directiva Responsables de Áreas</p>	<p>3r Año.</p>	<p>Material de oficina. 4 HorasX3 díasX5 personas Coste: 917,82 euros</p>
		<p>A.2.3. Trasladar las decisiones un documento formal</p>	<p>Responsable de Comunicación Equipo de Seguimiento del PdA</p>	<p>3r Año.</p>	<p>4 HorasX2 díasX1 personas Coste: 110,64 euros</p>
		<p>A.2.4. Aprobar en asamblea general de socios y socias.</p>	<p>Junta Directiva Equipo de Seguimiento del PdA</p>	<p>3r Año.</p>	<p>Material de oficina. 4 HorasX1 díasX4 personas Coste: 20,08 euros</p>
<p>Resultado 3: Fortalecidas las capacidades de gestión de</p>	<p>IOV.3.1. Al año de ejecución del PdA se han fortalecido las capacidades y habilidades de las</p>	<p>A.3.1. Aprobar una partida con fondos para la formación en liderazgos a las mujeres de la organización.</p>	<p>Junta Directiva Equipo de Seguimiento del PdA</p>	<p>1r Año.</p>	<p>Material de oficina. 4 HorasX1 díasX4 personas Coste: 47,45 euros</p>

personal y liderazgo de las mujeres de la Organización en puestos de responsabilidad	mujeres en liderazgo y dirección. IOV.3.2. El DAFO elaborado identifica las debilidades y carencias y conduce a medidas y acciones tendentes a eliminarlas.	A.3.2. Elaborar un análisis de debilidades y fortalezas (DAFO) de las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad.	Junta Directiva Equipo de Seguimiento del PdA	1r Año.	Contratación externa sobre liderazgos Material de oficina. 4 HorasX2 díasX2 personas Coste: 315,54 euros
	IOV.3.3. A la finalización de la ejecución del PdA las mujeres con responsabilidades en EA-LA han aumentado su empoderamiento personal y sienten un clima organizacional que facilita su desempeño como responsables de área	A.3.3. Implementar acciones formativas	Junta Directiva Equipo de Seguimiento del PdA	2º Año.	Material de oficina. 4 HorasX5 díasX2 personas Coste: 819,72 euros
		A3.4. Evaluación de la formación	Junta Directiva Equipo de Seguimiento del PdA	2º Año.	4 HorasX1díaX2 personas Coste: 151, euros

Responsables de Áreas: Incluye las áreas de Cooperación, Educación para la transformación social y Comunicación.

(Equipo de Seguimiento del Plan de Acción pro-equidad-PdA): Compuesto por Referente de Género , una representante de la Junta Directiva, dos personas del equipo técnico y una representante de la comisión de becas.

8. ENCUADRE DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN DE ACCIÓN PRO-EQUIDAD CON LAS LINEAS MARCADAS POR EL DECRETO DE AVCD

El Decreto 40/2018, de 27 de marzo que regula las ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género establece que los cambios pro-equidad deben trabajarse con base a tres líneas estratégicas:

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.

Por lo tanto, las tres Líneas Estratégicas señaladas son el marco de referencia para todo el proceso que regula el Decreto, de manera que las acciones pro-equidad llevadas a cabo deben ir dirigidas a la consecución de las mismas. Así, solo la visión estratégica y las actuaciones sobre las líneas garantizará un proceso que cumpla con los principios inspiradores del decreto: enfoque participativo a largo plazo, análisis integral de las organizaciones, e importancia de la perspectiva de género para el cambio organizacional.

En lo referente a la “**Línea 1: eliminación de desigualdades**” consideramos que se enmarcan en dicha línea de actuación los siguientes objetivos y resultados⁴ del Plan de Acción diseñado:

Objetivo	Resultados
Objetivo 3: Asentar una política laboral y una cultura de cuidados en la Organización.	Resultado 1: Aprobado y en ejecución un pacto laboral con todo el equipo contratado
Objetivo 4: Formalizar procesos y sistemas de trabajo para una distribución de funciones y responsabilidades mas igualitaria.	Resultado 1: Instalados y en funcionamiento sistemas de planificación y coordinación entre áreas de la Organización Resultado 2: Redefinidas y equilibradas funciones y tareas por puesto

⁴ Entendemos que la clasificación de los resultados en cada línea integran a su vez todas las acciones encaminadas a lograr cada resultado

Respecto a la “**Línea 2: el empoderamiento de las mujeres**” ubicamos los siguientes objetivos y resultados del Plan de Acción:

Objetivo	Resultados
Objetivo 2: Transversalizar el género en las políticas y documentos organizacionales de EA-LA.	Resultado 3: EA-LA cuenta con una política definida de alianzas con criterios de apuesta feminista
Objetivo 5: Democratizar los liderazgos y la toma de decisiones en EA-LA.	<p>Resultado 1: La Organización debate y consensúa un modelo de liderazgo para EA-LA</p> <p>Resultado 2: Definido un sistema de toma de decisiones formal y cauces para la participación en la misma</p> <p>Resultado 3: Fortalecidas las capacidades de las mujeres de la Organización en puestos de responsabilidad</p>

Por último, consideramos que entran en la “**Línea 3: el mainstreaming o integración de la perspectiva de género**” los siguientes objetivos y resultados del Plan de Acción:

Objetivo	Resultados
Objetivo 1: Reflexionar y consensuar definiciones organizacionales clave para el posicionamiento de género de EA-LA.	<p>Resultado 1: La Organización cuenta con definiciones compartidas sobre conceptos clave para el trabajo en equidad de género</p> <p>Resultado 2: Se han debatido y contrastado, desde la apuesta organizacional feminista, las líneas de trabajo organizacionales</p>
Objetivo 2: Transversalizar el género en las políticas y documentos organizacionales de	<p>Resultado 1: La planificación estratégica y operativa de EA-LA transversaliza el enfoque de género</p> <p>Resultado 2: Todos los documentos institucionales de EA-LA</p>

EA-LA	<p>hacen un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes</p> <p>Resultado 4: Implementada una política/plan de comunicación interna y externa con perspectiva de género</p> <p>Resultado 5: Implementado un plan de formación para aumentar las capacidades de género de la Organización</p>
	<p>Resultado 2: establecida una política de contratación que valore expresamente la experiencia y conocimientos y/o sensibilidad en equidad de género y feminismos</p>

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La construcción de una planificación pro-equidad como la que se presenta en este documento lleva aparejada la reflexión acerca del marco de seguimiento y evaluación de la ejecución de las acciones previstas en el mismo. Para ello, se proponen en este apartado una serie de pautas para ese seguimiento y evaluación del plan y de los avances pro-equidad que con él se quieren conseguir.

Para lograrlo se ha tratado de definir los siguientes aspectos: quién va a ser la persona o personas responsables de esa fase del proceso, con qué periodicidad se revisará la planificación y de qué manera se hará esa revisión. Hemos señalado de manera diferenciada lo relativo al sistema de seguimiento (más continuado a lo largo de los cuatro años de duración del plan), y el mecanismo de evaluación de manera separada.

Con respecto al seguimiento, se apuesta por un sistema y un órgano (Equipo de Seguimiento del PdA) para asegurar un seguimiento activo y participado del PdA. Este equipo de seguimiento estará formado por 3 personas, que serán responsables de vigilar el cumplimiento del cronograma de actividades. La identificación de estas tres personas se hace conforme a la estructura y forma de funcionamiento de EA-LA. Así, una de ellas será la Referente de Género de Entreamigos- Lagun Artean, definida para este proceso y que mantendrá el cargo mientras no se decida asignarle esa responsabilidad a otra persona de la organización. Otra persona que integrará este grupo de seguimiento será una persona de la Junta directiva, que haya estado participando de todo el proceso de cambio pro-equidad desde el inicio. La tercera será una persona del equipo técnico, que

tenga sensibilidad de género y conocimientos en la temática y a poder ser haya participado del proceso pro-equidad. De esta manera se garantizará una presencia de los diferentes estratos de la Organización, de personal voluntario y asalariado, con funciones específicas de género y sin ellas.

Las labores de seguimiento consistirán, por un lado, en revisar los indicadores y actividades marcadas en el PdA para asegurar su cumplimiento, monitoreando y coordinando a las personas responsables ya definidas. Cada una de las acciones, tal y como se detalla en la matriz, tiene asignada a una persona responsable (y a un equipo de personas en algunos casos) que asumen la obligación de llevarlas a cabo. No obstante, el Equipo de seguimiento se asegurará de que estas personas recuerden sus compromisos para con el PdA y cumplan puntualmente con ellos.

La revisión del cronograma de actividades será continua por parte del Equipo de Seguimiento del PdA, y para ello se convocará al Equipo trimestralmente. Este equipo revisará el cronograma y hará una valoración del cumplimiento de los indicadores, así como indagará sobre la no realización de actividades y su reprogramación. Esta información será socializada al resto de las personas involucradas en la ejecución del plan, por los canales de comunicación formales, y en caso de que fuera necesario será el órgano competente para tomar decisiones sobre siguientes pasos a dar y posibles reajustes a incorporar.

De cara a la Organización en su conjunto, se reservará un punto en las asambleas de la Asociación donde se dedicará tiempo específico a exponer el avance de actividades y del cronograma con un informe de avance y consolidación del PdA en ese año. Este será un gran insumo para las labores de evaluación.

En cuanto a la evaluación de la ejecución del Plan de Acción Pro-equidad, el grupo de género ha decidido en el proceso de elaboración del plan que será al final del proceso de implementación (2024) que se lleve a cabo una evaluación final externa. Se llevará a cabo la contratación de una consultora externa especializada que revisará no solo el cumplimiento de los indicadores, y la efectiva ejecución de las actividades, sino también los impactos del plan en el equipo, en las contrapartes y en otros agentes vinculados a la organización.

Se pretende con la evaluación que se consiga una valoración cuantitativa y cualitativa del proceso de ejecución del plan de acción pro-equidad que suponga un aprendizaje de cara al futuro y a la implementación de nuevos planes o diagnósticos. La evaluación ha de contener Indicadores tanto de resultado como de impacto.

Algunas de las cuestiones a tener en cuenta en el proceso de evaluación tanto intermedia como final del plan serán las siguientes:

- Definir categorías a evaluar: ¿qué cosas queremos saber sobre la implementación del plan? ¿en qué cuestiones queremos poner el foco?
- Generar una herramienta (tabla) para verificar el cumplimiento de los indicadores, para valorar ¿se han hecho las cosas que dijimos que íbamos a hacer?
- Cuestionarios para medir las cuestiones más cualitativas entre el equipo y voluntariado de EA-LA en relación a los indicadores definidos (valoración tanto cuantitativa como cualitativa –en qué medida el plan ha contribuido a mejorar capacidades, etc.)
- Generar espacios para juntar a toda la organización y visualizar las experiencias de cada cual. Con esto, valorar aspectos cualitativos (participación de mujeres y hombres, cumplimiento de algunos logros).

10. CRONOGRAMA

1er Año				2º Año				3r Año				4º Año			
2020-2021				2021-2022				2022-2023				2023-2024			
3er Trimestre	4º Trimestre	1er Trimestre	2º Trimestre	3er Trimestre	4º Trimestre	1er Trimestre	2º Trimestre	3er Trimestre	4º Trimestre	1er Trimestre	2º Trimestre	3er Trimestre	4º Trimestre	1er Trimestre	2º Trimestre

Objetivo 1: Reflexionar y consensuar definiciones organizacionales clave para el posicionamiento de género de EA-LA

Resultado 1: La Organización cuenta con definiciones compartidas sobre conceptos clave para el trabajo en equidad de género.

A.1.1. Promover un debate organizacional en torno a la definición de algunos conceptos claves (entre ellos: mujeres, cuerpos, diversidad sexual y de género, cuidados...)																
A.1.2. Alcanzar consensos y construir la definición o posición de EA-LA en torno a esos conceptos.																
A.1.3. Formalizarlo en un documento escrito y socializarlo con toda la Organización.																

Resultado 2: Se han debatido y contrastado, desde la apuesta organizacional feminista, las líneas de trabajo organizacionales.

A.2.1. Promover un debate organizacional en torno a las líneas de trabajo que se están llevando adelante en Norte y Sur y su integración del enfoque de diversidad sexual y de género.																
A.2.2. Alcanzar consensos y construir la posición de EALA en torno a la continuidad de esas líneas o su alteración.																
A.2.3. Trasladar las decisiones a la planificación estratégica.																

Objetivo 2: Transversalizar el enfoque de género en las políticas y documentos organizacionales de EA-LA

Resultado 1: La planificación estratégica y operativa de EA-LA transversaliza el enfoque de género.

A.1.1. Renovar la planificación estratégica general y por áreas .																			
A.1.2. Diseñar e incorporar a los planes indicadores específicos de género y un calendario concreto de ejecución.																			

Resultado 2: Todos los documentos institucionales de EA-LA hacen un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.

A.2.1. Revisar el uso sexista del lenguaje y el nivel de integración de la perspectiva de género de los estatutos sociales.																			
A.2.2. Realizar los cambios necesarios en lenguaje y contenidos en los estatutos.																			
A.2.3. Generar una herramienta (checklist) que asegure la integración de la perspectiva de género en el lenguaje en todo documento institucional.																			

Resultado 3: EA-LA cuenta con una política definida de alianzas con criterios de apuesta feminista.

A.3.1. Revisar las alianzas históricas y su trabajo por el empoderamiento de mujeres y el enfoque GED.																			
A.3.2. Evaluar y sistematizar la experiencia de trabajo de EA-LA por el empoderamiento de mujeres y el enfoque GED.																			
A.3.3. Reflexionar el tipo de organizaciones aliadas que queremos, requisitos, tipo de organización (mixta, solo de mujeres, feminista...)																			
A.3.4. Formalizar un posicionamiento y unos criterios específicos de alianzas para Norte y Sur.																			
A.3.5. Identificar nuevas aliadas con apuestas por el enfoque GED y acordes a la política definida.																			
A.3.6. Identificar alianzas o redes de trabajo en género o feministas.																			
A.3.7. Promover procesos de cambio organizacional entre las socias del Norte y el Sur.																			
A.3.8. Realizar intercambio de experiencias con organizaciones que han realizado procesos de cambio organizacional.																			

Resultado 4: Implementada una política/plan de comunicación interna y externa con perspectiva de género.

A.4.1. Discutir y acordar una estrategia de comunicación de EA-LA.																			
A.4.2. Definir y redactar un plan/política de comunicación interna y externa.																			
A.4.3. Incluir entre las acciones del plan o política la socialización continua de la trayectoria y los aprendizajes y avances de la organización en materia de equidad de género.																			
A.4.4. Construir un protocolo para la dinamización-participación igualitaria en los espacios de encuentro.																			
A.4.5. Socializar el plan de comunicación a lo interno de la organización.																			

Resultado 5: Implementado un plan de formación para aumentar las capacidades de género de la Organización.

A.5.1. Aprobar una partida con fondos para la formación del equipo asalariado y voluntario.																			
A.5.2. Identificar las necesidades de formación en función de interés y ámbito de trabajo.																			
A.5.3. Implementar las formaciones.																			
A.5.4. Evaluación del proceso y definición de nueva partida.																			

Objetivo 3: Asentar una política laboral y una cultura de cuidados en la Organización
Resultado 1: Aprobado y en ejecución un pacto laboral con todo el equipo contratado.

A.1.1. Realizar una recopilación de diferentes pactos laborales en el sector.																		
A.1.2. Crear una comisión de trabajadoras para la redacción de un borrador de contenidos.																		
A.1.3. Celebrar una asamblea de trabajadoras para la aprobación del documento base.																		
A.1.4. Negociar con la Junta directiva el borrador.																		
A.1.5. Aprobar el pacto laboral y socializarlo.																		

Resultado 2: Establecida una política de contratación que valore expresamente la experiencia y conocimientos y/o sensibilidad en equidad de género y feminismos.

A.2.1. Valorar y cuantificar la experiencia de trabajo y conocimientos en equidad de género en los procesos de selección de personal.																		
A.2.2. Formalizar un proceso de selección que aplique los criterios de no discriminación.																		
A.2.3. Incorporar en las convocatorias de los puestos a cubrir el requisito de tener conocimientos y/o sensibilidad de género.																		

Resultado 3: Sistematizada y transversalizada la definición compartida de cuidados en el funcionamiento operativo de EA-LA.

A.3.1. Facilitar al equipo unas sesiones de formación acerca de cultura de cuidados e implicaciones a nivel organizacional.																		
A.3.2. Definir tiempos y espacios para el debate, el trabajo técnico, y el descanso compartido a lo largo de la jornada laboral del equipo técnico.																		
A.3.3. Construir y aplicar herramientas para la detección de sobrecarga de tareas y re-equilibrio.																		

Resultado 4: Aprobado un protocolo frente al acoso sexual que recoja los procedimientos a seguir en caso de acoso sexual.

A.4.1. Realizar una recopilación de diferentes protocolos de acoso sexual en el sector.																		
A.4.2. Crear una comisión de trabajadoras para el análisis y debate sobre medidas a incluir en el protocolo.																		
A.4.3. Formar internamente a la Comisión en prevención de acoso sexual y por razón de sexo u orientación sexual.																		
A.4.4. Redactar el protocolo de acoso sexual, sexista y por razón de género u orientación sexual de EA-LA.																		
A.4.5. Aprobar el protocolo interno.																		

Objetivo 4: Formalizar procesos y sistemas de trabajo para una distribución de funciones y responsabilidades mas igualitaria

Resultado 1: Instalados y en funcionamiento sistemas de planificación y coordinación entre áreas de la Organización.

A.1.1. Establecer periodicidades, duración, responsables de convocatoria y acta para las reuniones de coordinación entre áreas de trabajo del equipo técnico.																				
A.1.2. Establecer periodicidades, duración, responsables de convocatoria y acta para las reuniones de coordinación entre el equipo técnico y la Comisión de Becas.																				
A.1.3. Establecer periodicidades, duración, responsables de convocatoria y acta para las reuniones de coordinación de la Junta Directiva, y entre ésta y las diferentes áreas.																				
A.1.4. Sistematizar y dar periodicidad a las herramientas de comunicación y planificación (Google Calendar etc.) del equipo técnico.																				

Resultado 2: Redefinidas y equilibradas funciones y tareas por puesto

A.2.1. Análisis de los perfiles de puesto de trabajo con definición de responsabilidades, funciones y tareas.																				
A.2.2. Re-equilibrar funciones y tareas acorde a las responsabilidades y salarios de acuerdo con el perfil de puesto actualizado.																				
A.2.3. redefinir y ajustar funciones relacionadas con la coordinación y supervisión de tareas.																				

Objetivo 5: Democratizar los liderazgos y la toma de decisiones en EA-LA

Resultado 1: La Organización debate y consensúa un modelo de liderazgo para EA-LA.

A.1.1. Promover un debate organizacional en torno a los distintos modelos de liderazgo existentes.																				
A.1.2. Alcanzar consensos y construir la definición o posición de EA-LA en torno al modelo de liderazgo deseado y legitimado en la Organización.																				
A.1.3. Formalizarlo en un documento escrito y socializarlo con toda la Organización.																				

Resultado 2: Definido un sistema de toma de decisiones formal y cauces para la participación en la misma.

A.2.1. Promover un debate organizacional en torno al modelo de toma de decisiones que se quiere apostar.																				
A.2.2. Definir canales de participación de la base asociativa en la toma de decisiones.																				
A.2.3. Trasladar las decisiones un documento formal.																				
A.2.4. Aprobar en asamblea general de socios y socias.																				

Resultado 3: Fortalecidas las capacidades de las mujeres de la Organización en puestos de responsabilidad.

A.3.1. Aprobar una partida con fondos para la formación a las mujeres de la organización.																				
A.3.2. Elaborar un análisis de debilidades y fortalezas (DAFO) de las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad.																				
A.3.3. Implementar acciones formativas.																				
A.3.4. Proceso de evaluación de la formación.																				

ANEXO: Glosario de términos

Equidad de género: Posicionamiento sobre la igualdad entre mujeres y hombres, que parte de analizar y tener en cuenta las diferencias en la condición y la posición de ambos sexos y se orienta a eliminar las desigualdades. Trabajar desde el enfoque de equidad de género no se trata de utilizar una variable técnica de análisis, sino de una cuestión política, la lucha por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que nos interpela e influye a todas y todos tanto en el Norte como en el Sur, y que forma parte indivisible del concepto de desarrollo humano. Feminismo.

Transversalización de la perspectiva de género o mainstreaming: Estrategia que plantea abordar la equidad de género no solo de manera sectorial, considerándola una estrategia entre otras más, sino que persigue integrar el género en “la corriente principal” de las organizaciones. Implica definir medidas específicas orientadas a abordar las desigualdades de género en todos los ámbitos de acción y/o áreas de una entidad.

Empoderamiento de las mujeres: Estrategia fundamental para generar y consolidar los procesos de emancipación, desarrollo, y crecimiento personal y colectivo. Que las mujeres se empoderen significa que fortalezcan sus capacidades y su protagonismo como grupo social, lo cual supone un cambio tanto individual -incremento de autoestima, capacidad de decisión-, como colectivo -aumento de su participación y organización-. A través de su proceso de empoderamiento, las mujeres están en condiciones de erigirse en sujetos de cambio, de manera que puedan actuar para cambiar su situación y organizarse para modificar la posición que ocupan respecto a los hombres en los ámbitos social, político y personal.

Necesidades prácticas⁵: Condiciones de vida, necesidades básicas que todas las personas deben cubrir. En el caso de las necesidades prácticas de las mujeres, son identificadas por éstas a partir de sus roles socialmente definidos, como una respuesta a las condiciones materiales inmediatas. Las necesidades prácticas suelen relacionarse con las carencias en las condiciones de vida, tales como el acceso al agua, a la salud o al empleo. Un enfoque que se centra solamente en este tipo de necesidades no cuestiona la división sexual del trabajo ni la posición social de subordinación de las mujeres frente a los hombres.

⁵ Guía de la AECID para la transversalización de la perspectiva de género. Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), 2015.

Intereses estratégicos de género⁶: son identificados por las mujeres a partir de su posición de subordinación social. Estos intereses plantean un reto a la división sexual del trabajo, el poder y el control, así como a los roles y normas definidas según parámetros tradicionales. Varían según los contextos particulares, y pueden incluir temas tales como derechos legales, violencia doméstica, igualdad salarial y el control de las mujeres sobre sus cuerpos.

Interseccionalidad: término acuñado en 1989 por la activista y académica Kimberlé Williams Crenshaw⁷ Es el estudio de las identidades sociales solapadas o intersectadas y sus respectivos sistemas de opresión, dominación o discriminación. La teoría sugiere y examina cómo varias categorías biológicas, sociales y culturales como el género, la etnia, la raza, la clase, la (dis)capacidad, la orientación sexual, la religión, la casta, la edad, la nacionalidad y otros ejes de identidad interaccionan en múltiples y a menudo simultáneos niveles. La teoría propone que debemos pensar en cada elemento o rasgo de una persona como inextricablemente unido con todos los demás elementos para poder comprender de forma completa la propia identidad.

⁶ Ídem

⁷ Kimberlé Williams Crenshaw (nacida 1959) es una académica estadounidense especializada en el campo de la [teoría crítica de la raza](#), y profesora de la [Facultad de Derecho de UCLA](#) y la [Facultad de Derecho de Columbia](#), donde se dedica a la investigación sobre temáticas de raza y género.