





**Berdinatsunaren alde, koxka gure barnean dago**

**PLAN ESTRATÉGICO PRO-EQUIDAD DE GÉNERO  
(2020-2023)**

**ÍNDICE**

<b>INTRODUCCIÓN</b>	3
<b>CONTEXTO</b>	5
<b>MARCO LEGAL</b>	8
<b>POSICIONAMIENTO</b>	12
<b>ENFOQUE DE POLÍTICAS</b>	13
<b>PRINCIPALES LÍNEAS DE CONCLUSIONES DEL AUTODIAGNÓSTICO</b>	15
<b>ADECUACIÓN DE LAS CONCLUSIONES A LAS LÍNEAS DEL DECRETO</b>	17
<b>MATRIZ DEL PLAN DE ACCIÓN</b>	19
<b>CRONOGRAMA</b>	42
<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	46

## **INTRODUCCIÓN**

El presente **Plan de Acción** responde a la necesidad de **medicmundi** Araba (MMA) de dar un paso más para determinar si en la práctica cotidiana de la asociación se reproducen comportamientos machistas para, en caso afirmativo, impulsar procesos de cambio organizacional pro equidad. Esto supone una revisión de productos generados, relaciones establecidas, modelos de toma de decisiones, responsabilidades, más allá de los proyectos de cooperación al desarrollo que la asociación lleva a cabo desde hace más de 50 años. Se trata de un proceso de profundización y de trabajo sobre componentes más profundos. Esta reflexión, siempre desde una mirada feminista, persigue una transformación real de la organización y afianzar su recorrido de los últimos años en materia de defensa de los derechos humanos de las mujeres en todos los niveles y ámbitos.

En 2019 MMA inició un proceso para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género de la mano de la consultoría **UNA Gestión y Comunicación** y gracias a la ayuda de la Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo. Un proceso que busca eliminar las desigualdades de género que existen en la organización, mediante la adopción de acciones que transformen los modos de hacer y pensar internos. Estas transformaciones están ligadas a cambios en la cultura organizacional, entendidas como *“el conjunto de creencias compartidas que generan expectativas, delimitan lo aceptado y valorado en el funcionamiento de la organización, y definen lo considerado femenino y masculino dentro de la misma”*<sup>1</sup>.

La primera parte de este proceso se tradujo en un **Diagnóstico Participativo de Género**, que facilitó a MMA una fotografía de la situación respecto a las inequidades que se daban en la cultura organizacional, así como en su funcionamiento o valores, tanto a nivel individual como colectivo. Desde ese primer momento se recuperó la figura de la persona referente de género, y se constituyó un nuevo grupo de género al objeto de reactivar la comisión de género que existía hasta el momento.

MMA en la actualidad cuenta con 5 personas técnicas en la sede de Vitoria-Gasteiz (todas ellas mujeres), y una persona expatriada (también mujer) en Ruanda. 4 de estas personas han conformado el grupo de género, en el que también han participado dos personas voluntarias de la Junta Directiva (un hombre y una mujer). El voluntariado es parte importante de la asociación, participa activamente en todas sus actividades, por lo que es un colectivo clave a la hora de promover cambios colectivo-organizacionales. Por este motivo, al finalizar el plan, está prevista la incorporación de al menos una voluntaria más al grupo.

El enfoque metodológico utilizado en este proceso partió de considerar el **diagnóstico organizacional como un proceso participativo**, así que las conclusiones extraídas del mismo no provienen exclusivamente de una mirada externa, sino de la generación de espacios y condiciones para que el grupo describiera la imagen que devuelve el espejo. Este proceso de construcción colectiva ha generado aprendizajes y dinámicas organizacionales que han facilitado el intercambio y la comunicación.

Las principales conclusiones surgieron gracias al análisis de diferentes áreas que facilitaron la detección de desigualdades de género en la organización. En concreto, estas dimensiones fueron: **políticas de la organización; trayectoria de trabajo previo pro-equidad; cultura organizacional; procesos internos de trabajo; toma de decisiones; comunicación y aprendizaje; gestión de las personas; y actitudes.**

Para analizar cada uno de estos bloques se siguió el siguiente esquema de contenidos:

- Explicación de las claves y herramientas de análisis del bloque a analizado
- Planteamiento de dinámicas y ejercicios a realizar, en grupos pequeños, en cada sesión de trabajo
- Planteamiento de ejercicios para que el grupo los trabajara de cara a la siguiente sesión

---

<sup>1</sup>DECRETO 40/2018, de 27 de marzo, por el que se regulan las ayudas a entidades de cooperación para promover proceso de cambio organizacional pro-equidad de género.

En el caso de que en la sesión anterior se hubieran mandado tareas, la sesión de trabajo comienza con la devolución de las tareas y el debate sobre ello.

Estas conclusiones proporcionaron las claves necesarias al grupo de género para la construcción del nuevo **Plan pro-equidad 2020-2023**. Este documento, además de detallar todo el proceso y mostrar los principales retos de MMA a día de hoy, también incluye la matriz de actividades, un resumen de los desafíos priorizados y la estrategia adoptada para avanzar hacia cambios que permitan prácticas no patriarcales y plenamente equitativas.

### Construcción colectiva

Al igual que el Diagnóstico, la ideación y reflexión en torno al nuevo plan ha sido un proceso participativo y de construcción colectiva, en el que ha participado tanto el grupo de género, como UNA Gestión y Comunicación, guiando una vez más a la asociación en la consecución de sus objetivos. Como se ha mencionado previamente, las conclusiones del diagnóstico han ayudado a emerger diferentes áreas de mejora que posteriormente se han materializado en retos y acciones más concretas.

Para ello, a lo largo de 2020 se han realizado una serie de sesiones estructuradas de la siguiente manera:

Fecha	Contenidos	Participantes
28-01-2020	Presentación la planificación de los contenidos Debate sobre la estrategia para transversalizar el enfoque de género Identificar las brechas de desigualdad	Grupo de género y UNA
19-02-2020	Análisis de áreas de desigualdades Definición de líneas de trabajo	Grupo de género y UNA
30-03-2020	Sesión de trabajo para reflexionar en torno al posicionamiento y al enfoque de políticas	Grupo de género
31-03-2020	Revisión contexto, marco legal, posicionamiento y enfoque de políticas	Referente género y UNA
15-04-2020	Definición de objetivos, resultados e indicadores/actividades del plan	Grupo de género
27-05-2020	Revisión matriz del plan de acción Definición de responsables, plazos y recursos de las actividades concretadas	Grupo de género y UNA
03-07-2020	Puesta en común del plan de acción	Grupo de género

Todas las personas que han participado en la fase de elaboración del plan han tenido una implicación activa y real. Este factor es importante, dado que así la entidad se ha apropiado del proceso y el resultado es un plan con **garantía de sostenibilidad**. Más allá de pensar las acciones a llevar a cabo en los próximos años, este proceso ha incluido **reflexiones sobre el posicionamiento y las estrategias de género** en las que se ubica la organización y hacia las que se quiere orientar.

### Hacia una equidad real

MMA es consciente de la importancia de superar los sesgos de género al interno de la organización, y quiere continuar avanzando en esta materia en la intervención de la asociación en todos sus ámbitos, fortaleciendo los logros anteriores y mejorando lo necesario, para continuar transformándose.

Este documento, por lo tanto, recoge los aspectos conceptuales fundamentales, así como los ejes estratégicos, brindando las pautas necesarias para garantizar la transversalización del enfoque de género en la cultura, organización y quehacer institucional.

Es importante señalar que durante la puesta en marcha de este proceso ha surgido la **pandemia global** provocada por la Covid19. Este hecho, acompañado de una alerta sanitaria que ha impedido reuniones presenciales, ha provocado que se hayan utilizado más sistemas telemáticos, como comunicaciones a través de correo electrónico, o sesiones online a través de herramientas y plataformas para realizar video llamadas.

Además, la crisis global provocada por la pandemia, no ha hecho más que demostrar la necesidad de planes pro-equidad de género en las organizaciones. Ha puesto de manifiesto la necesidad de abordar las desigualdades que sufren las mujeres, ya que tal y como señala la ONU, **“en todos los ámbitos, desde la salud hasta la economía, la seguridad y la protección social, los efectos de la Covid19 se intensifican para las mujeres y las niñas”**.

## CONTEXTO

La lucha por la igualdad de género forma parte de la asociación **medicmundi** Araba y desde sus inicios, hace más de 50 años, reivindica que **no hay desarrollo real si no existe equidad de género**. Así se refleja en su misión de *“contribuir a generar cambios en la sociedad, fomentando una cultura de la solidaridad y compromiso ciudadano, que sienten las bases de un mundo justo y equitativo, hagan posible la erradicación de la pobreza y permitan que la salud sea un derecho al alcance de todas las personas, en el marco del respeto a los Derechos Humanos, la equidad de género y la dignidad de la persona”*.

Para MMA, la **igualdad efectiva entre hombres y mujeres** continúa siendo más un objetivo que una realidad en todo el mundo. Vivimos en un mundo desigual e injusto, en el que hay que hacer frente a relaciones asimétricas de poder generadoras de variadas formas de desigualdad y de vulneración de derechos económicos, sociales y políticos de muchas personas y especialmente de las mujeres. Persisten discriminaciones que van desde las formas más extremas –como las que padecen las mujeres víctimas de violencia-, a las menos perceptibles que se dan día a día en todos los ámbitos.

*“El avance de la mujer, el logro de la igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión de derechos humanos y una condición para la justicia social, y no debe encararse aisladamente como un problema de la mujer. Únicamente después de alcanzados esos objetivos se podrá instaurar una sociedad viable, justa y desarrollada”*<sup>2</sup> y por ello el derecho a la igualdad constituye una de las líneas estratégicas de actuación de MMA. Así, la asociación trabaja por la promoción de la participación de las mujeres en igualdad de condiciones como agentes de cambio en los procesos económicos, sociales y políticos, y por la promoción de los derechos de las mujeres.

La Covid19 ha evidenciado todavía más que vivimos en un modelo de crecimiento desequilibrado, y que esta crisis económica y la caída del empleo están teniendo un especial impacto en sectores como servicios, educación o el ámbito artístico y cultural, que son los que ocupan casi al 90% las mujeres. De hecho, la pandemia *“podría revertir los escasos logros que se han alcanzado en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres”*, porque el brote de coronavirus está agravando y agudizando *“las desigualdades existentes para las mujeres y niñas a nivel mundial; desde la salud y la economía, hasta la seguridad y protección social”*<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Plataforma Beijing 1995

<sup>3</sup><https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

## Un camino hacia la igualdad

MMA no parte de cero en políticas de género e igualdad. Los Estatutos de la organización recogen la igualdad de género entre sus principios y entre sus finalidades, como perspectiva que se debe integrar de forma transversal. La **primera Política de Género**, aprobada en 2008 y vigente hasta 2012, fue el resultado de un proceso interno de análisis y formación, y permitió adoptar medidas orientadas a avanzar hacia la igualdad en el plano político, organizacional y programático. Así, se aprobaron medidas en el ámbito laboral y en el voluntariado para facilitar la conciliación de la vida personal y laboral, y se cuida el reparto de tareas y la participación equitativa en ellas. Además, en cooperación se trabaja para que el enfoque de género esté presente en todos los proyectos y que las contrapartes locales y organizaciones aliadas impulsen o pongan en marcha sus Políticas de Género.

En el año 2012 MMA participó en el proyecto **‘Sistematización y evaluación del proceso para la incorporación de la perspectiva de género’** de la Coordinadora de ONGD, con el objetivo de lograr una mayor implicación en la transversalización de la perspectiva de género, y cuyo resultado fue la Política de Género 2013-2019. En ese momento, se certifica su compromiso para que, como organización de cooperación, la perspectiva de género esté presente tanto al externo como al interno de la propia organización. Así, el fortalecimiento de la Perspectiva de Género en el trabajo de **medicusmundi** Araba siempre ha sido un eje de trabajo priorizado, tanto en su incorporación sectorial en diferentes proyectos como en la reflexión sobre sus propias prácticas organizacionales.

En el **ámbito programático**, se mantienen los proyectos de cooperación específicos de atención a las mujeres y niñas en sus necesidades prácticas; además, la incorporación de indicadores de género, formulación con perspectiva de género, etc. se complementa con otras acciones programáticas más orientadas a la promoción de los intereses estratégicos de género, con una creciente apuesta por generar alianzas con movimientos de mujeres en el contexto local y en los países en los que se viene trabajando o, al menos, con aliadas que tienen muy presente el componente de género en sus proyectos.

Es el caso de los proyectos que garantizan el **derecho humano al agua potable y al saneamiento sostenible** en Perú y Ecuador, donde las mujeres de localidades rurales participan de manera activa, propositiva y en equidad de género. Este recorrido ha permitido a las mujeres empoderarse y, como titulares de derechos, organizarse e incidir en la agendas comunales y distritales.

Otra de las líneas de trabajo de la asociación es fortalecer el ejercicio de los **derechos de las mujeres**, y en concreto, en Perú, se trabaja el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia a través del desarrollo de estrategias de prevención y atención a la violencia de género impulsadas por organizaciones de mujeres locales, estableciendo alianzas estratégicas y concertando esfuerzos y recurso públicos y privados. Además, recientemente se han incorporado acciones de formación e información sobre el derecho de las mujeres, de todas las edades y de la población LGTBI, en el enfoque de derechos y de igualdad de género.

Esto es posible gracias a la organización aliada CENDIPP (Centro de Investigación y Promoción Popular), una asociación civil sin ánimo de lucro, comprometida con el enfoque de género para garantizar un real desarrollo humano. En esta misma línea, MMA lleva más de una década trabajando en **Ruanda** (en el distrito de Kamonyi) el empoderamiento personal y comunitario de 7 cooperativas de mujeres desde una perspectiva social, económica, de salud sexual y reproductiva y de derechos humanos.

El papel de las organizaciones aliadas ha sido, en muchos casos, fundamental a la hora de impulsar la reflexión al interno de la asociación en torno a la perspectiva de género, tanto en proyectos de cooperación como en iniciativas y acciones de educación para la transformación social y sensibilización. Destaca el proyecto Zentzuz Kontsumitu, en consorcio con Mugarik Gabe y Setem Hego Haizea, que establece el tema de los cuidados para la vida como uno de sus ejes de intervención.

El contenido de esa línea de trabajo enlaza con las cadenas globales de cuidados y con el papel socialmente asignado a las mujeres como cuidadoras y las consecuencias que ello tiene para sus propias vidas y para las personas de su entorno, etc. En ese marco se sitúa la investigación *¿Quiénes y cómo cuidan en Gasteiz? Aproximación a la situación de las empleadas de hogar en Vitoria-Gasteiz*. Este trabajo permitió al consorcio establecer relaciones de colaboración con colectivos y organizaciones que buscan promover los derechos de este colectivo. El resultado de este proceso ha sido la reciente constitución de la **Asociación de Trabajadoras de Hogar y Cuidados** de Vitoria-Gasteiz, que ha contado con el apoyo de la Red de Cuidados de la capital alavesa, de la que MMA es parte.

Esta apuesta por generar alianzas con organizaciones y colectivos de mujeres y feministas también se hizo evidente en el proceso de constitución de la Casa de las Mujeres de Vitoria-Gasteiz, una iniciativa municipal en la que MMA participó y en la que se afianzó el trabajo con colectivos de mujeres migrantes de la capital alavesa.

Otra de las líneas estratégicas de trabajo de la organización es el Consumo Responsable y, dentro de este ámbito, el Comercio Justo. MMA es miembro de la Coordinadora Estatal de CJ y participa desde hace años activamente en las reuniones de trabajo de la comisión de Comunicación para hacer efectivo el Plan de Género de la propia coordinadora, promoviendo la inclusión del enfoque de género en todas sus actividades de educación y sensibilización. Un esfuerzo similar se realiza en la comisión de Comunicación de la Federación española de Asociaciones de Medicusmundi, FAMME.

En los últimos años la asociación ha realizado además formaciones dirigidas a público universitario, mediante la realización de procesos formativos de aprendizaje servicio en la Escuela de Trabajo Social de la UPV/EHU, que tienen como objetivo cuestionar el reparto de roles en diferentes culturas y proponer alternativas, y hacer frente a los fundamentalismos que sufren las mujeres.

A nivel de estructura, el compromiso de MMA con la equidad de género se ha traducido en la búsqueda de una mayor coherencia entre sus propuestas y discurso y el funcionamiento, mediante la incorporación de nuevas **medidas de conciliación familiar** en el convenio laboral, referentes a los horarios de trabajo, trabajo telemático, etc. Además, tal y como se refleja en el presente plan de acción, se impulsa la **paridad al interior de la Junta Directiva**.

Este nuevo Plan de acción pro-equidad MMA, es coherente con la **planificación estratégica 2020-2023**, una de cuyas líneas estratégicas es Derecho a la igualdad (derechos de las mujeres), que señala que: *“En este ámbito se trabaja en el desarrollo de iniciativas de empoderamiento de las mujeres y su participación directa en el diseño de políticas que contribuyan a dicha igualdad; favoreciendo el asociacionismo y la formación de mujeres y el trabajo en red entre diferentes colectivos; promoviendo acciones de denuncia, incidencia frente a la violencia machista; y en favor de los derechos sexuales y los derechos reproductivos; incluyendo este enfoque en cada una de las intervenciones; facilitando la ejecución de los derechos económicos, políticos y sociales de las mujeres mediante programas de generación de recursos económicos”*.

El Plan también se enmarca en uno de los retos establecidos en la Planificación Estratégica 2020-2023: **Mejorar la coherencia** interna fortaleciendo nuestra base social y la vinculación entre los discursos y prácticas que propone *“volver la mirada hacia dentro, utilizando para ello herramientas (Plan de Género, Plan de Voluntariado, Pacto Laboral) que garanticen un funcionamiento organizativo auténticamente democrático y horizontal”*.

Observamos también la coherencia de este documento con los ejes de trabajo de la Federación de Asociaciones **medicusmundi**, de la que Araba es parte. La política de género de la federación se centra en trabajar en la promoción de la igualdad de género, equidad y derechos humanos de las mujeres, en el ámbito de su estrategia de cooperación para el desarrollo. *“La discriminación por razones de género supone una vulneración de los Derechos Humanos, de ahí que para **medicusmundi***

*sea crucial trabajar en la eliminación de las desigualdades de género y el empoderamiento de las mujeres para construir sociedades más justas y equitativas”.*

## MARCO LEGAL

**Medicusmundi** Araba recoge en el marco normativo de este III Plan de Acción pro-equidad de género aquellas Declaraciones, Leyes y Normas de ámbito universal y de ámbitos más locales que abordan ese principio de igualdad de género, pretendiendo defender la equidad entre mujeres y hombres como derecho y como deber. La actividad de MMA va desde el ámbito local hasta otros países, y esta normativa da cobertura a los principios que la asociación tiene tanto para articular su convenio laboral, como para su trabajo en educación para la transformación social o en cooperación con las socias locales.

El trabajo en equidad de género en todos los niveles de la organización no es solo una apuesta política de MMA, sino una necesidad ligada al trabajo en favor de valores asumidos por las ONGD como la defensa de los derechos humanos, la justicia, el desarrollo humano y la solidaridad.

Asimismo la equidad de género es un pilar básico en todas las políticas y programas de desarrollo de entidades internacionales, gubernamentales y movimientos sociales. Durante los últimos años la legislación ha evolucionado integrando la equidad de género en todos los espacios, estableciendo e implementando leyes, planes y políticas en ámbitos políticos, sociales, culturales, económicos, etc. La equidad de género y el respeto de los derechos humanos de las mujeres están, por lo tanto, recogidos en normativa internacional que tiene carácter vinculante y por la que los Estados deben rendir cuentas.

Es el caso de la **Agenda 2030**, que recoge la igualdad y el empoderamiento de las mujeres como un “elemento esencial de todas las dimensiones del desarrollo inclusivo y sostenible”. Para ello, establece un objetivo concreto, el **Objetivo 5: “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas”**. Si bien se ha conseguido avanzar en esta línea a lo largo de las últimas décadas, todavía hay muchos obstáculos que sortear. El coronavirus no ha hecho más que agravar estas desigualdades existentes “para las mujeres y niñas a nivel mundial; desde la salud y la economía, hasta la seguridad y protección social”.

En cuanto a la normativa que rige en nuestro entorno, en 2005 se aprobaba en la **CAPV la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres**. En ella, entre otras cosas, se establecía que “las empresas participadas mayoritariamente con capital público en todo caso, así como con las empresas privadas que según el número de personas empleadas u otros criterios se determine reglamentariamente, elaborarán planes o programas que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior”.

En el plano específico de la Cooperación para el Desarrollo, el **Plan Estratégico y Director de Cooperación para el Desarrollo del Gobierno Vasco** especifica 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”.

En esta misma línea el Gobierno Vasco aprobó el **Decreto 197/2008**, de 25 de noviembre, mediante el cual se regulaban “las ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género”, que tienen como fin “eliminar las desigualdades de género

que existen en las entidades de cooperación mediante la adopción de acciones que transformen los modos de hacer y pensar internos. Estas transformaciones no sólo hacen referencia a aspectos formales o de estructura de las entidades, sino que están ligadas a cambios en la cultura organizacional”.

En 2018, tras varios años de concesiones de ayudas, se modifica el instrumento para aspirar a su puesta en práctica. “Esta regulación parte de la misma premisa que el Decreto anterior; es decir, que la incorporación de la perspectiva de género en la actividad de las entidades sólo es posible si esta perspectiva forma parte de la naturaleza interna de las propias organizaciones. Por lo tanto, el nuevo instrumento normativo mantiene el mismo marco conceptual, que se ha revelado como adecuado, pero aspira a profundizar en su puesta en práctica. Adicionalmente, se adaptan los aspectos de procedimiento, funcionamiento y gestión del programa de ayudas a la realidad organizativa de la Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo”.

MMA, además, es una organización que trabaja para que la salud sea un derecho al alcance de todas las personas, y precisamente la **Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública**, prohíbe “toda discriminación entre mujeres y hombres en las actuaciones de salud pública para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como por la demás normativa existente en esta materia. La enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública”.

Por este motivo, una organización como MMA que defiende la igualdad entre mujeres y hombres, los derechos humanos y el derecho a la salud, necesita fortalecer una estructura, unas políticas, un funcionamiento y una cultura organizacional que reflejen en su día a día estos mismos valores. De esta forma, más allá de los proyectos concretos y acciones puntuales que la asociación impulsa en el marco de la igualdad de género, la equidad es un valor que se plasma también en su identidad, estrategias y cultura organizacional.

Teniendo en cuenta los aspectos mencionados, el marco legal en el que se enmarca el proceso de cambio organizacional pro equidad de **medicumundi** Araba es el siguiente:

#### Tratados y declaraciones internacionales:

- Carta de Naciones Unidas, firmada en San Francisco, el 26 de junio de 1945.
- En la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, se recoge en el artículo que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. En el artículo 2; que toda persona tiene todos los derechos y libertades sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión pública o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Aunque la DUDH se sostiene sobre los pilares esenciales de libertad y plena igualdad, inherentes a todo ser humano sin ningún tipo de limitación, es importante señalar que en la práctica, aún a día de hoy, las mujeres no disfrutan de manera libre e igualitaria de dichos derechos y sufren limitaciones de los mismos por razón de género. Es importante, por tanto, la visibilización de las situaciones de discriminación hacia las mujeres y la señalización de los derechos que específicamente deben ser protegidos por el hecho de ser mujeres. Respondiendo a ello, en 1993 en la Conferencia Mundial de los Derechos Humanos de Viena, la comunidad internacional declara que los “derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales”.
- 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.
- 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.

### 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.
- Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025

### 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 2014-2016.
- V Plan Director 2018-2021, AECID.

### 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.
- VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE (Emakunde, 2018)
- IV Plan Director de Cooperación para el Desarrollo del gobierno Vasco (2018)
- DECRETO 40/2018, de 27 de marzo, por el que se regulan las ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género.
- Estrategia vasca de Educación para la Transformación Social - HABIAN (2017)

### Marco legal general relacionado al ámbito específico del trabajo de MMA

- Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.
- Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública. En concreto, el artículo 6, en la que se declara que “todas las personas tienen derecho a que las actuaciones de salud pública se realicen en condiciones de igualdad sin que pueda producirse discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, enfermedad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.
- Directiva 2000/78/CE que establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación
- Directiva 2002/73/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en acceso al empleo, la formación y la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo.
- Reglamento (CE) 806/2004 de Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de abril de 2004, relativo al fomento de la igualdad entre el hombre y la mujer en la cooperación al desarrollo.
- La propuesta de Directiva 2008/426/COM, por la que se aplica al principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

## POSICIONAMIENTO DE GÉNERO

## Valores y conceptos de la equidad de género

**medicmundi** Araba identifica la equidad de género con valores de **igualdad, participación y también de justicia social**, en tanto que defiende las mismas condiciones y oportunidades para todas las personas, sin distinción, solo adaptándose en los casos particulares.

Nuestra asociación considera que el concepto de equidad de género está vinculado a la **superación de roles de género**; a la **inclusiones del enfoque en toda la cultura organizacional**; también a la **ampliación en los referentes organizativos incluyendo el género** (que haya más referentes mujeres); al fomento de una **participación e implicación del voluntariado, Junta y Oficina Técnica**; a un **modelo de gestión y de toma de decisiones compartido**; a un **liderazgo horizontal** que ponga los **cuidados en el centro**; al desarrollo de **relaciones en condiciones de igualdad** con las organizaciones de nuestro entorno y del sur con las que trabajamos; al **aprendizaje continuo**.

Partiendo de ahí, **medicmundi** Araba comparte el planteamiento de la Coordinadora de ONGD de Euskadi que considera que, a nivel organizativo, la equidad de género tiene implicaciones en tres ámbitos: las políticas institucionales y de cooperación al desarrollo, el empoderamiento de las mujeres que integran la asociación y la situación organizacional de la asociación. Entendemos que nuestro compromiso a favor de la construcción de relaciones de género equitativas y justas, nos exige trabajar a nivel organizativo interno primeramente, como primer paso de coherencia con nuestras propuestas.

Así, en lo que respecta a las políticas institucionales y de cooperación, es imprescindible avanzar en la transversalización **de género en todas las políticas institucionales** al objeto de lograr que la **equidad de género permee toda la organización**, más allá de los esfuerzos específicos del equipo de género.

El **empoderamiento de las mujeres**, por su parte, supone definir acciones positivas que aseguren la participación equitativa de las mujeres en todos los espacios, revirtiendo la realidad detectada en el autodiagnóstico en la que se reproducen estereotipos de género en la distribución de funciones entre las mujeres y los hombres que la integran.

En cuanto al **cambio organizacional a favor de la equidad**, el autodiagnóstico realizado ayuda a identificar aquellos aspectos clave para conseguir cambios transformadores en las relaciones entre las mujeres y los hombres que integran MMA, aspectos que se han trasladado a una línea de intervención específica dedicada a la cultura organizacional.

El desarrollo de estrategias pasa en el caso de **medicmundi** Araba por:

- Aumentar la participación y fomentar el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres para asegurar la equidad de género en la organización.
- Institucionalizar la perspectiva de género en las políticas, los procesos de trabajo y los proyectos, así como en las prácticas de todas las áreas de la organización.
- Afianzar una cultura que ponga en valor la equidad de género y los cuidados
- Visibilizar al interior y al exterior de la asociación las prácticas y políticas de la asociación que promueven y favorecen la igualdad y la perspectiva de género

Al mismo tiempo, el Plan debe propiciar el debate en torno al **posicionamiento de medicmundi Araba como organización feminista**. El afianzamiento en **medicmundi** Araba de una cultura que ponga en valor la equidad de género y los cuidados en MMA, debe facilitar, al finalizar el plan, la definición del futuro de la asociación en este sentido, considerando las implicaciones que ello tiene a nivel interno y externo.

La elaboración y puesta en marcha de este Plan de Acción exige además la **implicación y compromiso por parte de toda la base social**, tanto desde la Junta Directiva, como del personal técnico y voluntario, para promover los cambios que propone para avanzar en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. Este cambio ha de ser colectivo, y exige establecer medidas y recursos para asegurar que la equidad de género se traslade a la cultura, procedimientos, productos, estrategias y estructuras de la propia organización.

Para ello será indispensable el **fortalecimiento del grupo motor de género**, que representa a Junta Directiva, Secretaría Técnica y voluntariado. La misión de esta comisión será acompañar y asegurar el cumplimiento del Plan durante su ejecución, destinando los recursos humanos y tiempos precisos para que esto sea posible.

## 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 la década de los 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 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.

La estrategia del GED cuestionada además el modelo de desarrollo entendido como un proceso económico neutral. Por eso propone un modelo alternativo que permita avanzar hacia una sociedad

democrática, participativa e igualitaria. Eso implica que cuestiona no solo las diferencias y desigualdades que se dan en el norte, sino también las relaciones de poder que existen en nuestro entorno y más en concreto, en las propias ONGD.

**Medicums**mundi hace suyo este último **enfoque GED (Género en el Desarrollo)**, que enfatiza el logro de la equidad y la justicia de género en el acceso y control de los recursos y el poder, como elementos indisolubles del desarrollo humano sostenible. Teniendo en cuenta además, que el Enfoque GED se encuentra en un momento importante de transición hacia miradas más amplias como el Enfoque de diversidad sexual o identidad de género, que lo enriquece y amplía las personas sujetos de derechos.

Este posicionamiento implica un **enfoque interseccional** que reconoce las **diversas** formas de opresión y discriminación basadas en el género, la sexualidad, la clase, la etnia, la edad, orientación sexual, diversidad funcional y cis-normatividad. Subrayando que estas categorías sociales son construidas y están relacionadas, manteniendo relaciones recíprocas que son determinadas por el contexto y encarnadas por los sujetos en cada situación. Dicho de otra manera, con este enfoque pretendemos *“revelar las variadas identidades, exponer los diferentes tipos de discriminación y desventaja que se dan como consecuencia de la combinación de identidades”*, con el objetivo de *“abordar las formas en las que el racismo, el patriarcado, la opresión de clase y otros sistemas de discriminación crean desigualdades que estructuran las posiciones relativas de las mujeres. Toma en consideración los contextos históricos, sociales y políticos y también reconoce experiencias individuales únicas que resultan de la conjunción de diferentes tipos de identidad”*<sup>4</sup>.

Lógicamente, este posicionamiento tiene repercusiones tanto hacia lo externo como hacia lo interno de la asociación.

Hacia fuera:

- Intensificar el análisis de las necesidades de las mujeres no aisladamente, sino como parte integrante de las relaciones de género en los hogares, en la comunidad y en las instituciones.
- Promover la eficiencia y la identificación de las oportunidades para mejorar la redistribución de la riqueza desde una perspectiva de género y la equidad en las políticas, proyectos y programas de desarrollo.
- Buscar el empoderamiento de las mujeres y del colectivo LGTBIQ incluyendo la satisfacción de las necesidades prácticas de género para asegurar la alimentación, vivienda, agua y autosuficiencia económica.
  - Cuestionar el modelo de desarrollo dominante, reclamando un desarrollo humano, sostenible y equitativo.
  - Buscar la superación de las desigualdades estructurales a través del poder de movilización de la comunidad.
- Considerar que tanto mujeres como hombres deben participar en la identificación, diseño y ejecución de sus propios proyectos sociales.
  - Visibilizar prácticas no patriarcales y de igualdad
  - Promover alianzas estratégicas con otras organizaciones
  - Trabajar mecanismos y dinámicas para garantizar la conciliación y el cuidado de las personas

Hacia dentro:

- Fomentar la participación y el compromiso de las mujeres en este proceso de cambio que estamos llevando adelante.
- Impulsar la sensibilización y formación para fortalecer las capacidades en herramientas y procesos de trabajo en equipo no patriarcales de todas las personas que conforman MMA.

---

<sup>4</sup>[https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/interseccionalidad\\_-\\_una\\_herramienta\\_para\\_la\\_justicia\\_de\\_genero\\_y\\_la\\_justicia\\_economica.pdf](https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/interseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf)

- Institucionalizar la perspectiva de género en las políticas, los procesos de trabajo y los proyectos de MMA, así como en las prácticas de todas las áreas de la organización.

## PRINCIPALES LÍNEAS DE CONCLUSIONES DEL AUTODIAGNÓSTICO

El presente plan de acción pro-equidad de género recoge las conclusiones y aprendizajes del proceso de diagnóstico participativo que MMA ha realizado durante el año 2019, de la mano de UNA comunicación y gestión, y en el que se han analizado todas las variables y áreas presentes en el quehacer habitual de la organización. Gracias a este proceso se han deducido las principales áreas de mejora y retos futuros para fortalecer la equidad de género tanto al interno como hacia el exterior de la asociación en los siguientes ámbitos:

- Actitudes ante el proceso de cambio organizacional pro-equidad
- Trayectoria de trabajo previo-pro equidad
- Políticas de la organización
- Gestión de las personas
- Procesos internos de trabajos
- Toma de decisiones
- Cultura organizacional
- Comunicación y aprendizaje

ÁMBITO	ÁREA DE MEJORA	ESPACIO
<b>Actitudes ante el proceso de cambio organizacional pro-equidad</b>	Incorporar/descubrir nuevos conocimientos	Transversal
	Actitud del voluntariado	Voluntariado
	Prácticas patriarcales	Junta Directiva
	Trabajo que permee a toda la estructura y personas de la asociación	Transversal
<b>Trayectoria de trabajo previo pro-equidad</b>	Seguimiento y ejecución de políticas (instrumentos viables)	Transversal
	Implicar en el proceso de género a todo el voluntariado	Voluntariado
	Poner en valor las cosas que hacemos	Políticas
	Plan realista y práctico (comisión de seguimiento)	Políticas
	Metodologías participativas en la Junta Directiva (no hay una democratización real en el uso de la palabra)	Junta Directiva
	Reflexión y decisión en torno a, ¿Somos una organización feminista?	Políticas
<b>Políticas</b>	Formación y experiencia en este ámbito.¿requisito?	Políticas
	Más fácil apoyar campañas ajenas que generar propias	Políticas
	Trasladar reflexiones y posicionamientos, e involucrar al voluntariado en otras actividades	Transversal
	Pacto laboral que recoja todas las medidas de conciliación	Políticas
	Visibilizar medidas de conciliación de MMA	Políticas

	Protocolo de acogida de personas voluntarias	Políticas
	Acompañamiento a socias locales para su reflexión de género	Políticas
	Política de Alianzas	Políticas
	Manual de incorporación enfoque de género en productos	Transversal
<b>Gestión de personas</b>	Secretaría Técnica, contratos indefinidos pero a tiempo parcial	Políticas
	Alta carga de trabajo, aunque alta motivación	Secretaría Técnica
	Proceso de selección de personal cuidados	Políticas
	Incorporación de la perspectiva de género en el pacto laboral	Políticas
	La organización cuida de las personas	Políticas
	Medidas de conciliación	Políticas
	Atracción por los valores de la entidad	Voluntariado
	Voluntarias: puesta en valor de aspectos relacionales y humanos	Voluntariado
	Voluntariado: no reclama mayor poder de participación	Voluntariado
	Relacionamiento interno con sesgo de género	Voluntariado
<b>Procesos internos de trabajo</b>	Socializar documentos oficiales	Transversal
	Junta actualmente integrada por una mayoría de hombres	Junta Directiva
	Espacios de Junta poco atractivos	Junta Directiva
	División sexual del trabajo y tareas de voluntariado	Voluntariado
	Igualdad en la participación	Transversal
	Empoderamiento de nuevas compañeras – relevo	Secretaría Técnica
	Figura moderadora (tiempos) y orden del día	Secretaría Técnica
	Interrupciones protagonizadas por hombres	Junta Directiva
	Seguimiento y ejecución de todas las políticas, apropiándonos de instrumentos viables, como puede ser el generar una comisión de seguimiento	Transversal
<b>Toma de decisiones</b>	Visibilización de buenas prácticas	Políticas
	Liderazgo compartido	Transversal
	Gestión fuera de valores patriarcales – profundizar y cuidar (identificarlo internamente y visibilizarlo externamente)	Transversal
	Precaución para que sea estructura horizontal real	Transversal
	Cuidar estructuralmente lo emocional (es importante), y trabajar dinámicas también en la Junta	Transversal
	Cuidar espacios de toma de decisiones (formales vs informales)	Secretaría Técnica

<b>Cultura</b>	No figura coordinadora, liderazgo compartido horizontal. Evitar estrés/sobrecarga en persona concreta. Sistema claro de reparto de responsabilidades, expresar en reuniones esas cargas	Secretaría Técnica
	Compatibilizar/Equilibrio empoderamiento nuevas incorporaciones, con la experiencia de las más antiguas (tanto en junta como en ST)	Transversal
	Cuidar relaciones para resolver adecuadamente conflictos	Transversal
	Cuidar antes y mediar desde la junta (persona concreta) a conflictos en ST y/u en otros espacios	Transversal
<b>Comunicación</b>	Visibilización de medidas de conciliación	Políticas
	Espacios para profundizar conocimientos	Transversal
	Uso de lenguaje inclusivo (junta, voluntariado y FAMME)	Transversal
	Acceso a la información del voluntariado	Voluntariado

## ADECUACIÓN DE LAS CONCLUSIONES A LAS LÍNEAS DEL DECRETO

El DECRETO 40/2018, de 27 de marzo, por el que se regulan las ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género, busca eliminar las desigualdades de género que existen en las entidades de cooperación mediante la adopción de acciones que transformen los modos de hacer y pensar internos. El decreto, además, establece que estos cambios pro-equidad deben trabajarse con base a tres Líneas Estratégicas:

- La eliminación de desigualdades de mujeres y hombres
- El empoderamiento de las mujeres
- El mainstreaming o transversalización de la política de género en toda la asociación.

En el siguiente cuadro se clasifican las mejoras identificadas en el diagnóstico en función de las líneas estratégica establecidas por el Decreto y teniendo en cuenta el área en el que deberá llevarse a cabo la intervención.

	<b>VOLUNTARIADO</b>	<b>OFICINA TÉCNICA</b>	<b>JUNTA</b>
<b>REDUCCIÓN DESIGUALDADES</b>	Reforzar la participación en el proceso de género a todo el voluntariado	Cuidar espacios de toma de decisiones (formales vs informales)	Mejorar la moderación de las reuniones y del orden del día para garantizar participación equilibrado y eliminar prácticas patriarcales
	Diseñar acciones para	Pacto laboral que recoja	Impulsar metodologías

	eliminar la división sexual de las labores y tareas del voluntariado	todas las medidas de conciliación	participativas en la Junta Directiva (no hay una democratización real en el uso de la palabra.
	Favorecer la igualdad en la participación (¿según responsabilidades?)	Gestionar alta carga de trabajo para mantener motivación	Fortalecer uso de lenguaje inclusivo
	Cuidar relaciones para resolver adecuadamente conflictos.	Seguir promoviendo liderazgo compartido horizontal. Evitar estrés/sobrecarga en persona concreta (fortalecer cultura de equipo)	
	Modificar sesgos de género en el relacionamiento interno		
	Fortalecer uso de lenguaje inclusivo		
<b>EMPODERAMIENTO DE MUJERES</b>	Voluntariado no reclama mayor poder de participación	Compatibilizar (equilibrio) empoderamiento de nuevas incorporaciones con experiencia de las más antiguas (en todos los ámbitos)	Incorporación de mujeres a la Junta
	Empoderamiento de nuevas compañeras - relevo		
	Voluntarias: puesta en valor de aspectos relacionales y humanos		
<b>MAINSTREAMING</b>	Atracción por los valores de la entidad		
	Realizar y aplicar Protocolo de acogida a personas voluntarias con enfoque de equidad		
	Favorecer el traslado de reflexiones, posicionamientos, involucrarse en otras actividades (acceso a la información)		
	Favorecer gestión fuera de valores patriarcales (profundizar y cuidar)		
	Realizar seguimiento y ejecución de las políticas de género y de los planes que deben ser realistas y prácticos		
	Favorecer la formación y experiencia en este temática		
	Elaborar y aplicar Manual de incorporación enfoque de género en productos		
	Cuidar una estructura horizontal real		
	Cuidar lo emocional a nivel estructural (también en la Junta)		
	Incorporar perspectiva de género en el pacto laboral, incluyendo también medidas de conciliación		
	Favorecer mejora en contratos. En la actualidad, contratos indefinidos pero a tiempo parcial.		
	Visibilizar aspectos positivos del trabajo realizado en este ámbito		
	Acompañar socias locales para su reflexión de género		
	Generar espacios para profundizar conocimientos y generar reflexión		
	Mejorar espacios de junta. Actualmente, poco atractivos		
Fortalecer el cuidado y mediación de la la JD ante posibles conflictos en ST y/u otros espacios			

Algunas de estas áreas de mejora podrían ubicarse en **más de una línea estratégica**. Es el caso, por ejemplo, de la necesidad de cuidar los espacios de toma de decisiones, diferenciando cuáles son los espacios formales y los informales. Si bien se ha situado en la línea de reducción de desigualdades,

su resolución también conseguiría la integración de la perspectiva de género o el empoderamiento de las mujeres.

Lo mismo ocurre con el hecho de compatibilizar el empoderamiento de las nuevas incorporaciones, con la experiencia de las más veteranas. En este caso, este reto supondría el empoderamiento del personal técnico, lo cual también supone una reducción de desigualdades y la integración de la perspectiva de género en la organización.

Todas estas áreas de mejora se convierten en un punto de partida y línea base del Plan de Acción Estratégico pro-equidad de género de **medicumundi** Araba.

## MATRIZ DEL PLAN DE ACCIÓN

El Plan de Acción pro-equidad de género de **medicumundi** Araba concreta la **estrategia, los objetivos y las actividades definidas para eliminar las desigualdades de género, desarrollar el mainstreaming e impulsar el empoderamiento de las mujeres en MMA**. Además, recoge el cronograma, las personas responsables de su ejecución y el sistema de seguimiento planteado, a través del establecimiento de indicadores de proceso y de resultado (tanto cuantitativos como cualitativos).

El objetivo principal de este plan es promover cambios colectivo-organizacionales (en la cultura, en los procedimientos y productos, en las estrategias y estructuras de la organización) así como personales (en aprendizaje, creencias y actitudes) de las personas que integran la organización, con el fin de contribuir a la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres.

Las conclusiones del Diagnóstico Participativo se han transformado en acciones, iniciativas, y acciones concretas que son el pilar fundamental del presente plan. Así, a lo largo del proceso de elaboración del plan, se han extraído 4 objetivos concretos que aseguran el camino de MMA hacia las tres líneas estratégicas establecidas. Estos objetivos son:

1. Aumentar la participación y fomentar el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres de MMA para asegurar la equidad de género en la organización.
2. Institucionalizar la perspectiva de género en las políticas, los procesos de trabajo y los proyectos de MMA, así como en las prácticas de todas las áreas de la organización.
3. Afianzar una cultura que ponga en valor la equidad de género y los cuidados en MMA.
4. Visibilizar al interior y al exterior de la asociación las prácticas y políticas de la asociación que promueven y favorecen la igualdad y la perspectiva de género.

A continuación presentamos el Plan de Acción que se pretende llevar a cabo para avanzar en la consecución de estos objetivos, así como su cronograma.

## **OBJETIVO PLAN DE GÉNERO**

### **OBJETIVO GENERAL:**

**Promover cambios colectivo-organizacionales (en la cultura, en los procedimientos y productos, en las estrategias y estructuras de la organización) así como personales (en aprendizaje, creencias y actitudes) de las personas que integran la organización, con el fin de contribuir a la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres.**

	RESULTADO	ACCIONES	RESPONSABLES, PLAZOS Y RECURSOS
<b>Objetivo 1:</b>  <b>Aumentar la participación y fomentar el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres de MMA para asegurar la equidad de género en la organización</b>	<b>R.1.1. Representatividad equilibrada de mujeres y hombres (al menos 50-50%) en la Junta Directiva</b>  <b>I.R1.1.1.</b> Un año después de iniciado el plan, se han incorporado al menos 2 mujeres a la Junta.  <b>I.R1.1.2.</b> Al finalizar el plan, la proporción de mujeres y hombres en la Junta es al menos de un 50-50	<b>A.1.1.1</b> Organizar una sesión de debate sobre los condicionantes de género que influyen a la hora de que hombres y mujeres asuman diferentes tipos de responsabilidades, tanto a nivel interno, como en las relaciones externas.  <b>A.1.1.2.</b> Adquirir formalmente el compromiso de que haya al menos 50-50% de representatividad de mujeres y hombres en la Junta Directiva.	Responsable de género (RG) Primer trimestre 2021 Recursos: experta/o en género – equipo técnico  Junta Directiva (JD) 2023
	<b>R.1.2. Fortalecidas las capacidades en herramientas y procesos de trabajo en equipo no patriarcales de todas las personas que conforman MMA.</b>  <b>I.R1.2.1.</b> Durante el proceso de implementación del plan, las personas que conforman la oficina técnica participan en al	<b>A.1.2.1</b> Identificar, definir, fortalecer y consolidar el grupo de género  <b>A. 1.2.2.</b> Organizar un seminario/encuentro sobre cuidados y políticas de sostenibilidad de la vida para la plantilla y el voluntariado.  <b>a.1.2.3.</b> Definir y poner en marcha una programación de formación anual de dos seminarios/ encuentros/	2020 RG  RG + apoyo Grupo de género (GG) Segundo trimestre 2021 Recursos: experta/o en género, espacio  RG 2021,2022,2023

	<p>menos 1 actividad anual de reflexión y/o formación en procesos de trabajo en equipo no patriarcales.</p> <p><b>I.R1.2.2.</b> Durante el proceso de implementación del plan, las personas voluntarias de mma participan en al menos 1 actividad anual de reflexión y/o formación en procesos de trabajo en equipo no patriarcales.</p> <p><b>I.R1.2.3.</b> 12 meses después de iniciado el plan el equipo técnico y el voluntariado conocen cómo es la participación de mujeres y hombres en la organización</p> <p><b>I.R1.2.4.</b> 12 meses después de iniciado el plan, los turnos de palabra de las reuniones son dinamizados para equilibrar las voces de mujeres y de hombres.</p> <p><b>I.R1.2.5.</b> 24 meses después de iniciado el plan, las</p>	<p>formaciones/ charlas sobre temas relacionados con la equidad de género, como prácticas patriarcales, herramientas y procesos no patriarcales o división sexual del trabajo, entre otros.</p> <p><b>A.1.2.4.</b> Socializar el diagnóstico realizado de participación de hombres y mujeres en todos los espacios, promoviendo un debate sobre la participación y la realización de aportes y la participación equitativa de mujeres y hombres</p> <p><b>A.1.2.5.</b> Realizar un análisis periódico del reparto de responsabilidades y funciones de representación entre voluntarias y voluntarios, para detectar posibles sesgos de género y desigualdades.</p>	<p>Responsable Género 2021</p> <p>GG + Voluntariado (V) 2021,2022,2023 primer trimestre</p>
--	--	--	---

	<p>mujeres de mmA han incrementado sus intervenciones (en cantidad y en tiempo de cada una de ellas) en los espacios mixtos de trabajo, debate y toma de decisiones.</p>		
	<p><b>R.1.3. Fomentada la participación y el compromiso con la equidad de género de las mujeres de MMA</b></p> <p><b>I.R1.3.1.</b> El espacio formal de toma de decisiones utiliza mecanismos para favorecer la participación de las mujeres y visibilizar sus aportes y comentarios.</p> <p><b>I.R1.3.2.</b> 3 años después de iniciado el plan, se han recopilado al menos 40 referencias de lectura sobre equidad de género y el menos el 50% de la organización acceden a las lecturas recopiladas.</p>	<p><b>A.1.3.1.</b> Definir y desarrollar espacios de toma de decisiones (espacios formales, versus informales)</p> <p><b>A.1.3.2.</b> Buscar metodologías atractivas y no patriarcales para los espacios de toma de decisiones.</p> <p><b>A.1.3.3.</b> Generar un espacio/herramienta colectiva virtual y/o presencial en la que se compartan lecturas, reflexiones e información complementarias y de interés de todo el proceso de cambio organizacional pro equidad de género.</p> <p><b>A.1.3.4.</b> Motivar al voluntariado para que al menos dos personas voluntarias (1 hombre y 1 mujer) se incorporen al grupo de género y asuma responsabilidades de seguimiento del plan.</p>	<p>Secretaría Técnica (ST) 2020</p> <p>GG 2021</p> <p>RG + implicación voluntariado + st + jd 2020 Recursos: plataformas online</p> <p>GG 2022</p>

	<p><b>I.R1.3.3.</b> Durante la vigencia del plan, las mujeres trabajadoras y voluntarias de la organización han compartido al menos 4 espacios de intercambio y reflexión sobre los documentos leídos.</p> <p><b>I.R1.3.4.</b> En el grupo de seguimiento a la implementación del plan proequidad participa al menos una voluntaria.</p> <p><b>I.R1.3.5.</b> Al finalizar el plan al menos 2 voluntarias participan en espacios de coordinación/redes vinculadas con la equidad de género</p>		
--	---	--	--

	PROPUESTA DE RESULTADOS	ACCIONES	RESPONSABLES, PLAZOS Y RECURSOS
<p><b>Objetivo 2:</b></p> <p><b>Institucionalizar la perspectiva de género en las políticas, los</b></p>	<p><b>R.2.1. Las políticas, procesos de trabajo y proyectos de MMA incorporan el enfoque de</b></p>	<p><b>A.2.1.1.</b> Revisar con criterios de género todos documentos institucionales (Plan Estratégico, Pacto laboral, Plan de Voluntariado)</p>	<p>GG + comisiones de cada grupo 2020</p>

<p><b>procesos de trabajo y los proyectos de MMA, así como en las prácticas de todas las áreas de la organización</b></p>	<p><b>género</b></p> <p><b>I.R2.1.1.</b> Al finalizar el plan, todos los documentos institucionales hacen un uso no sexista del lenguaje e incorporan contenidos de equidad de género (análisis de problemáticas, objetivos, líneas estratégicas, acciones... etc.)</p> <p><b>I.R2.1.2.</b> Durante el período de vigencia del plan, existe un grupo/comisión de seguimiento, que tiene definida unos objetivos y una agenda de trabajo y se reúne al menos 2 veces al año (primer trimestre y cuarto trimestre).</p> <p><b>I.R2.1.3.</b> Al finalizar el plan, existe un protocolo de selección no discriminatoria de personas.</p> <p><b>I.R2.1.4.</b> Al finalizar el plan, el protocolo de acogida</p>	<p><b>A.2.1.2.</b> Hacer los ajustes que se identifiquen necesarios para integrar el enfoque de género tanto en el uso del lenguaje como en los contenidos.</p> <p><b>A.2.1.3.</b> Aprobar los cambios de los documentos en la Junta Directiva y Asamblea y socializar los nuevos documentos a toda la organización</p> <p><b>A.2.1.4.</b> Establecer espacios, mecanismos y herramientas para el seguimiento y ejecución del plan, incluyendo responsabilidades</p> <p><b>A.2.1.5.</b> Protocolizar procedimientos de trabajo y gestión con perspectiva de género: contratación, acogida, despedida, gestión de conflictos.</p> <p><b>A.2.1.6.</b> Elaborar un checklist para asegurar la inclusión del enfoque de género en todos los proyectos de cooperación y EpTS a desarrollar</p>	<p>Responsables comunicación (COM) 2020, 2021, 2022, 2023</p> <p>JD + Asamblea 2020, 2021, 2022, 2023</p> <p>RG + GG 2020</p> <p>JD + ST 2021, 2022</p> <p>RG 2021</p>
---	--	---	--

	<p>incluye información explícita sobre el trabajo en género de la organización y cuida la calidez en la entrada y salida de personas a la organización.</p> <p><b>I.R2.1.5.</b> Al finalizar el plan, las personas que integran la organización tienen herramientas para gestionar conflictos con perspectiva de género.</p> <p><b>I.R2.1.6.</b> Al finalizar el plan, todos los proyectos que se formulan cumplen con unos criterios definidos por la organización para garantizar que incorporan el enfoque de género.</p>		
	<p><b>R.2.2. MMA define sus alianzas siguiendo una política que incorpora criterios de equidad de género</b></p> <p><b>I.R2.2.1.</b> Al finalizar el plan se ha incrementado en al menos 2 el número de</p>	<p><b>A.2.2.1.</b> Acordar principios condicionantes de las políticas de alianzas con enfoque de género.</p> <p><b>A.2.2.2.</b> Hacer un mapeo de organizaciones de mujeres u organizaciones feministas con las que MMA quiere trabajar.</p>	<p>RG- ST - JD 2021</p> <p>GG 2021</p> <p>COM + EPTS</p>

	<p>organizaciones feministas con las que se tiene una alianza estable.</p> <p><b>I.R2.2.2.</b> En 2021 se ha incrementado en al menos 2 la participación de mmA en campañas o acciones del movimiento feminista.</p> <p><b>I.R2.2.3.</b> En 2022, mmA participa en al menos un espacio de coordinación vinculado a la igualdad, la equidad de género o el feminismo</p>	<p><b>A.2.2.3.</b> Identificar espacios, campañas y/o acciones del movimiento feminista a las que nos pudiéramos incorporar.</p> <p><b>A.2.2.4.</b> Adherirnos de manera continua a campañas del movimiento feminista, de denuncia ante vulneraciones del derecho a la igualdad, y definir así un posicionamiento de MMA en relación a ello.</p>	<p>2020, 2021, 2022, 2023</p> <p>JD 2020, 2021, 2022, 2023</p>
--	---	--	--

	<p><b>R.2.3. La Junta tiene un funcionamiento no patriarcal y fomenta la participación equitativa de mujeres y hombres, así como de personas con perfiles diversos (con mayor o menor experiencia en la organización)</b></p>	<p><b>A.2.3.1.</b> Dedicar un punto específico del orden del día de las reuniones de al menos dos Juntas Directivas a hacer un seguimiento del plan de género.</p> <p><b>A.2.3.2.</b> Diseñar herramientas/mecanismos que aseguren una comunicación no patriarcal/ lenguaje inclusivo con el apoyo de alguna experta en comunicación.</p>	<p>RG 2020, 2021, 2022, 2023</p> <p>COM Primer trimestre 2022 Recursos: experta/o en género</p>
--	---	---	---

	<p><b>I.R2.3.1.</b> La Junta trata en al menos dos sesiones al año el seguimiento de la implementación del plan de acción proequidad.</p> <p><b>I.R2.3.2.</b> Al finalizar el plan todas las personas que integran la Junta hacen un uso no sexista del lenguaje en los documentos que generan.</p> <p><b>I.R2.3.2.</b> Al tercer año de implementación del plan, se ha incorporado en las reuniones de Junta al menos 2 herramientas metodológica para favorecer la participación de todas las personas que la integran.</p> <p><b>I.R2.3.3.</b> Al finalizar el plan y una vez implementados los cambios metodológicos, las actas de las reuniones de Junta Directiva reflejan que se ha incrementado el número de intervenciones</p>	<p><b>A.2.3.3.</b> Diseñar metodologías participativas que democratizan el uso de la palabra y conviertan las Juntas en espacios atractivos para personas de perfiles diversos.</p> <p><b>A.2.3.4.</b> Tratar en la Junta la adhesión a campañas vinculadas a temáticas de equidad de género.</p>	<p>ST + JD 2021, 2022 Recursos: experta/o en género, experiencias otras organizaciones</p> <p>JD 2020, 2021, 2022, 2023</p>
--	---	---	---

	<p>de mujeres en la Junta.</p> <p><b>I.R2.3.4.</b> Al finalizar el plan, las mujeres que participan en la Junta consideran a través de cuestionarios, encuestas o entrevistas que su voz en las reuniones tiene el mismo espacio y el mismo peso que la de los hombres</p> <p><b>I.R2.3.5.</b> Al finalizar el plan, se han tratado y aprobado en Junta al menos 4 propuestas anuales de adhesión a campañas a favor de los derechos de las mujeres.</p>		
	<p><b>R.2.4. Las dinámicas y formas de organización del trabajo del equipo técnico refuerzan el liderazgo compartido y el reparto equilibrado de responsabilidades y cargas de trabajo</b></p> <p><b>I.R2.4.1.</b> A partir del</p>	<p><b>A.2.4.1.</b> Evaluar anualmente el estado del equipo con respecto a las condiciones materiales y las responsabilidades de su puesto.</p> <p><b>A.2.4.2.</b> Revisar en dos momentos del año (verano y final) la carga de trabajo y previsión de los próximos meses.</p>	<p>ST + JD 2021, 2022, 2023</p> <p>ST + JD 2021, 2022, 2023</p>

	<p>primer año de implementación del plan, los resultados de las evaluaciones anuales del estado del equipo reflejan equilibrio en las cargas de trabajo y satisfacción general con las condiciones laborales.</p> <p><b>I.R2.4.2.</b> A partir del primer año de implementación del plan, los resultados de las evaluaciones anuales de las personas que integran la oficina técnica reflejan que se sienten -en general- cuidadas por la organización y consideran que tienen espacios formales para expresar cómo se sienten ante situaciones laborales o personales</p> <p><b>I.R2.4.3.</b> Los resultados de las evaluaciones que reflejen opiniones de insatisfacción son siempre gestionadas por la organización.</p>	<p><b>A.2.4.3.</b> Definir tareas compartidas y organizarlas de forma rotativa y equilibrada.</p> <p><b>A.2.4.4.</b> Mantener en las reuniones periódicas de la oficina técnica un espacio para el cuidado de las personas y la expresión de las emociones.</p> <p><b>A.2.4.5.</b> Crear protocolo de acogida y acompañamiento para nuevas incorporaciones.</p> <p><b>A.2.4.6.</b> Designar una persona de la Junta Directiva como figura mediadora que ayude a gestionar situaciones de insatisfacción</p>	<p>ST 2021</p> <p>ST 2020</p> <p>ST + JD 2021, 2022</p> <p>JD 2020</p>
--	---	---	--

	<p><b>I.R2.4.4.</b> Al finalizar el plan, cada persona que se incorpore a la organización tiene como referencia alguien del equipo técnico, que será responsable de su acompañamiento.</p>		
	<p><b>R.2.5. Generados espacios de socialización, diálogo, reflexión y debate de género el seno de la asociación para favorecer la participación y el empoderamiento del voluntariado</b></p> <p><b>I.R2.5.1.</b> Al menos la mitad de las reuniones de voluntariado incluyen un punto del orden del día a informar sobre comercio justo y género</p> <p><b>I.R2.5.2.</b> Al finalizar el plan todas las personas voluntarias conocen qué es el lenguaje inclusivo y lo utilizan en los documentos que generan y en su vida</p>	<p><b>A.2.5.1.</b> Dedicar sistemáticamente por lo menos un punto específico del orden del día de las reuniones del voluntariado a trabajar Comercio Justo y Género.</p> <p><b>A.2.5.2.</b> Diseñar herramientas/mecanismos que aseguren una comunicación no patriarcal y el lenguaje inclusivo, con el apoyo de alguna experta en comunicación.</p> <p><b>A.2.5.3.</b> Difundir y motivar la asistencia del voluntariado a actividades formativas organizadas por otras entidades en materia de género y de cambio organizacional pro equidad.</p> <p><b>A.2.5.4.</b> Motivar la participación del voluntariado en el Grupo de Género de la</p>	<p>CJ Tienda + Voluntariado 2021, 2022, 2023</p> <p>COMUNICACIÓN Primer trimestre 2022 Recursos: experta/o en género, experiencia otras organizaciones</p> <p>EPTS 2020, 2021, 2022, 2023 Recursos: redes sociales</p> <p>RG 2022</p>

	<p>cotidiana.</p> <p><b>I.R2.5.3.</b> Durante el período de vigencia del plan al menos el 25% de personas voluntarias han participado en formaciones o actividades de sensibilización vinculadas a la equidad de género y la perspectiva de diversidad sexual y género.</p> <p><b>I.R2.5.4.</b> Al finalizar el plan, al menos 1 persona voluntaria participa en alguna red o espacio de coordinación vinculado con la equidad de género.</p>	<p>Coordinadora de ONGD de Euskadi.</p> <p><b>A.2.5.5.</b> Acción de formación dirigida a garantizar la incorporación de la interseccionalidad y la perspectiva de diversidad sexual y de género en el trabajo de la asociación.</p>	<p>RG</p> <p>Primer trimestre 2023</p> <p>Recursos: experta/o en género</p>
--	---	--	---

	PROPUESTA DE RESULTADOS	ACCIONES	RESPONSABLES, PLAZOS Y RECURSOS
<p><b>Objetivo 3:</b></p> <p><b>Afianzar una cultura que ponga en valor la equidad de género y los cuidados en mmA</b></p>	<p><b>R.3.1. mmA posicionada como ONGD feminista, después de analizar su evolución histórica y el último diagnóstico</b></p>	<p><b>A.3.1.1.</b>Elaborar un documento que recoja la evolución de la asociación en lo que respecta a la equidad de género.</p> <p><b>A.3.1.2.</b>Debate y conclusiones en torno a la</p>	<p>JD + RG 2023</p> <p>JD + ST+</p>

	<p><b>I.R3.1.1.</b> 2 años después de iniciado el plan, mmA ha elaborado al menos 2 recursos (documentos, productos comunicacionales...) que sistematizan su trayectoria en equidad de género.</p> <p><b>I.R3.1.2.</b> Los recursos generados han sido socializados dentro y fuera de la organización</p> <p><b>I.R3.1.3.</b> Al finalizar el plan los documentos institucionales de mmA recogen su identificación como ONGD feminista</p>	<p>identificación de mmA como ONGD feminista.</p> <p><b>A.3.1.3.</b> Definir el futuro de la asociación, próximos pasos en materia de equidad de género</p> <p><b>A.3.1.4.</b> Crear un producto que refleje la esencia de mmA como organización defensora de los derechos de las mujeres en todos sus ámbitos.</p>	<p>Voluntariado 2022-2023 Recursos: persona moderadora externa</p> <p>JD + ST 2023</p> <p>COM 2021 Recursos: maquetación y diseño</p>
	<p><b>R.3.2. MMA cuenta con mecanismos y dinámicas que garantizan la conciliación y el cuidado de las personas.</b></p> <p><b>I.R3.2.1.</b> 12 meses después de iniciado el plan, ha aumentado el bienestar del equipo debido a las mejoras de las condiciones</p>	<p><b>A.3.2.1.</b> Renovar el pacto laboral con perspectiva de género, que incluya medidas de conciliación corresponsable.</p> <p><b>A.3.2.2.</b> Priorizar la consecución de jornadas completas a la contratación de más personal.</p> <p><b>A.3.2.3.</b> Establecer espacios de reuniones (junta,</p>	<p>Comisión pacto laboral 2020</p> <p>JD 2020, 2021, 2022, 2023</p> <p>ST + JD</p>

	<p>establecidas en el pacto laboral.</p> <p><b>I.R3.2.2.</b> Las mejoras en el pacto laboral incluyen una revisión feminista de las medidas de conciliación y corresponsabilidad.</p> <p><b>I.R3.2.3.</b> En función de los recursos de la asociación, al finalizar el plan, todas las contrataciones son a jornada completa.</p> <p><b>I.R3.2.4.</b> Dos años después de iniciado el plan, se han introducido al menos 3 cambios en las metodologías y dinámicas de los espacios de reunión.</p> <p><b>I.R3.2.5.</b> Se ha dedicado al menos 1 espacio organizacional anual a reflexionar sobre la importancia que la organización quiere dar a la gestión emocional y el cuidado de las personas.</p> <p><b>I.R3.2.6.</b> Al finalizar el plan,</p>	<p>voluntariado, asambleas) menos tecnicados, y más atractivos y cercanos.</p> <p><b>A.3.2.4.</b> Definir mecanismos para sacar a la luz las tareas más invisibilizadas de mantenimiento/equilibrio emocional y de gestión del día a día dentro de la organización para evitar que se perpetúe de forma inconsciente una división sexual del trabajo.</p>	<p>2021</p> <p>ST 2020</p>
--	---	---	--------------------------------

	<p>el cuidado de las personas es uno de los valores formales de la organización.</p> <p><b>I.R3.2.7.</b> Al finalizar el plan, no existen tareas sexualizadas.</p> <p><b>I.R3.2.8.</b> Al finalizar el plan la gestión emocional no recae tácitamente en las mujeres sino que es una responsabilidad y compromiso organizacional.</p>		
	<p><b>R.3.3. Mujeres de mmA capacitadas para identificar y afrontar la violencia machista</b></p> <p><b>I.R3.3.1.</b> Dos años después de iniciado el plan, el personal técnico y el voluntariado han incrementado sus capacidades para identificar diferentes expresiones de la violencia machista en las relaciones</p>	<p><b>A.3.3.1.</b> Organizar un espacio de debate con voluntariado y personal técnico sobre las manifestaciones de la violencia machista en nuestro entorno personal.</p> <p><b>A.3.3.2.</b> Elaboración y aplicación efectiva de un protocolo de prevención, detección e intervención en caso de acoso o agresión sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.</p> <p><b>A.3.3.3.</b> Socializar y explicar el protocolo a toda la organización.</p>	<p>RG 2022 Recursos: experta/o en género</p> <p>GG Segundo trimestre 2021</p> <p>RG Primer trimestre 2022</p>

	<p>personales y laborales.</p> <p><b>I.R3.3.2.</b> Dos años después de iniciado el plan, todas las personas de la organización conocen los detalles y las diferencias entre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.</p> <p><b>I.R3.3.3.</b> En 2022 todas las personas de la organización conocen que existe un protocolo de prevención, detección e intervención en caso de acoso o agresión sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, y saben cómo proceder en caso de que lo necesiten.</p>		
--	--	--	--

	RESULTADOS	ACCIONES	
<p><b>Objetivo 4:</b></p> <p>Visibilizar al interior y al exterior de la asociación las prácticas y políticas de la</p>	<p><b>R.4.1. Todas las personas que integran mmA conocen la apuesta de la organización por la equidad de género y se apropian de ella.</b></p>	<p><b>A.4.1.1.</b> Sistematización de experiencias positivas y aprendizajes en prácticas no patriarcales de mmA.</p>	<p>COM 2022 Recursos: sistematización (vídeo, producto audiovisual, maquetación...)</p>

<p><b>asociación que promueven y favorecen la igualdad y la perspectiva de género</b></p>	<p><b>I.R4.1.1.</b> Una vez realizada la sistematización, los aprendizajes extraídos han sido compartidos en espacios organizacionales y se ha reflexionado sobre ellos.</p> <p><b>I.R4.1.2.</b> Todas las entidades de la FAMME han recibido información sobre la experiencia de mmA con su proceso proequidad (tanto a través de comunicaciones electrónicas como presencialmente, en espacios de reunión)</p> <p><b>I.R4.1.3.</b> Al finalizar el plan, mmA es reconocida formalmente como entidad comprometida con la equidad de género por Emakunde</p>	<p><b>A.4.1.2.</b> Socializar los aprendizajes de la sistematización dentro de la organización</p> <p><b>A.4.1.3.</b> Difundir la experiencia de cambio organizacional pro equidad de género de mmA entre las demás entidades de la FAMME</p> <p><b>A.4.1.4.</b> Solicitar el reconocimiento por Emakunde como Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres</p> <p><b>A.4.1.5.</b> Participar en el desarrollo de las iniciativas de género y cambio organizacional impulsadas dentro de redes existentes de trabajo</p>	<p>RG 2023</p> <p>RG 2023 Recursos: espacio, viajes y estancias</p> <p>JD - RG 2023</p> <p>EPTS y COOP 2020, 2021, 2022, 2023 Recursos: desplazamientos</p>
	<p><b>R.4.2. Puestas en valor y difundidas las prácticas no patriarcales y de igualdad de la asociación al exterior de la organización</b></p> <p><b>I.R4.2.1.</b> Las experiencias</p>	<p><b>A.4.2.1.</b> Difundir la sistematización de experiencias positivas y aprendizajes a otros agentes</p>	<p>COM 2022, 2023 Recursos: desplazamientos, recursos humanos</p>

	<p>positivas y los aprendizajes son visibilizados periódicamente en la web y en los productos comunicacionales de la organización.</p> <p><b>I.R4.2.2.</b> Al menos 10 organizaciones con las que mmA tiene relación – incluyendo las contrapartes- conocen la sistematización realizada y las experiencias positivas identificadas.</p> <p>I.R4.2.3. Al menos 5 organizaciones –incluyendo contrapartes locales- han compartido con mmA sus propias experiencias positivas y aprendizajes en el ámbito de la equidad de género.</p>	<p><b>A.4.2.2.</b> Intercambio de aprendizajes y de sistematizaciones de experiencias, a través de un foro que implique también a contrapartes locales.</p> <p><b>A.4.2.3.</b> Invitar a grupos feministas y de mujeres a participar en por lo menos el 70% de las actividades de sensibilización de mmA.</p> <p>.</p>	<p>COOP 2023 Recursos: experta/o en género, desplazamientos, recursos humanos</p> <p>EPTS 2021, 2022, 2023</p>
	<p><b>R.4.3. Garantizada la presencia del enfoque de género en la política y las actividades de comunicación de mmA</b></p>	<p><b>A.4.3.1.</b> Revisión de todos los soportes internos y externos de comunicación para detectar el uso sexista del lenguaje o de las imágenes.</p>	<p>COM 2021</p>

	<p><b>I.R4.3.1.</b> En la primera fase del plan (2021) se cuenta con unas conclusiones sobre el uso del lenguaje en los soportes de comunicación de la asociación.</p> <p><b>I.R4.3.2.</b> Al finalizar el plan, todas las personas de la organización cuentan con conocimientos y herramientas para hacer un uso no sexista del lenguaje y para introducir el enfoque de género en las acciones de comunicación.</p> <p>I.R4.3.3. Un año después de iniciado el plan, todos los productos comunicacionales hacen un uso no sexista del lenguaje e incluyen el enfoque de género.</p>	<p><b>A.4.3.2.</b> Desarrollo de taller de formación práctico dirigido a personas socias y Junta con alguna agencia de comunicación feminista sobre formas de comunicación equitativas y con perspectiva de género.</p> <p><b>A.4.3.3.</b> Definir un protocolo o unas pautas de comunicación no sexista a aplicar en todas las acciones de comunicación de mma (mirar si ya tenemos).</p> <p><b>A.4.3.4.</b> Integrar en los canales de comunicación de mma recursos digitales en torno a la perspectiva de género.</p>	<p>COM 2021 Recursos: experta/o en comunicación y género</p> <p>COM Primer trimestre 2021</p> <p>COM Primer trimestre 2021 Recursos: informática</p>
--	---	--	--

## CRONOGRAMA



ACTIVIDAD	2020		2021		2022		2023	
	1ºsem estre	2ºsem estre	1ºsem estre	2ºsem estre	1ºsem estre	2ºsem estre	1ºseme stre	2ºsem estre
<p>Organizar una sesión de debate sobre los condicionantes de género que influyen a la hora de que hombres y mujeres asuman diferentes tipos de responsabilidades, tanto a nivel interno, como en las relaciones externas.</p> <p>Adquirir formalmente el compromiso de que haya al menos 50-50% de representatividad de mujeres y hombres en la Junta Directiva.</p> <p>Identificar, definir, fortalecer y consolidar el grupo de género</p> <p>Organizar un seminario/encuentro sobre cuidados y políticas de sostenibilidad de la vida para la plantilla y el voluntariado.</p> <p>Definir y poner en marcha una programación de formación anual de dos seminarios/ encuentros/ formaciones/ charlas sobre temas relacionados con la equidad de género, como prácticas patriarcales, herramientas y procesos no patriarcales o división sexual del trabajo, entre otros.</p> <p>Socializar el diagnóstico realizado de participación de hombres y mujeres en todos los espacios, promoviendo un debate sobre la participación y la realización de aportes y la participación equitativa de mujeres y hombres</p> <p>Realizar un análisis periódico del reparto de responsabilidades y funciones de representación entre voluntarias y voluntarios, para detectar posibles sesgos de género y desigualdades.</p> <p>Definir y desarrollar espacios de toma de decisiones (espacios formales, versus informales)</p> <p>Buscar metodologías atractivas y no patriarcales para los espacios de toma de decisiones.</p> <p>Generar un espacio/herramienta colectiva virtual y/o presencial en la que se compartan lecturas, reflexiones e información complementarias y de interés de todo el proceso de cambio organizacional pro equidad de género.</p> <p>Motivar al voluntariado para que al menos dos personas voluntarias (1 hombre y 1 mujer) se incorporen al grupo de género y asuma responsabilidades de seguimiento del plan.</p> <p>Revisar con criterios de género todos documentos institucionales (Plan Estratégico, Pacto laboral, Plan de Voluntariado)</p> <p>Hacer los ajustes que se identifiquen necesarios para integrar el enfoque de género tanto en el uso del lenguaje como en los contenidos.</p> <p>Aprobar los cambios de los documentos en la Junta Directiva y Asamblea y socializar los nuevos documentos a toda la organización</p> <p>Establecer espacios, mecanismos y herramientas para el seguimiento y ejecución del plan, incluyendo responsabilidades</p> <p>Protocolizar procedimientos de trabajo y gestión con perspectiva de género: contratación, acogida, despedida,</p>								

gestión de conflictos.

Elaborar un checklist para asegurar la inclusión del enfoque de género en todos los proyectos de cooperación y EpTS a desarrollar

Acordar principios condicionantes de las políticas de alianzas con enfoque de género.

Hacer un mapeo de organizaciones de mujeres u organizaciones feministas con las que MMA quiere trabajar.

Identificar espacios, campañas y/o acciones del movimiento feminista a las que nos pudiéramos incorporar.

Adherirnos de manera continua a campañas del movimiento feminista, de denuncia ante vulneraciones del derecho a la igualdad, y definir así un posicionamiento de MMA en relación a ello.

Dedicar un punto específico del orden del día de las reuniones de al menos dos Juntas Directivas a hacer un seguimiento del plan de género.

Diseñar herramientas/mecanismos que aseguren una comunicación no patriarcal/ lenguaje inclusivo con el apoyo de alguna experta en comunicación.

Diseñar metodologías participativas que democratizen el uso de la palabra y conviertan las Juntas en espacios atractivos para personas de perfiles diversos.

Tratar en la Junta la adhesión a campañas vinculadas a temáticas de equidad de género.

Evaluar anualmente el estado del equipo con respecto a las condiciones materiales y las responsabilidades de su puesto.

Revisar en dos momentos del año (verano y final) la carga de trabajo y previsión de los próximos meses.

Definir tareas compartidas y organizarlas de forma rotativa y equilibrada.

Mantener en las reuniones periódicas de la oficina técnica un espacio para el cuidado de las personas y la expresión de las emociones.

Crear protocolo de acogida y acompañamiento para nuevas incorporaciones.

Designar una persona de la Junta Directiva como figura mediadora que ayude a gestionar situaciones de insatisfacción

Dedicar sistemáticamente por lo menos un punto específico del orden del día de las reuniones del voluntariado a trabajar Comercio Justo y Género.

Diseñar herramientas/mecanismos que aseguren una comunicación no patriarcal y el lenguaje inclusivo, con el apoyo de alguna experta en comunicación.

Difundir y motivar la asistencia del voluntariado a actividades formativas organizadas por otras entidades en materia de género y de cambio organizacional pro equidad.

Motivar la participación del voluntariado en el Grupo de Género de la Coordinadora de ONGD de Euskadi.

Acción de formación dirigida a garantizar la incorporación de la interseccionalidad y la perspectiva de diversidad sexual y de género en el trabajo de la asociación.

Elaborar un documento que recoja la evolución de la asociación en lo que respecta a la equidad de género.

Debate y conclusiones en torno a la identificación de mmA como ONGD feminista.

Definir el futuro de la asociación, próximos pasos en materia de equidad de género

Crear un producto que refleje la esencia de mmA como organización defensora de los derechos de las mujeres en todos sus ámbitos.

Renovar el pacto laboral con perspectiva de género, que incluya medidas de conciliación corresponsable.

Priorizar la consecución de jornadas completas a la contratación de más personal.

Establecer espacios de reuniones (junta, voluntariado, asambleas) menos tecnificados, y más atractivos y cercanos.

Definir mecanismos para sacar a la luz las tareas más invisibilizadas de mantenimiento/equilibrio emocional y de gestión del día a día dentro de la organización para evitar que se perpetúe de forma inconsciente una división sexual del trabajo.

Organizar un espacio de debate con voluntariado y personal técnico sobre las manifestaciones de la violencia machista en nuestro entorno personal.

Elaboración y aplicación efectiva de un protocolo de prevención, detección e intervención en caso de acoso o agresión sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

Socializar y explicar el protocolo a toda la organización.

Sistematización de experiencias positivas y aprendizajes en prácticas no patriarcales de mmA.

Socializar los aprendizajes de la sistematización dentro de la organización

Difundir la experiencia de cambio organizacional pro equidad de género de mmA entre las demás entidades de la FAMME

Solicitar el reconocimiento por Emakunde como Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

Participar en el desarrollo de las iniciativas de género y cambio organizacional impulsadas dentro de redes existentes de trabajo

Difundir la sistematización de experiencias positivas y aprendizajes a otros agentes

Intercambio de aprendizajes y de sistematizaciones de experiencias, a través de un foro que implique también a contrapartes locales.

Invitar a grupos feministas y de mujeres a participar en por lo menos el 70% de las actividades de sensibilización de mmA.

Revisión de todos los soportes internos y externos de comunicación para detectar el uso sexista del lenguaje o de las imágenes

Desarrollo de taller de formación práctico dirigido a personas socias y Junta con alguna agencia de comunicación

feminista sobre formas de comunicación equitativas y con perspectiva de género.

Definir un protocolo o unas pautas de comunicación no sexista a aplicar en todas las acciones de comunicación de mmA (mirar si ya tenemos).

Integrar en los canales de comunicación de mmA recursos digitales en torno a la perspectiva de género.

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Uno de los aspectos que ha salido a relucir durante el proceso de diagnóstico, ha sido la necesidad de asegurar la **continuidad del grupo de género conformado**. Hasta la fecha, los planes de igualdad de género se cumplían prácticamente en su totalidad, pero sin un seguimiento por parte de la organización. Por este motivo, el presente plan contempla la puesta en marcha de una serie de **mecanismos de seguimiento** para comprobar la consecución de los objetivos y conocer el proceso de desarrollo. Así, se establecen espacios que facilitan este seguimiento, y se incluyen responsabilidades.

El primer mecanismo establecido ha sido la figura de la persona **referente de género**. Esta figura se encarga de revisar y asegurar el desarrollo del plan de acción pro-equidad de género, así como de coordinar las diferentes acciones enmarcadas en el mismo. Para ello, se establece que la referente de género también será parte del grupo de género.

El Plan incorpora acciones para **identificar, fortalecer y consolidar dicho grupo**, que tiene definidos unos objetivos y una agenda de trabajo, y que se reunirá al menos dos veces al año. Además, la Junta Directiva tratará en al menos dos sesiones al año el seguimiento de la implementación del plan de acción.

Se contempla además ofrecer **herramientas y formación al personal técnico y al voluntariado**, de manera que toda la asociación se sienta parte del proceso y asegure su cumplimiento. Estas formaciones y mecanismos también buscan motivar al voluntariado para que al menos dos personas voluntarias (al menos una mujer) se incorporen al grupo de género, y asuman responsabilidades de seguimiento.

Asimismo, todas las personas que han participado en la fase de elaboración del plan han tenido una implicación activa y real. Este factor es importante, dado que así la entidad se ha apropiado del proceso y el resultado es un plan con garantía de sostenibilidad.