

NAZIOARTEKO ELKARTASUNA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL

Actualización

III Plan de Acción Estratégico Pro-Equidad de Género en SOLIDARIDAD INTERNACIONAL 2020-2022-2024

Fundada en 1989, Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional es una Organización No Gubernamental de Desarrollo, declarada de Utilidad Pública, cuya misión es la erradicación de la pobreza con una mirada feminista, afrontando sus causas económicas, religiosas, culturales y medioambientales, así como, la extensión de la libertad y la igualdad de derechos en el mundo. En coherencia, implementamos programas que contribuyen al desarrollo humano sostenible con el fin de que las personas empobrecidas de La Tierra tomen el control de su propia vida.

La actualización de este III Plan Pro-Equidad de género en NAZIOARTEKO ELKARTASUNA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL 2020-2022-2024 ha sido aprobada el 28 de junio de 2021 en Asamblea de personas asociadas.

El documento que presentamos a continuación es el resultado de un trabajo colectivo, de *ACTUALIZACIÓN* del III Plan de Acción Estratégico Pro-Equidad de Género 2020-2022, protagonizado por las personas que hacemos posible que la misión de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional avance.

El Plan de Acción Estratégico Pro-Equidad de Género 2020-2022-2024 es un documento vivo, abierto e integral que nace para extender la mirada crítica feminista de manera global en toda la organización, eliminando las desigualdades de género, desarrollando la transversalidad de género e impulsando el empoderamiento de las mujeres, tanto internamente como externamente a través de las iniciativas impulsadas.

Con esta *ACTUALIZACIÓN* contamos con un documento estratégico, actual, que fije globalmente la mirada crítica feminista en los nuevos documentos estratégicos de Nazioarteko Elkartasuna – Solidaridad Internacional que se encuentran en proceso de elaboración.

- Año aprobación de la *ACTUALIZACIÓN*: 2021
- Revisión periódica: Anual
- Elaboración: Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional
- Coordinación: Irene Ortiz de Urbina
- Acompañamiento externo: Ander Arcos.

INDICE

1. PRESENTACIÓN.....	04
2. CONTEXTO LEGAL.....	05
3. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO.....	07
3.1. PROSPECTIVA DEL PROCESO	
3.2. EL PROCESO	
3.3. QUIENES IMPULSAN EL CAMBIO	
4. PLAN PRO-EQUIDAD DE GÉNERO.....	12
4.1. ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN	
4.2. CONTENIDO	
4.3. EJES DE ACTUACIÓN	
4.4. ACTIVIDADES POR EJE DE ACTUACIÓN	
5. BIBLIOGRAFIA	24
5.1. BIBLIOGRAFIA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI	
5.2. BIBLIOGRAFIA DE ÁMBITO ESTATAL	
5.3. BIBLIOGRAFIA DE NACIONES UNIDAS y UNIÓN EUROPEA	
5.4. OTRAS FUENTES	
6. GLOSARIO.....	27

1. PRESENTACIÓN

Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional «NE-SI» tiene una trayectoria institucional de defensa los derechos humanos de las mujeres que se remonta a los valores y documentos fundacionales de la organización, así como al conjunto humano que le da vida, entre cuyos miembros se encuentran personas que han participado en la fundación de movimientos y colectivos feministas y de lesbianas, en Euskadi y en otras regiones del mundo en las que trabajamos, personas que participan en los espacios ejecutivos y de decisión de la asociación.

La participación de «NE-SI», entre 2006 y 2007, en el «Proceso de Cambio Pro Equidad de Género» facilitado y acompañado por la Coordinadora de ONGD de Euskadi, viene precedida de un «Proceso de Reflexión inicial para la Adopción de una Política de Género», que la organización implementó internamente en 2005, y que dio como resultado, por primera vez, el análisis de la situación de la perspectiva de género en la propia cultura y ámbito organizacional.

La culminación de ambos procesos desembocó, con apoyo de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo «AVCD», en la conformación de un Grupo Interno de Género (GIG) y en la elaboración participativa del Plan Estratégico de Género 2011-2014, en el que se definía como objetivo de la organización el potenciar el empoderamiento de las mujeres y la equidad de género, introduciendo en todas las acciones internas/externas la perspectiva de género. En 2015 se actualiza el GIG, se redefine la estrategia de género y su marco de acción con un segundo Plan, vigente hasta 2019. En el contexto de la implementación de dicho Plan, se constata la consolidación y despliegue institucional de una política de género con enfoque de derechos, transversalizada en la actuación general estatutaria de «NE-SI», que comparte con el conjunto de las socias la perspectiva de género en el modelo de desarrollo humano sostenible que propugnamos, que ha generalizado la aplicación de herramientas metodológicas para examinar el impacto de las diferencias de género, pero también la condición de opresión de las mujeres en las intervenciones, y que se orienta al empoderamiento de las mujeres en los contextos y sectores en los que la ONGD actúa. Pero también se ha constatado la necesidad de sistematización en la mirada estratégica de género de la organización al interior y al exterior de su accionar.

En el primer semestre de 2019 se llevó a cabo un diagnóstico interno que desembocó en la elaboración participativa del Plan Pro Equidad de Género 2020-2022 —aprobado en el Comité Directivo (06 de junio de 2020) — y ratificado el 28 de julio de 2020 en Asamblea de personas asociadas, que proporcionó a la asociación de una hoja de ruta para su actuación interna en clave de equidad y que actúa de faro feminista para las políticas, la cultura y actitud organizacional, los procesos de trabajo y de toma de decisiones, los modos internos de gestión del conocimiento y de las personas, y para el capital humano de la asociación.

El Plan Pro Equidad de Género 2020-2022 se ha implementado a lo largo de 2020 y 2021 y su aplicación y revisión periódica anual ha evidenciado la necesidad de una actualización para extender la mirada crítica feminista de manera global en toda la organización, eliminando las desigualdades de género, desarrollando la transversalidad de género e impulsando el empoderamiento de las mujeres, tanto internamente como externamente a través de las iniciativas impulsadas. Además de contar con un documento estratégico, actual, que facilite fijar globalmente la mirada crítica feminista en los documentos estratégicos de «NE-SI» que se encuentran en proceso de elaboración.

2. CONTEXTO LEGAL

El Plan de acción estratégico pro-equidad de género de «NE-SI» recoge las lecciones aprendidas en el proceso, las evaluaciones y recomendaciones de la «AVCD» y del “Diagnóstico participativo para promover procesos de cambio organizacional” desarrollado en 2019. Y la aplicación y revisión anual del Plan a lo largo de 2020.

El Plan se alinea con los compromisos de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo (AVCD) establecidos en los Decretos del año 2008 y 2018. El Decreto 197/2008, de 25 de noviembre, que regula las ayudas a entidades de cooperación para promover procesos internos de cambio organizacional pro-equidad de género, procesos 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, objetivos que comparte nuestra organización. Así, el plan promueve que los cambios deben ser promovidos y aprehendidos dentro de las entidades, por lo que resulta imprescindible la implicación de todo el personal en los procesos.

La *ACTUALIZACIÓN* de este Plan avanza en profundizar en la puesta en práctica, incorporando la prospectiva desarrollada en el Diagnóstico y atendido a las recomendaciones de la «AVCD».

El compromiso con la igualdad de género de «NE-SI», está reflejado en los Estatutos y en el Plan Estratégico Institucional. En el marco del Decreto de 2008 se solicitó la ayuda que ha permitido explicitar y fortalecer el compromiso. El Plan tiene como objetivo servir de hoja de ruta de la actuación en el conjunto del ámbito interno, procurando cambios y también consolidarlos, para que se conviertan realmente en transformaciones organizacionales, relacionadas con la cultura, estructuras, procedimientos y procesos de la propia organización relacionados con el cambio de valores necesario para la igualdad.

Las mejoras establecidas han tenido que ver con la necesaria alineación del Plan con las propuestas de la «AVCD» y con el diseño de políticas que den respuesta a las situaciones más urgentes de desigualdad, el diagnóstico realizado, las aportaciones recogidas del conjunto de las personas de la organización y las lecciones aprendidas en el proceso.

Las mejoras establecidas han tenido que ver con la necesaria alineación del Plan con las propuestas de la «AVCD» y con el diseño de políticas que den respuesta a las situaciones más urgentes de desigualdad, el diagnóstico realizado, las aportaciones recogidas del conjunto de las personas de la organización y las lecciones aprendidas en el proceso.

El Plan y la *ACTUALIZACIÓN* se configuran como una brújula feminista que señala y orienta la hoja de ruta para avanzar en la consecución de la equidad de género interna y externamente, así como, los objetivos prioritarios en los que incidir. Objetivos que plantean cambios organizacionales y de funcionamiento interno de la organización y apuntan la dirección a seguir para la consecución de los retos planteados en equidad de género. Asimismo, la Ley 5/2008, de 19 de junio, por la que se crea y regula la «AVCD», establece, entre sus funciones, el apoyo y la asistencia a los agentes de cooperación y señala que estas funciones deben llevarse a cabo teniendo en cuenta el objetivo de la igualdad para mujeres y hombres de manera activa. Por su parte, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, para el conjunto de instituciones vascas y entidades del sector privado insta a la incorporación de la perspectiva de género y acciones positivas en las entidades que reciban subvenciones públicas.

El marco conceptual y estratégico feminista y los marcos legales y estratégicos institucionales constituyen el marco teórico y operativo del plan de «NE-SI»; así como, las cifras y datos de situación y evolución de las desigualdades de género existentes y las propuestas feministas para su eliminación y el logro de la igualdad real.

Los Principios orientadores del Plan son el Paradigma feminista; el enfoque de género; la interseccionalidad del género; la acción positiva, y el empoderamiento de las mujeres y niñas. Y extiende la mirada crítica feminista tanto internamente como externamente a través de las iniciativas impulsadas. Además de estos principios, se establecen las siguientes garantías para que las actuaciones recogidas sean operativas y tengan el impacto previsto:

1. Compromiso real de la organización.
2. Recursos presupuestarios, humanos, técnicos y materiales necesarios
3. Política de transparencia y rendición de cuentas
4. Participación e interlocución de los movimientos de mujeres y ONGDs.
5. Corresponsabilidad y colaboración de todas las áreas/personas de la organización.

El Decreto aprobado en Consejo de Gobierno Vasco, 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, recoge los retos planteados en el Decreto anterior de 2008 y mantiene el mismo marco conceptual, que se ha revelado como adecuado, pero aspira a profundizar en su puesta en práctica. Adicionalmente, establece algunas modificaciones en las ayudas en la ampliación del tipo de actuaciones de cambio organizacional que pueden ser objeto de ayuda y que «NE-SI» desea solicitar.

3. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

Este Plan y su *ACTUALIZACIÓN* se entienden como la suma de Procesos de cambio organizacional pro- equidad de género “actuaciones de reflexión en «NE-SI» que suponen transformar los modos preexistentes de concebir y pensar, con el objetivo de prescindir las desigualdades de género que se causan en cualquiera de los ámbitos de funcionamiento de la entidad: estrategias, estructura, métodos de trabajo, políticas y cultura organizacional.

Partiendo de la premisa del Decreto de 2008 de la «AVCD», que regula las ayudas a entidades de cooperación para promover procesos estratégicos de cambio organizacional interno pro-equidad de género. Procesos 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.

El Decreto de 2018 parte de la misma premisa que el 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, mantiene el mismo marco conceptual, que se ha revelado como adecuado, pero aspira a profundizar en su puesta en práctica.

Las transformaciones a desarrollar no sólo hacen referencia a aspectos formales o de estructura de las entidades, sino que están ligadas a cambios en la cultura organizacional. Esta última se entiende 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. Por lo tanto, se trata de cambios que deben ser promovidos y aprehendidos dentro de las entidades, por lo que resulta imprescindible la implicación de todo el personal en los procesos.

El nuevo instrumento normativo de 2018 mantiene el mismo marco conceptual, que se ha revelado como adecuado, pero aspira a profundizar en su puesta en práctica. Adicionalmente, se destaca la ampliación del tipo de actuaciones de cambio organizacional que pueden ser subvencionadas, las cuales, hasta la fecha, comprendían la elaboración del Diagnóstico Participativo de Género y del Plan de Acción Estratégico pro-equidad de Género y que ahora se completa con actuaciones relativas a la implementación del Plan y la evaluación de su ejecución.

La solicitud de ayuda para la implementación de este III Plan y su evaluación posterior forman parte de los objetivos de «NE-SI».

En definitiva, el Plan deberá establecer las acciones óptimas que garantice promover procesos de cambio estratégico organizacional proequidad de género, con el fin de eliminar las desigualdades de género que existen en «NE-SI» mediante la adopción en la actividad interna de acciones positivas de empoderamiento de las mujeres y de la incorporación transversal y sistémica de la perspectiva de género que garantizado la sostenibilidad y la permanencia, garanticen la transformación en los modos de hacer y pensar internos.

3.1. PROSPECTIVA DEL PROCESO

El análisis de la organización se establece desde las ocho áreas temáticas propuestas en el Decreto 197/2008 revalidadas en el Decreto de 2018, del Gobierno Vasco, coordinado por la «AVCD»:

8 ÁREAS TEMÁTICAS
Políticas
Trayectoria de trabajo previo pro-equidad
Cultura organizacional
Procesos internos de trabajo
Toma de decisiones
Comunicación y aprendizaje
Gestión de las personas
Actitud

El diagnóstico desarrollado ha permitido establecer un Plan de acción con las medidas concretas y estructuradas de transformación de las desigualdades de género en el espacio interno de «NE-SI» y cuenta con las siguientes características:

- Vinculación directa con la realidad organizacional expuesta en el diagnóstico y relación directa y argumentada con sus resultados.
- Establecimiento de acciones pro-equidad orientadas a la disminución de las desigualdades de género detectadas, que incorporan la transversalidad del género sistémica e impulsan acciones positivas para el empoderamiento de las mujeres en «NE-SI».
- Inclusión de acciones en la dimensión de la cultura organizacional.
- El Plan y su *ACTUALIZACIÓN* tendrán una duración de 48 meses, entre los años 2020 y 2024 para la ejecución de las acciones contenidas en el Plan.

El análisis de «NE-SI» desde las **ocho áreas temáticas** propuestas por la «AVCD» ha extraído la siguiente **Prospectiva**:

Políticas: documentos rectores que definen los valores de la organización y enmarcan sus actuaciones. **Prospectiva:**

- Desplegar el III Plan estratégico interno pro-equidad de género en el Plan estratégico institucional de la organización.

Trayectoria de trabajo previo pro-equidad: factores influyentes, esfuerzos realizados, dificultades, amenazas, fortalezas y oportunidades del trabajo pro-equidad de género realizado. **Prospectiva:**

- Aprobar y desarrollar el III Plan estratégico interno pro-equidad de género y su *ACTUALIZACIÓN 2020-2022-2024*
- Aprobar y desarrollar Planes operativos anuales pro-equidad de género 2020/24

Cultura organizacional: tipología de poder, noción de trabajo y **empleo**, modelo de masculinidad igualitaria y otros factores. **Prospectiva:**

- Incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de dirección
- Incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión
- Aprobar un “Acuerdo de compromiso” y su desarrollo por parte de la Dirección que establezca la equidad de género como elemento clave de la cultura organizacional.
- Garantizar la difusión, la transparencia y la rendición de cuentas de la marcha de proceso al conjunto de las personas de «NE-SI».

Procesos internos de trabajo: división de tareas y **responsabilidades**, procedimientos, procesos de planificación y coordinación del trabajo. **Prospectiva:**

- Aprobar un Plan de apoyo para una nueva organización social de los cuidados que redistribuya su provisión de manera corresponsable entre mujeres y hombres.

- Aprobar un protocolo de acoso sexual y moral que recoja los procedimientos a desarrollar.

Toma de decisiones: sistemas, procesos y pautas de participación y **prioridades.**

Prospectiva:

- Fortalecer la Comisión de Igualdad y Feminismos y su impacto en la toma de decisiones interna
- Garantizar formalmente la paridad en las estructuras de toma de decisiones, esto es, no menos de un 40% ni más de un 60% de cada sexo.
- Analizar si la participación es paritaria en la toma de decisiones
- Constatar que la toma de decisiones se establece en función de las situaciones de género.

Comunicación y aprendizaje: canales de información, espacios de comunicación y formas de adquisición de conocimientos relativos a la promoción de la perspectiva de género en el trabajo de la organización. **Prospectiva:**

- Inaugurar un proceso para desplegar en el Plan Formativo de «NE-SI» en el enfoque de género.
- Así, como desplegar las necesidades formativas específicas con criterios de “Aprendizaje en la acción” para el conjunto de la organización, en función de los objetivos, tareas y funciones a desempeñar en el marco del III Plan Pro-equidad de género y en la *ACTUALIZACIÓN* de 2021.
- Inaugurar un proceso para desplegar la comunicación en el Plan de Comunicación de «NE-SI» que garantice la difusión en el conjunto de la organización y la rendición de cuentas sobre el proceso.

Gestión de las personas: selección y gestión del equipo humano de la organización, definición de funciones y responsabilidades, formación, promoción y medidas de conciliación. **Prospectiva:**

- Garantizar que la equidad de género en la gestión de las personas establecida formalmente en los Estatutos produce resultados equitativos de género
- Analizar si las condiciones laborales de acceso, permanencia, promoción, salario, retribución y formación se gestionan en equidad de género y se mantienen a lo largo del proceso
- Actitudes: comportamientos o posicionamientos de la organización ante el proceso de cambio organizacional pro-equidad, resistencias, significados otorgados a las actuaciones planificadas
- Establecer la equidad de género como prioridad estratégica de «NE-SI»: Aprobar un “Acuerdo de compromiso” por parte del Comité Directivo de la Organización con la equidad de género y el desarrollo del Plan de acción y sus actualizaciones
- Difundir el Acuerdo de compromiso en el marco del Plan de Comunicación de «NE-SI» y de las estrategias establecidas (Web, Intranet,...) que garantice la difusión en el conjunto de la organización.
- Garantizar la difusión, la transparencia y la rendición de cuentas de la marcha de proceso al conjunto de las personas de «NE-SI».

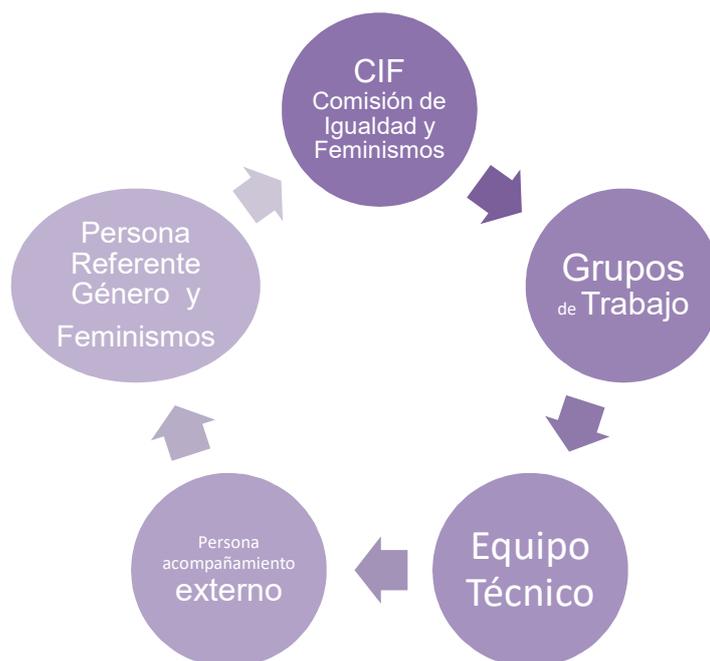
3.2. EL PROCESO

El proceso que abrimos con este plan es a largo plazo y pretende de la implicación y colaboración de las personas que formamos parte de «NE-SI». Es un punto de partida de consenso y compromiso entre quienes hacemos y trabajamos en la entidad, especialmente en lo referente a la actitud:

- Compromiso con la corresponsabilidad. El cambio pasa por cada persona. Se requiere la revisión de nuestro espacio privado y, entre otras, a abordar los cambios de actitud, cultura, valores y comportamientos personales que sean necesarios.
- Compromiso con la autocrítica y a mantener una mirada crítica con respecto a todos nuestros procesos.
- Compromiso con reconocer la capacidad de propuestas y toma de medidas con respecto a este Plan al Grupo de Trabajo en Género y Feminismos y a la Persona Técnica Referente de Género y Feminismos

3.3. QUIENES IMPULSAN EL CAMBIO:

- La CIF –Comisión interna de género y feminismos-, que se conformará a partir de ahora como **CIF** -Comisión de Trabajo en Género y Feminismos-. Un espacio para impulsar en clave de reflexión y debate colectivo, fuente de información para el propio diagnóstico e, incluso, de formación de algunos temas trabajados. Compuesto por personas 5; equipo técnico (1); comité directivo (1); grupos de trabajo (1); voluntariado (1); y la persona técnica referente de género y feminismos.
- La **persona referente de género y feminismos**: Irene Ortiz de Urbina Freire.
- La **persona de acompañamiento externo**: Ander Arcos.



3.4. CÓMO IMPULSAN EL CAMBIO

Garantizando una participación de calidad constructiva. Desde el punto de vista metodológico, ha sido muy importante las dinámicas de las reuniones que han trabajado los temas colaborativamente. Una dinámica de participación colectiva, especialmente en la Comisión de Trabajo en Género y Feminismos, donde se ha combinado diferentes dinámicas sobre: teoría feminista, distintas herramientas, espacios de participación, responsabilidades y cuidados de las personas. Siempre desde una reflexión crítica.

3.5. UN PROCESO PARA PROVOCAR CAMBIOS

«NE-SI» está comprometida en contribuir al cambio social necesario que posibilite una igualdad de género real.

Aunque todos los agentes sociales son importantes para alcanzar la igualdad de género, desde nuestro ámbito particular podemos hacer esfuerzos diarios para contribuir a los cambios necesarios para que esa igualdad sea efectiva.

Organizacionalmente estamos comprometidos con que las personas que trabajan en nuestra entidad puedan ser agentes activas del cambio necesario interna y extenamente, logrando:

- Educar en base al valor de la igualdad. Si los niños y niñas se perciben como iguales, en el momento en el que crezcan contribuirán a mantener esa igualdad y a respetarse mutuamente. Por lo tanto, desde la infancia es importante una educación basada en la igualdad evitando estereotipos de género.

- Utilizar un lenguaje no sexista. Cuando hablamos o escribimos, no nos damos cuenta del uso que hacemos del lenguaje y de cómo, en ocasiones, abusamos del masculino genérico en nuestra forma de hablar o escribir. Cuidando el uso de este tipo de lenguaje ayudaremos a evitar que las mujeres sean ocultadas y a lograr la igualdad en el trato entre mujeres y hombres.
- Fomentar la igualdad en el trabajo. En el ámbito laboral facilitando que exista una igualdad real de oportunidades, que los salarios sean iguales en puestos iguales, con independencia del género, y que todas las personas tengan acceso a la formación en igualdad de condiciones.
- Apoyar la asunción de responsabilidades por igual. El cuidado de los hijos e hijas o las tareas domésticas deben ser repartidas por igual entre hombres y mujeres de forma que el reparto de responsabilidades sea equitativo.
- El papel de «NE-SI» en el cambio social para la igualdad de género es importante, y la educación de las generaciones futuras es la base.
- El papel de «NE-SI» como organización “motora”, con respecto a sus socias, que las acompaña en su proceso de cambio pro-equidad de género.

4. PLAN PRO-EQUIDAD DE GÉNERO22

4.1. ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN

- La ASAMBLEA: Es el máximo órgano de la organización, aprueba e impulsa el proceso del nuevo Plan Proequidad de Género de la entidad. tiene la responsabilidad de aprobar los planes operativos anuales y los informes finales de evaluación.
- El Comité Directivo: Es la locomotora que actúa de tractora de toda la organización para lograr implementar el nuevo Plan proequidad de Género. Tiene la responsabilidad del acompañamiento a la vez que toma las decisiones estratégicas.
- El Equipo técnico: Informa sobre el proceso de implementación del nuevo Plan Proequidad y lo socializa. Toma decisiones operativas y asume su implementación.
- Los Grupos de trabajo: Proponen actividades y acciones a la Persona Referente de Género y Feminismos y a la Comisión de Igualdad y Feminismos.
- El Voluntariado: Es la mayor expresión de solidaridad de «NE-SI» que implica un gran compromiso con las necesidades existentes y la misión de la entidad. Debe tener información y el proceso del nuevo Plan proequidad de Género estará abierto a su participación.



4.2. CAMBIOS, EJES DE ACTUACIÓN Y ACTIVIDADES

CAMBIO 1. Incorporar la mirada feminista a nuestra misión, visión y modelo organizacional.					
<p>Eje de acción 1.1. Promover el cambio necesario para transversalizar la mirada feminista en la vida y estrategia de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional «NE-SI».</p> <p>Más específicamente del diagnóstico incorporamos las recomendaciones siguientes: La acción 1.1.3. Implementar un proceso para reforzar los principios de Carta Internacional de DDHH incorporando la mirada crítica feminista. Se llevará a cabo sesiones y talleres abiertos a todas las personas para recoger aportes y garantizar la participación de todas las personas de la entidad en la revisión de estos principios. Y la acción 1.1.4. Definir y aprobar el Plan Operativo Anual de acción estratégico pro-equidad de género y establecer los recursos destinados para su implementación. En un marco de implementación de un proceso de reflexión en la organización sobre feminismo. Incorporando su aprobación en al menos, una asamblea anual y en el Comité Directivo.</p>					
ACCIONES	RESPONSABLE	PERSONAS Y COLECTIVOS	MEDIOS	CALENDARIO	
1.1.1	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 propone reactivar el Grupo de Trabajo de Género y Feminismos y el Reglamento -GTGyF- de funcionamiento Interno. En la actualización de 28.06.21 del III-PAE.ProE.2020-2022-2024 se asegura la reactivación del -GTGyF- y fortalecer el grupo con una persona técnica en nuevas masculinidades. Y se cambia el nombre de -GTGyF- por Comisión de Igualdad y Feminismos «C.I.F.». 	<ul style="list-style-type: none"> Persona Téc. referente de Género y Feminismos Presidencia de «NE-SI». 	<ul style="list-style-type: none"> Comisión de Igualdad y Feminismos «C.I.F.». Persona Técnica en nuevas masculinidades. Equipo Técnico «ET» Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2024
1.1.2	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 propone evaluar el «II Plan de acción pro-equidad de género 2016-2019». En el III-PAE.ProE.2020-2022-2024 se incorporan recomendaciones de evaluación del «II Plan» y disponer de un Plan ProEquidad orientado a eliminar las desigualdades de género, desarrollando la transversalidad de la mirada feminista y promover el empoderamiento de las mujeres, tanto al interior de la entidad, como en las iniciativas impulsadas de diversidad sexual, liderazgos transformadores, feminismo decolonial y experiencias de prácticas en nuevas masculinidades. 	<ul style="list-style-type: none"> Persona Téc. referente de Género y Feminismos 	<ul style="list-style-type: none"> Comisión «C.I.F.» Comité Directivo/ Asamblea 	<ul style="list-style-type: none"> Personal 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2021
1.1.3	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 propone implementar un proceso para reforzar los principios de la Carta Internacional de los DD.HH. incorporando la mirada crítica feminista. En el III-PAE.ProE.2020-2022-2024 se incorpora la formación para reforzar los principios de la Carta de Internacional de los DD.HH. incorporando la mirada crítica feminista. 	<ul style="list-style-type: none"> Persona Téc. referente de Género y Feminismos 	<ul style="list-style-type: none"> Comisión «C.I.F.» Comité Directivo/ Asamblea Persona Técnica en nuevas masculinidades. 	<ul style="list-style-type: none"> Personal 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2024
1.1.4	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 propone definir y aprobar el Plan Operativo Anual de acción estratégico pro-equidad de género y establecer los recursos destinados para su implementación. En un marco de implementación de un proceso de reflexión en la organización sobre feminismo En el III-PAE.ProE.2020-2022-2024 se propone asegurar recursos para implementar el Plan Operativo Anual de Acción Pro-equidad de género, en un marco, de un proceso de avance de la organización en feminismo y masculinidades igualitarias. 	<ul style="list-style-type: none"> Persona Téc. referente de Género y Feminismos 	<ul style="list-style-type: none"> Comisión «C.I.F.» Voluntariado Equipo Técnico «ET» Comité Directivo 	<ul style="list-style-type: none"> Personal 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2024
1.1.5	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 propone acentuar la mirada crítica feminista en la misión, visión, modelo de organización y en el nuevo plan Estratégico. En 2020 se revisó tanto la misión como la visión y el modelo de organización incorporando el enfoque feminista. En la actualización del III-PAE.ProE.2020-2022-2024 se mantiene incorporar la mirada crítica feminista en el Plan Estratégico institucional 2022-2026 orientado a eliminar las desigualdades de género, desarrollando la transversalidad de género y promover el empoderamiento de las mujeres, tanto al interior de la entidad como en las iniciativas impulsadas. 	<ul style="list-style-type: none"> Persona Téc. referente de Género y Feminismos Comité Directivo 	<ul style="list-style-type: none"> Comisión «C.I.F.» Dirección Comité Directivo/ Asamblea 	<ul style="list-style-type: none"> Personal 	<ul style="list-style-type: none"> 2021
1.1.6	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 propone que se inaugure un proceso para incorporar el III Plan Estratégico Pro Equidad de Género en el nuevo Plan Estratégico Institucional de «NE-SI». En 2020 se ha avanzado en el nuevo Plan Estratégico institucional y en la incorporación del III-PAE.ProE.2020-2022 en el mismo. Proceso que concluirá con la aprobación del mismo. 	<ul style="list-style-type: none"> Comité Directivo 	<ul style="list-style-type: none"> Comisión «C.I.F.» Comité Directivo/ Asamblea 	<ul style="list-style-type: none"> Personal 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2021
1.1.7	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 propone la adecuación e incorporación del Reglamento de funcionamiento del «GTGyF» en el nuevo Plan Estratégico de «NE-SI». Proceso avanzado a lo largo de 2020 que concluirá con la aprobación de la su incorporación en el mismo. 	<ul style="list-style-type: none"> Comité Directivo 	<ul style="list-style-type: none"> Comisión «C.I.F.» Coordinación Comité Directivo/ Asamblea 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2021
1.1.8	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 propone incorporar la figura de persona técnica referente de Género y Feminismos en el nuevo Plan Estratégico institucional de «NE-SI». Proceso avanzado a lo largo de 2020 que concluirá con la aprobación de la su incorporación en el mismo. 	<ul style="list-style-type: none"> Persona Téc. referente de Género y Feminismos Comité Directivo 	<ul style="list-style-type: none"> Comisión «C.I.F.» Coordinación Comité Directivo/ Asamblea 	<ul style="list-style-type: none"> Personal 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2021
1.1.9	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 propone volver a evaluar los estatutos de la organización, por el Grupo de Trabajo de Género y Feminismos, para acentuar la mirada feminista. Y aprobarlo en Asamblea en el caso de que se incorporen avances. Proceso continuo de evaluación. 	<ul style="list-style-type: none"> Persona Téc. referente de Género y Feminismos Comité Directivo 	<ul style="list-style-type: none"> Comisión «C.I.F.» Coordinación Comité Directivo/ Asamblea 	<ul style="list-style-type: none"> Persona 	<ul style="list-style-type: none"> 2021 2024
1.1.10	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 determina que queda establecida la equidad de género como una prioridad estratégica de la cultura organizacional. En el III-PAE.ProE.2020-2022-2024 queda establecida la equidad de género como una prioridad estratégica de la entidad, tanto al interior de la entidad como al exterior en las iniciativas impulsadas. 	<ul style="list-style-type: none"> Persona Téc. referente de Género y Feminismos Comité Directivo 	<ul style="list-style-type: none"> Comisión «C.I.F.» Comité Directivo Voluntariado 		<ul style="list-style-type: none"> 2022 2024

Actualización III PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO PRO-EQUIDAD DE GÉNERO 2020-2022-2024
NAZIOARTEKO ELKARTASUNA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL

CAMBIO 1. Incorporar la mirada feminista a nuestra misión, visión y modelo organizacional.					
<p>Eje de acción 1.2. Promover el cambio necesario para transversalizar la perspectiva feminista en las herramientas que Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional «NE-SI» utiliza para desplegar su acción. Más específicamente del diagnóstico incorporamos las recomendaciones siguientes: La acción 1.2.3. Formular e implementar un proyecto significativo anual feminista. Garantizando que el proceso de identificación del proyecto es abierto y participativo, para ello, se pondrá en marcha un Grupo de Trabajo de apoyo. Y la acción 1.2.7. A través de la Plataforma Formativa «PFF» impartirá Plan de Formación en Feminismos dirigido a «ET», «GT», «CD» y Voluntariado, abordando masculinidades igualitarias y principios de Carta Internacional de DDHH incorporando la mirada crítica feminista.</p>					
ACCIONES	RESPONSABLE	PERSONAS Y COLECTIVOS	MEDIOS	CALENDARIO	
1.2.1	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 propone que la revista digital MEP «Mundo en Positivo» será un espacio permanente en el que difundir contenidos relacionados con la misión de la organización desde una mirada feminista. Impulsará la participación de entidades feministas y reforzará principios de Carta Internacional de DDHH incorporando la mirada crítica feminista en sus contenidos, Publicaciones con mirada feminista que se materializan a partir de 2020. En el III-PAE.ProE.2020-2022-2024 se asegura una difusión de los contenidos de «MEP»--Mujeres en Positivo-- relacionados con la misión de organización desde una mirada feminista crítica, así como, las actividades llevadas a cabo con otras organizaciones feministas del mundo para reforzar los principios de la Carta Internacional de DDHH. 	<ul style="list-style-type: none"> Persona Téc. referente de Género y feminismos Responsables de comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» 	<ul style="list-style-type: none"> Personal 	<ul style="list-style-type: none"> 2021 2024
1.2.2	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 propone cambiar el nombre de la revista digital «MEP» --Un Mundo en Positivo- por un nombre que identifique la visión feminista de los contenidos de la publicación. En 2020 se determinó el cambio de nombre por «MEP»--Mujeres en Positivo-- En el III-PAE.ProE.2020-2022-2024 se cambia el nombre de revista digital «MEP»--Mujeres en Positivo--. 	<ul style="list-style-type: none"> Persona Téc. referente de Género y Feminismos Equipo Técnico «ET» 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Contratación externa 	<ul style="list-style-type: none"> 2021 2022
1.2.3	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 propone implementar y formular un proyecto significativo anual feminista. En 2020 se formuló y se ejecutó el proyecto (2020/2021) "Análisis crítico de la masculinidad hegemónica y formas alternativas e igualitarias de la misma entre la población adolescente en el territorio de Bizkaia". También se ha formulado y ejecutado Escuela lesbica-feminista de formación técnica-manual y ambiental para el fortalecimiento de las mujeres. En el III-PAE.ProE.2020-2022-2024 se asegura la implementación y formulación anualmente de un proyecto significativo feminista y un proyecto que aborde la masculinidad desde este enfoque. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Personal 	<ul style="list-style-type: none"> 2021 2024
1.2.4	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 propone convertir la Plataforma Formativa «PF» de «NE-SI» en una Plataforma de Formación con mirada Feminista «PFF». En 2020 se ha impartido: "El laberinto de los Derechos Humanos y la igualdad para las mujeres en África". En el III-PAE.ProE.2020-2022-2024 se asegura la mirada feminista en las iniciativas de la Plataforma de Formación Feminista «PFF» y en los conservatorios y seminarios virtuales o presenciales. 	<ul style="list-style-type: none"> Persona Téc. referente de Género y Feminismos Equipo Técnico «ET» 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Contratación externa 	<ul style="list-style-type: none"> 2021 2022
1.2.5	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 propone transversalizar la mirada feminista en posicionamientos políticos, formaciones y charlas. Trasladar mensajes del GTyGf a las actividades programadas. Divulgar conquistas feministas (divorcio, salud sexual y reproductiva, aborto, lucha contra violencia machista, etc.). En 2020 la posición organizacional feminista se ha trasladado, por parte de las personas que componen la organización, en todas las actividades presenciales o virtuales que se han organizado o en las que se ha participado. En el III-PAE.ProE.2020-2022-2024 se asegura la transversalización de la mirada feminista en todas las iniciativas de EpTS, cooperación y acción humanitaria, así como, en posicionamientos, formaciones y seminarios. Y trasladar mensajes de la Comisión «C.I.F» a las actividades programadas. Divulgar conquistas feministas (divorcio, salud sexual, reproductiva, aborto/lucha contra violencia machista, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Personas Directivas 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2024
1.2.6	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 propone que el GTyGf propondrá las líneas estratégicas que debe incorporar el Plan Anual de Formación en Feminismo para «ET», «GT» y «CD». Los grupos realizarán aportaciones y posteriormente se consolidará. El Plan de Formación en Feminismos reforzará los principios de la Carta de Internacional de DDHH incorporando la mirada crítica feminista y las Masculinidades igualitarias. En 2020, se abrió y se impulsó la participación de las personas asociadas, voluntarias y del equipo técnico en las formaciones organizadas. En el III-PAE.ProE.2020-2022-2024 se asegura que las personas de la base social de la organización tienen un acceso abierto y gratuito en las formaciones organizadas. Y se plantea que el GTyGf refuerce el Plan Anual de Formación con contenidos sobre principios de la Carta Internacional de DDHH e incorpore una mirada crítica feminista sobre las Masculinidades. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» Comité Directivo «CD» y Asamblea 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» Grupos de Trabajo «GT» Voluntariado Comité Directivo «CD» y Asamblea 	<ul style="list-style-type: none"> Personal 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2024
1.2.7	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 propone que en la Plataforma Formativa se impartirá Plan de Formación en Feminismos dirigido a «ET», «GT», «CD» y Voluntariado, abordando masculinidades igualitarias y los principios de DDHH incorporando mirada crítica feminista. En 2020 y 2021 se ha avanzado en contenidos de capacitaciones en feminismos. En el III-PAE.ProE.2020-2022-2024 se asegura Formación en Feminismos en la Plataforma Formativa «PFF» dirigido a «ET», «GT», «CD», Voluntariado y "abierto" a personas de la base social interesadas, abordando masculinidades igualitarias y los principios de Carta Internacional de DDHH. 	<ul style="list-style-type: none"> Persona Técnica referente de Género y Feminismos Dirección Presidencia 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» Voluntariado Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Contratación externa 	<ul style="list-style-type: none"> 2022 2024

Actualización III PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO PRO-EQUIDAD DE GÉNERO 2020-2022-2024
NAZIOARTEKO ELKARTASUNA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL

CAMBIO 2. Dotar a la organización de estructuras equitativas, interrelacionadas y creativas que incidan en la organización					
<p>Eje de acción 2.1. Asegurar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de dirección y decisión de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional «NE-SI».</p> <p>Más específicamente del diagnóstico incorporamos las recomendaciones siguientes: La acción 2.1.1. Elaborar un diagnóstico social sobre la contribución por un lado, y la representación por otro, con respecto al género en todos los espacios de la estructura de la organización. Y la acción 2.1.7. Incorporar la mirada feminista en el Plan de Comunicación.</p>					
ACCIONES	RESPONSABLE	PERSONAS Y COLECTIVOS	MEDIOS	CALENDARIO	
2.1.1	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 propone elaborar un diagnóstico social sobre la contribución por un lado, y la representación por otro, con respecto al género en todos los espacios de la estructura de la organización. En 2020, la Comisión «C.I.F.» ha propuesto realizar una valoración anual respecto a género/personas en los espacios de la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> Persona Téc. referente de Género y Feminismos 	<ul style="list-style-type: none"> Comisión de Igualdad y feminismos «C.I.F.» Equipo Técnico «ET» Grupos de Trabajo «GT» Voluntariado Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Voluntariado Contratación externa 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2024
2.1.2	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 propone socializar un diagnóstico en todas las áreas y ámbitos de intervención, debidamente analizados, promoviendo un debate sobre la participación desde la perspectiva feminista y la realización de aportes orientados a garantizar una participación equitativa. El III-PAE.ProE.2020-2022-2024 asegura que anualmente en la asamblea anual se informe y valore sobre la contribución por un lado, y la representación por otro, con respecto al género en los espacios de la organización para mantener, asegurar y garantizar una participación equitativa. 	<ul style="list-style-type: none"> Persona Téc. referente de Género y Feminismos 	<ul style="list-style-type: none"> Comisión «C.I.F.» Equipo Técnico «ET» Grupos de Trabajo «GT» Voluntariado Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Voluntariado Informe externo 	<ul style="list-style-type: none"> 2021 2024
2.1.3	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 propone enumerar y clasificar las actividades que realiza la organización, una vez identificadas, implementar en cada una de ellas una mirada feminista que fomente el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres. En 2020, la Comisión «C.I.F.» propone avanzar, con respecto al pto. 2.1.3. de 2020-2022, en la actualización del III-PAE.ProE.2020-2022-2024. El III-PAE.ProE.2020-2022-2024 asegura que todas las actividades impulsadas por la entidad se debe fomentar el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> Persona Téc. referente de Género y Feminismos 	<ul style="list-style-type: none"> Comisión «C.I.F.» Equipo Técnico «ET» Grupos de Trabajo «GT» Voluntariado Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Voluntariado Informes externos 	<ul style="list-style-type: none"> 2021 2024
2.1.4	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 propone sistematizar en los espacios periódicos de debate y toma de decisiones, cuestiones y puntos sobre acuerdos desde la perspectiva feminista. En 2020, la Comisión «C.I.F.» propone avanzar, con respecto al pto. 2.1.4. de 2020-2022, en la actualización III-PAE.ProE.2020-2022-2024. El III-PAE.ProE. 2020-2022-2024 asegura la perspectiva feminista en la posición organizacional en todos los espacios de debate, órganos de decisión y todos los documentos internos y externos. 	<ul style="list-style-type: none"> Persona Téc. referente de Género y Feminismos Equipo Técnico Grupos de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> Comisión «C.I.F.» Equipo Técnico «ET» Grupos de Trabajo «GT» Voluntariado Comité Directivo «CD» Asamblea 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Voluntariado Informes externos 	<ul style="list-style-type: none"> 2021 2024
2.1.5	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 propone visibilizar a las mujeres protagonistas de las acciones de «NE-SI» y sus aportes en los proyectos, programas y en las herramientas de comunicación. En 2020, se ha avanzado en la visibilidad del papel de las mujeres en todas las noticias y comunicaciones de las iniciativas de la organización. El III-PAE.ProE. 2020-2022-2024 asegura la visibilidad del papel de las mujeres en todas las noticias y comunicaciones de las iniciativas de la organización y extiende la acción al nuevo Plan Estratégico Institucional y al nuevo Plan de Comunicación. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» 	<ul style="list-style-type: none"> Personal 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2024
2.1.6	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 propone implementar en los proyectos y programas de «NE-SI» que las mujeres son protagonistas prioritarias de los cambios que se implementan en las intervenciones. En 2020, se ha avanzado en la visibilidad el papel de protagonistas prioritarias de las mujeres en todas las noticias y comunicaciones de las iniciativas de la organización. El III-PAE.ProE. 2020-2022-2024 asegura la visibilidad del papel de protagonistas prioritarias de los cambios que se implementan en las iniciativas e intervenciones. Y extiende la acción al nuevo Plan Estratégico Institucional y al nuevo Plan de Comunicación. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» 	<ul style="list-style-type: none"> Personal 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2024
2.1.7	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 propone incorporar la mirada feminista en el Plan de Comunicación de «NE-SI». En 2020, se ha avanzado en incorporar la mirada feminista en la elaboración del nuevo Plan de Comunicación. El III-PAE.ProE. 2020-2022-2024 extiende incorporar este III-PAE.ProE.2020-2022-2024 al nuevo Plan Estratégico Institucional, al nuevo Plan de Comunicación y al nuevo Plan estratégico de EpTS. 	<ul style="list-style-type: none"> Responsables de comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» 	<ul style="list-style-type: none"> Personal 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2024
2.1.8	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022-2024 aspira a que el nuevo Plan Estratégico Institucional de la organización recoja como objetivo valorar la solicitar ayuda para la implementación de este III Plan y su evaluación posterior. 	<ul style="list-style-type: none"> Dirección Presidencia 	<ul style="list-style-type: none"> Comisión «C.I.F.» Equipo Técnico «ET» Grupos de Trabajo «GT» Voluntariado Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Personal 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2024

Actualización III PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO PRO-EQUIDAD DE GÉNERO 2020-2022-2024
NAZIOARTEKO ELKARTASUNA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL

CAMBIO 2. Dotar a la organización de estructuras equitativas, interrelacionadas y creativas que incidan en la entidad					
Eje de acción 2.2. Implementar un modelo organizativo feminista y sostenible en «NE-SI». Más específicamente del diagnóstico incorporamos las recomendaciones siguientes: La acción 2.2.2. Lograr que «NE-SI» sea una organización feminista y mantenga el reconocimiento de ser una organización de Utilidad Pública de ámbito estatal. Y la acción 2.2.3. Organizar actividades a lo largo del año para generar espacios de trabajo, debate y definición de medidas dentro del Comité Directivo «CD», Equipo Técnico «ET», Grupos de Trabajo «GT» y Voluntariado para avanzar con el trabajo sobre organizaciones habitables.					
ACCIONES	RESPONSABLE	PERSONAS Y COLECTIVOS	MEDIOS	CALENDARIO	
2.2.1	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020–2022 propone implementar un proceso que defina un modelo organizativo más corresponsable, un modelo de responsabilidad y coordinación más horizontal y sostenible libre de toda violencia y discriminación. En 2020, se ha avanzado en un modelo organizativo más corresponsable, de responsabilidades y coordinación más horizontal y sostenible, libre de toda violencia y discriminación. El III-PAE.ProE.2020–2022-2024 conserva y mantiene la acción de seguir implementando un modelo organizativo más corresponsable, un modelo de responsabilidades y coordinación más horizontal y sostenible, libre de toda violencia y discriminación. 	<ul style="list-style-type: none"> Comité Directivo «CD» Asamblea 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» Grupos de Trabajo «GT» Voluntariado Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Apoyo y seguimiento contratado 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2024
2.2.2	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020–2022 propone lograr que «NE-SI» sea una organización feminista y mantenga el reconocimiento de ser una organización de Utilidad Pública de ámbito estatal. En 2020, se ha logrado mantener que «NE-SI» sea de Utilidad Pública y es una organización feminista. El III-PAE.ProE.2020–2022-2024 conserva y mantiene la acción de que «NE-SI» se mantenga como una organización feminista y que mantenga el reconocimiento de organización de Utilidad Pública. 	<ul style="list-style-type: none"> Comité Directivo «CD» Asamblea 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» Grupos de Trabajo «GT» Voluntariado Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2024
2.2.3	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020–2022 propone organizar actividades a lo largo del año para generar espacios de trabajo, debate y definición de medidas dentro del Comité Directivo «CD», Equipo Técnico «ET», Grupos de Trabajo «GT» y Voluntariado para avanzar con el trabajo sobre organizaciones habitables. En 2020, por motivos de la pandemia se han suspendido las actividades previstas, pero ha sido un periodo en donde se ha avanzado, en la práctica, con el trabajo sobre organizaciones habitable. El III-PAE.ProE.2020–2022-2024 conserva y mantiene la acción de organizar actividades que generen espacios de trabajo, debate y definición de medidas dentro del Comité Directivo «CD», Equipo Técnico «ET», Grupos de Trabajo «GT» y Voluntariado para avanzar con el trabajo sobre organizaciones habitables. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» Grupos de Trabajo «GT» Voluntariado Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2024
2.2.4	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020–2022 propone implementar un sistema de prevención de toda forma de acoso, discriminación y violencia en el entorno laboral que incorpore la gestión de los conflictos y el cuidado del espacio. En 2020, se ha implementado un sistema de prevención de toda forma de acoso, discriminación y violencia en el entorno laboral que incorpora la gestión de los conflictos y el cuidado del espacio. El III-PAE.ProE.2020–2022-2024 asegura y cuenta con un sistema de prevención de toda forma de acoso, discriminación y violencia en el entorno laboral que incorpora la gestión de los conflictos y el cuidado del espacio. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» Grupos de Trabajo «GT» Voluntariado Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2024
2.2.5	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020–2022 determina que: Aprobado un protocolo frente al acoso sexual que recoja los procedimientos a seguir en caso de acoso sexual. 2020, se ha aprobado un protocolo frente al acoso sexual que recoge los procedimientos a seguir en caso de acoso sexual. 	<ul style="list-style-type: none"> Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Comité Directivo «CD» Grupos de Trabajo «GT» Asamblea. 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> 2020
2.2.6	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020–2022-2024 implementa la mirada crítica feminista en la Escuela de Ciudadanía Universal de Solidaridad Internacional, convirtiéndola en una ESCUELA FEMINISTA DE CIUDADANÍA UNIVERSAL 	<ul style="list-style-type: none"> Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Comité Directivo «CD» Grupos de Trabajo «GT» Asamblea. 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> 2024
2.2.7	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020–2022-2024 implementa la mirada crítica feminista en el Centro de Recursos Africanistas de Solidaridad Internacional. 	<ul style="list-style-type: none"> Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Comité Directivo «CD» Grupos de Trabajo «GT» Asamblea. 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> 2024

Actualización III PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO PRO-EQUIDAD DE GÉNERO 2020-2022-2024
NAZIOARTEKO ELKARTASUNA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL

CAMBIO 2. Dotar a la organización de estructuras equitativas, interrelacionadas y creativas que incidan en la entidad					
Eje de acción 2.3. Activar, fortalecer, visibilizar y poner en valor los Grupos de Trabajo «GT» de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional «NE-SI». Más específicamente del diagnóstico incorporamos las recomendaciones siguientes: La acción 2.3.1. Organizar actividades y encuentros entre los Grupos de Trabajo «GT» de «NE-SI» para ensamblar sinergias vinculadas a la práctica feminista Y la acción 2.3.4. Fomentar una cultura organizacional no sexista ni patriarcal del trabajo y de la participación en los Grupos de Trabajo «GT».					
ACCIONES	RESPONSABLE	PERSONAS Y COLECTIVOS	MEDIOS	CALENDARIO	
2.3.1	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020–2022 propone organizar actividades y encuentros entre los Grupos de Trabajo «GT» de «NE-SI» para ensamblar sinergias vinculadas a la práctica feminista. En 2020, no se ha avanzado en actividades y encuentros físicos, pero si se ha avanzado en sinergias vinculadas a la práctica feminista en el voluntariado activo. El III-PAE.ProE.2020–2022-2024 conserva y mantiene la acción de organizar actividades y encuentros entre los Grupos de Trabajo «GT» de «NE-SI» para ensamblar sinergias vinculadas a la práctica feminista 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» 	<ul style="list-style-type: none"> Grupos de Trabajo Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2024
2.3.2	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020–2022 propone abrir y dinamizar la participación de los «GT» de «NE-SI». En 2020, no ha sido posible avanzar en esta acción. El III-PAE.ProE.2020–2022-2024 materializa la acción de organizar actividades y encuentros entre los Grupos de Trabajo «GT» de «NE-SI» para ensamblar sinergias vinculadas a la práctica feminista 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» 	<ul style="list-style-type: none"> Grupos de Trabajo «GT» Voluntaria 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2024
2.3.3	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020–2022 propone impulsar y facilitar la participación de personas del «CD» y del Equipo Técnico «ET» en los «GT». En 2020, no ha sido posible avanzar en esta acción. El III-PAE.ProE.2020–2022-2024 materializa la acción de impulsar y facilitar la participación de personas del «CD» y del Equipo Técnico «ET» en los «GT». 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» 	<ul style="list-style-type: none"> Grupos de Trabajo «GT» Voluntaria 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2024
	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020–2022 propone impulsar y facilitar la representación de personas que participan en los «GT» de «NE-SI» en actividades y encuentros feministas. En 2020, ha sido posible avanzar en esta acción gracias a la participación del voluntariado en seminarios y encuentros online. El III-PAE.ProE.2020–2022-2024 materializa, de manera presencial y online, la acción de impulsar y facilitar la representación de personas que participan en los «GT» de «NE-SI» en actividades y encuentros feministas. 	<ul style="list-style-type: none"> Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Grupos de Trabajo «GT» Voluntaria 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2024
2.3.4	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020–2022 propone fomentar una cultura organizacional no sexista ni patriarcal del trabajo y de la participación en los Grupos de Trabajo «GT». En 2020, no ha sido posible avanzar en esta acción. El III-PAE.ProE.2020–2022-2024 materializa la acción de fomentar una cultura organizacional no sexista ni patriarcal del trabajo y de la participación en los Grupos de Trabajo «GT». 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Grupos de Trabajo «GT» Voluntaria 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2024
2.3.5	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020–2022 propone visibilizar en todos los espacios de comunicación de «NE-SI» la labor feminista y de despatriarcalización que los «GT» vayan impulsando y desempeñando. En 2020, no ha sido posible avanzar en esta acción. El III-PAE.ProE.2020–2022-2024 materializa la acción de visibilizar en todos los espacios de comunicación de «NE-SI» la labor feminista y de despatriarcalización que los «GT» vayan impulsando y desempeñando. 	<ul style="list-style-type: none"> Persona Téc. referente de Género y Feminismos Responsables de comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> Grupos de Trabajo «GT» Voluntaria 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2024

Actualización III PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO PRO-EQUIDAD DE GÉNERO 2020-2022-2024
NAZIOARTEKO ELKARTASUNA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL

CAMBIO 2. Dotar a la organización de estructuras equitativas, interrelacionadas y creativas que incidan en la organización					
Eje de acción 2.4. Construir alianzas y convergencias con el movimiento feminista. Más específicamente del diagnóstico incorporamos la recomendación siguiente: La acción 2.4.1. Llevar a cabo una identificación de las distintas entidades feministas con las que «NE-SI» ha colaborado en los dos últimos años en Euskadi, en Europa y a nivel internacional. Identificar el grado de impacto feminista de las actividades conjuntas realizadas en los dos últimos años y definir una estrategia conjunta de actuación poniendo el foco en la Lucha contra la Violencia Machista y los principios de la Carta de Internacional de DDHH incorporando la mirada crítica feminista					
ACCIONES	RESPONSABLE	PERSONAS Y COLECTIVOS	MEDIOS	CALENDARIO	
2.4.1	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020–2022 propone llevar a cabo una identificación de las distintas entidades feministas con las que «NE-SI» ha colaborado en los dos últimos años en Euskadi, en Europa y a nivel internacional. Identificar el grado de impacto feminista de las actividades conjuntas realizadas en los dos últimos años y definir una estrategia conjunta de actuación poniendo el foco en la Lucha contra la Violencia Machista y los principios de la Carta Internacional de DDHH incorporando la mirada crítica feminista. En 2020, hemos avanzado en la identificación de organizaciones aliadas, en una estrategia conjunta de actuación poniendo el foco en la lucha contra la Violencia Machista y que impulsan los principios de la Carta Internacional de DD.HH. El III-PAE.ProE.2020–2022-2024 consolida una estrategia de identificación con distintas organizaciones feministas del mundo que ponen el foco en la lucha contra la Violencia Machista y que impulsan los principios de la Carta de Internacional de DDHH. Una estrategia que oriente los esfuerzos internos y la planificación estratégica externa. 	<ul style="list-style-type: none"> Persona Téc referente de Género y Feminismos Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» Grupos de Trabajo «GT» Voluntariado Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2024
2.4.2	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020–2022 propone realizar un análisis sobre organizaciones, encuentros, congresos y espacios feministas «locales, autonómicos, estatales, europeos o internacionales», identificando su vinculación a la lucha contra la Violencia Machista y los principios de la Carta de Internacional de DDHH incorporando la mirada crítica feminista con el objetivo de evaluar la posible participación de «NE-SI». En 2020, hemos definido espacios de encuentro con organizaciones feministas del mundo vinculadas a la lucha contra la violencia machista y que impulsan los principios de la Carta Internacional de los DD.HH. El III-PAE.ProE.2020–2022-2024 consolida una estrategia continua de diseño e identificación de iniciativas y encuentros con organizaciones feministas del mundo que ponen el foco en la lucha contra la Violencia Machista y los principios de la Carta de Internacional de DDHH. 	<ul style="list-style-type: none"> Persona Téc referente de Género y Feminismos Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Comisión «C.I.F» Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> 2021 2024
2.4.3	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020–2022 propone identificar las iniciativas, campañas y acciones del movimiento feminista «locales, autonómicos, estatales, europeos o internacionales» en las que participamos, analizar el impacto de las iniciativas y el grado de aportación de nuestra organización y poder evaluar un mayor compromiso de participación. En 2020, hemos evaluado la participación, con organizaciones feministas del mundo, en iniciativas y encuentros vinculados a la lucha contra violencia machista y que impulsan los principios de Carta Internacional de los DD.HH. El III-PAE.ProE.2020–2022-2024 consolida la acción de valorar y evaluar nuestro grado de participación en iniciativas y campañas del movimiento feminista global. 	<ul style="list-style-type: none"> Persona Téc referente de Género y Feminismos Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Comisión «C.I.F» Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2024
2.4.4	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020–2022 propone identificar las iniciativas, campañas y acciones del movimiento feminista «locales, autonómicos, estatales, europeos o internacionales» en las que deberíamos tener presencia y evaluar el grado de participación. En 2020, a pesar de la pandemia, hemos participado y dado apoyo a nuestras socias locales en el exterior en organizar actividades con motivo del Día Internacional de la Mujer y el Día Internacional contra la Violencia Machista. Con motivo del Día Internacional de los DD.HH. organizamos un seminario de DD.HH. y mujeres africanas. También hemos participado en dos campañas: 1) Campaña Hirikide, impulsada por Bolunta; y 2) Pobreza Cero de la Coordinadora de ONGD, en donde hemos hecho énfasis en el trabajo de prevención de las violencias machistas, desde un enfoque local-global. El III-PAE.ProE.2020–2022-2024 consolida la estrategia conjunta de identificar, impulsar, participar y actuar con distintas organizaciones feministas del mundo que luchan contra la Violencia Machista e impulsan los principios de la Carta de Internacional de DDHH. 	<ul style="list-style-type: none"> Persona Téc referente de Género y Feminismos Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Comisión «C.I.F» Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2024
2.4.5	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020–2022-2024 consolida la estrategia de identificar organizaciones interesadas en luchar contra la violencia machista e impulsar los principios de la Carta Internacional de DD.HH. con una mirada feminista. Y comprometidas en eliminar las desigualdades de género, desarrollando la transversalidad de género y promover el empoderamiento de las mujeres, tanto al interior de la entidad, como en las iniciativas impulsadas de diversidad sexual, liderazgos transformadores, feminismo decolonial y experiencias de prácticas en nuevas masculinidades. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Comité Directivo «CD» Equipo Técnico «ET» Grupos de Trabajo «GT» Voluntaria 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Comité Directivo 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2024
2.4.6	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020–2022-2024 consolida la estrategia de apoyar anualmente a una organización interesada en eliminar las desigualdades de género internas, desarrollando la transversalidad de género y promover el empoderamiento de las mujeres, tanto al interior de la entidad, como en las iniciativas impulsadas (diversidad sexual, liderazgos transformadores, feminismo decolonial y experiencias de prácticas en nuevas masculinidades). 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Comité Directivo «CD» Equipo Técnico «ET» Grupos de Trabajo «GT» Voluntaria 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Comité Directivo 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2024
2.4.7	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020–2022-2024 plantea un análisis de posibilidades para avanzar en una estrategia de lucha contra la Violencia Machista y que impulsan los principios de la Carta de Internacional de DDHH en las organizaciones de la Red 10948-2048. Una estrategia que oriente la planificación estratégica interna y externa de las organizaciones de la red. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Comité Directivo «CD» Equipo Técnico «ET» Grupos de Trabajo «GT» Voluntaria 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Comité Directivo 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2024

CAMBIO 2. Dotar a la organización de estructuras equitativas, interrelacionadas y creativas que incidan en la entidad					
Eje de acción 2.5. Dotar a la organización de herramientas de comunicación feministas. Más específicamente del diagnóstico incorporamos la recomendación siguiente: La acción 2.5.4. Impulsar un trabajo conjunto entre las personas que se responsabilizan de la ejecución de las actividades y de su comunicación para lograr incorporar la perspectiva feminista en la comunicación					
ACCIONES	RESPONSABLE	PERSONAS Y COLECTIVOS	MEDIOS	CALENDARIO	
2.5.1	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020–2022 propone realizar un proceso de incorporación transversal y sistémica de la mirada feminista en el Plan de Comunicación de «NE-SI». En 2020, avanzamos en el nuevo Plan de Comunicación. El III-PAE.ProE.2020–2022-2024 consolida la acción de realizar una incorporación transversal y sistémica de la mirada feminista en Plan de Comunicación de «NE-SI» 	<ul style="list-style-type: none"> Persona Téc. referente de Género y Feminismos Responsables de comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» Grupos de Trabajo «GT» Voluntariado Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Contratación externas 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2021
2.5.2	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020–2022 propone impulsar en las redes sociales de la organización, las noticias y los materiales de actividades compartidas con otras entidades feministas. En 2020, avanzamos en la planificación conjunta, con otras organizaciones, de actividades feministas y su difusión en redes sociales. El III-PAE.ProE.2020–2022-2024 consolida la acción de impulsar en las redes sociales de la organización, las noticias y los materiales de actividades feministas compartidas con otras organizaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> Persona Téc. referente de Género y Feminismos Responsables de comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» Grupos de Trabajo «GT» Voluntariado Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2022
2.5.3	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020–2022 propone implementar noticias con mirada feminista en los canales temáticos de las redes sociales de la organización. En 2020, avanzamos en la difusión en redes sociales de noticias desde la mirada feminista. El III-PAE.ProE.2020–2022-2024 consolida la acción de implementar noticias con perspectiva feminista en los canales temáticos de las redes sociales de la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> Persona Téc. referente de Género y Feminismos Responsables de comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» Grupos de Trabajo «GT» Voluntariado Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2022
2.5.4	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020–2022 propone impulsar un trabajo conjunto entre las personas que se responsabilizan de la ejecución de las actividades y de su comunicación para lograr incorporar la perspectiva feminista en la comunicación. En 2020, avanzamos en la incorporación de la perspectiva feminista en la comunicación. El III-PAE.ProE.2020–2022-2024 consolida la acción de impulsar una difusión y comunicación de todas las iniciativas y actividades con perspectiva feminista. 	<ul style="list-style-type: none"> Persona Téc. referente de Género y Feminismos Responsables de comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> Comisión «C.I.F» Comité Directivo Voluntariado Colaboraciones estratégicas 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2022

Actualización III PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO PRO-EQUIDAD DE GÉNERO 2020-2022-2024
NAZIOARTEKO ELKARTASUNA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL

CAMBIO 3. Progresar hacia una organización más horizontal en las responsabilidades y avanzar hacia una cultura organizacional más solidaria, corresponsable y sensible al cuidado de todas las personas					
Eje de acción 3.1. Dotarnos de herramientas y un procedimiento que fomenten la solidaridad, la corresponsabilidad, la horizontalidad y la sensibilidad a los cuidados de las personas que integran el Equipo Técnico «ET» de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional «NE-SI». Más específicamente del diagnóstico incorporamos la recomendación siguiente: La acción 3.1.2. Acordar por parte del Comité Directivo y la Asamblea que todos los procedimientos de funcionamiento internos deben formalizarse desde una mirada feminista.					
ACCIONES	RESPONSABLE	PERSONAS Y COLECTIVOS	MEDIOS	CALENDARIO	
3.1.1	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 propone transitar hacia un proceso organizacional de autogestión del Equipo Técnico «ET» y los Grupos de Trabajo «GT», implementando la cultura de la responsabilidad colectiva, entre áreas, mediante el seguimiento y la evaluación continua mutua, así como, la gestión de los conflictos y la toma de decisiones. Con el horizonte de que las figuras de dirección y coordinación se vayan diluyendo de una manera natural. El III-PAE.ProE.2020-2022-2024 mantiene transitar hacia un proceso organizacional de autogestión de responsabilidades del Equipo Técnico «ET» y los Grupos de Trabajo «GT», implementando la cultura de la responsabilidad colectiva, entre áreas, mediante el seguimiento y la evaluación continua mutua, así como, la gestión de conflictos y la toma de decisiones. Con el horizonte de que las figuras de dirección y coordinación se vayan diluyendo de una manera natural. 	<ul style="list-style-type: none"> Comité Directivo «CD» Asamblea 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» Grupos de Trabajo «GT» Voluntariado Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Estudio externo 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2024
3.1.2	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 propone acordar por parte del Comité Directivo y la Asamblea que todos los procedimientos de funcionamiento internos deben formalizarse desde una mirada feminista. En 2020, hemos avanzado en implementar procedimientos y protocolos de funcionamiento internos desde la mirada feminista. El III-PAE.ProE.2020-2022-2024 mantiene que el Comité Directivo y la Asamblea acordará todos los procedimientos de funcionamiento internos con una mirada feminista. 	<ul style="list-style-type: none"> Comité Directivo «CD» Asamblea 		<ul style="list-style-type: none"> Personal Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2024
3.1.3	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 propone formalizar un protocolo de nuevas contrataciones de personal con mirada feminista que avance hacia la presencia paritaria de mujeres y hombres. En 2020, hemos evaluado que actualmente la presencia de mujeres está asegurada. El III-PAE.ProE.2020-2022-2024 mantiene formalizar un protocolo de nuevas contrataciones de personal con mirada feminista que asegure la presencia paritaria de mujeres y hombres. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» 	<ul style="list-style-type: none"> Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Personal 	<ul style="list-style-type: none"> 2021 2024
3.1.4	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 propone formalizar un protocolo de conflictos de personal con mirada feminista. El III-PAE.ProE.2020-2022-2024 mantiene formalizar un protocolo de conflictos de personal con mirada feminista. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» 	<ul style="list-style-type: none"> Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Personal 	<ul style="list-style-type: none"> 2021 2023
3.1.5	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 propone formalizar un protocolo de acogida y despedida de personal con mirada feminista. En la acogida se proporcionará los trabajos a evaluar anualmente. El III-PAE.ProE.2020-2022-2024 mantiene formalizar un protocolo de acogida y despedida de personal con mirada feminista. En la acogida se proporcionará los trabajos a evaluar anualmente. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» 	<ul style="list-style-type: none"> Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Personal 	<ul style="list-style-type: none"> 2021 2023
3.1.6	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 propone avanzar en un protocolo de conciliación y teletrabajo de personal con mirada feminista. En 2020, por la situación sanitaria provocada por la pandemia, hemos avanzado. El III-PAE.ProE.2020-2022-2024 mantiene avanzar en un protocolo de conciliación y teletrabajo de personal con mirada feminista. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» 	<ul style="list-style-type: none"> Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Personal 	<ul style="list-style-type: none"> 2021 2023
3.1.7	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 propone implementar herramientas que fomenten y posibiliten el teletrabajo. El III-PAE.ProE.2020-2022-2024 mantiene implementar herramientas que fomenten y posibiliten el teletrabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» 	<ul style="list-style-type: none"> Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Personal 	<ul style="list-style-type: none"> 2021 2024
3.1.8	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 propone informar, comunicar, velar y garantizar que nuestro espacio de trabajo es un espacio libre de todo tipo de violencias machistas y «NE-SI» es una organización que combate los mensajes de odio en nuestra sociedad. El III-PAE.ProE.2020-2022-2024 mantiene informar, comunicar, velar y garantizar que nuestro espacio de trabajo es un espacio libre de todo tipo de violencias machistas y «NE-SI» es una organización que combate los mensajes de odio en nuestra sociedad. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» 	<ul style="list-style-type: none"> Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2024

CAMBIO 3. Progresar hacia una organización más horizontal en las responsabilidades y avanzar hacia una cultura organizacional más solidaria, corresponsable y sensible al cuidado de todas las personas					
Eje de acción 3.2. Ensamblar una relación más horizontal entre Comité Directivo «CD», Equipo Técnico «ET», Grupos de Trabajo «GT» y Voluntariado. Más específicamente del diagnóstico incorporamos la recomendación siguiente: La acción 3.2.5. Abrir un proceso conjunto entre el «CD», el «ET», los «GT» y el Voluntariado orientado al diseño de medidas concretas para que el «CD» asuma mayor atención y responsabilidad en el cuidado de las relaciones y las personas que conforman el equipo humano.					
ACCIONES	RESPONSABLE	PERSONAS Y COLECTIVOS	MEDIOS	CALENDARIO	
3.2.1	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 propone impulsar una mayor transparencia de las decisiones y la labor impulsada en el «CD» y especialmente en la Asamblea con el «ET», los «GT» y el Voluntariado. En 2020, se ha avanzado en la publicación en la web de los documentos y protocolos estratégicos. El III-PAE.ProE.2020-2022-2024 mantiene impulsar una mayor transparencia de las decisiones y la labor impulsada en el «CD» y especialmente en la Asamblea con el «ET», los «GT» y el Voluntariado. 	<ul style="list-style-type: none"> Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» Grupos de Trabajo «GT» Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2024
3.2.2.	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 propone facilitar la situación financiera de la organización a las personas del «ET», los Grupos de Trabajo «GT» y el Voluntariado. En 2020, se ha consolidado la publicación en la web de los informes económicos anuales realizados por una auditoría independiente. El III-PAE.ProE.2020-2022-2024 mantiene facilitar, y publicar en la web, la situación financiera de la organización a las personas del «ET», los Grupos de Trabajo «GT» y el Voluntariado. 	<ul style="list-style-type: none"> Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» Grupos de Trabajo «GT» Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2024
3.2.3	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 propone impulsar una mayor presencia en el «CD» de la labor del «ET», «GT» y Voluntariado. En 2020, no ha sido posible avanzar en esta acción. El III-PAE.ProE.2020-2022-2024 mantiene impulsar una mayor presencia en el «CD» de la labor del «ET», «GT» y Voluntariado. 	<ul style="list-style-type: none"> Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» Grupos de Trabajo «GT» Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2024
3.2.4	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 propone facilitar y posibilitar la articulación de redes sociales de comunicación entre las personas del «ET», los Grupos de Trabajo «GT» y el Voluntariado. En 2020, se ha avanzado en esta acción. El III-PAE.ProE.2020-2022-2024 mantiene la acción de facilitar y posibilitar la articulación de redes sociales de comunicación entre las personas del «ET», los Grupos de Trabajo «GT» y el Voluntariado. 	<ul style="list-style-type: none"> Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» Grupos de Trabajo «GT» Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2024
3.2.5	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 propone abrir un proceso conjunto entre el «CD», el «ET», los «GT» y el Voluntariado orientado al diseño de medidas concretas para que el «CD» asuma una mayor atención y responsabilidad en el cuidado de las relaciones y las personas que conforman el equipo humano. El III-PAE.ProE.2020-2022-2024 mantiene la acción de abrir un proceso conjunto entre el «CD», el «ET», los «GT» y el Voluntariado orientado al diseño de medidas concretas para que el «CD» asuma una mayor atención y responsabilidad en el cuidado de las relaciones y las personas que conforman el equipo humano. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» Grupos de Trabajo «GT» Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2024
3.2.6	<ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 propone abrir un proceso conjunto entre el «CD» y el «ET», los «GT» y el Voluntariado orientado al diseño de medidas concretas para que las personas que integran el «ET», los «GT» y el Voluntariado tengan una mayor presencia y capacidad de influencia y de propuesta. En 2020, no ha sido posible avanzar en esta acción. El III-PAE.ProE.2020-2022-2024 mantiene la acción de abrir un proceso conjunto entre el «CD» y el «ET», los «GT» y el Voluntariado orientado al diseño de medidas concretas para que las personas que integran el «ET», los «GT» y el Voluntariado tengan una mayor presencia y capacidad de influencia y de propuesta. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» Grupos de Trabajo «GT» Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2024

CAMBIO 3. Progresar hacia una organización más horizontal en las responsabilidades y avanzar hacia una cultura organizacional más solidaria, corresponsable y sensible al cuidado de todas las personas					
<p>Eje de acción 3.3. Fortalecer las capacidades para la mejora de la gestión de los equipos de trabajo desde una perspectiva feminista. Más específicamente del diagnóstico incorporamos la recomendación siguiente: La acción 3.3.1. Incorporar debates relacionados con el análisis de las relaciones de responsabilidad, los valores y la cultura organizacional en los espacios de decisión y operativos del «ET», de los «GT» y del Voluntariado y del «CD» y diseñar espacios de encuentro que faciliten su preparación. Y la acción 3.3.3. Organizar un encuentro bianual, entre las personas que conforman el «CD» y las personas que conforman el «ET», los «GT» y el Voluntariado, orientado a avanzar en una organizacional más horizontal en las responsabilidades y más sensible a los cuidados.</p>					
ACCIONES	RESPONSABLE	PERSONAS Y COLECTIVOS	MEDIOS	CALENDARIO	
3.3.1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El III-PAE.ProE.2020–2022 propone impulsar una mayor presencia en el «CD» de la labor del «ET», «GT» y Voluntariado. ▪ El III-PAE.ProE.2020–2022-2024 mantiene incorporar debates relacionados con el análisis de las relaciones de responsabilidad, los valores y la cultura organizacional en espacios de decisión y operativos del «ET», de los «GT», del Voluntariado y del «CD» y diseñar espacios de encuentro. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Equipo Técnico «ET» ▪ Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personal ▪ Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2020 ▪ 2024 	
3.3.2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El III-PAE.ProE.2020–2022 propone fortalecer las capacidades de todo el «ET», de los «GT» y del Voluntariado en herramientas y procesos de trabajo en equipos no patriarcales. ▪ El III-PAE.ProE.2020–2022-2024 fortalece las capacidades de todo el «ET», de los «GT» y del Voluntariado en herramientas y procesos de trabajo en equipos no patriarcales. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Persona Téc referente de Género y Feminismos ▪ Equipo Técnico «ET» ▪ Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Equipo Técnico «ET» ▪ Grupos de Trabajo «GT» Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personal ▪ Contrataciones 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2020 ▪ 2024
3.3.3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El III-PAE.ProE.2020–2022-2024 propone fortalecer las capacidades de nuestras socias en herramientas y procesos de trabajo en equipos no patriarcales. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Téc referente Género/Feminismos ▪ Equipo Técnico «ET» ▪ Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Equipo Técnico «ET» ▪ Grupos de Trabajo «GT» Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personal ▪ Contratación 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2020 ▪ 2024
3.3.4	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El III-PAE.ProE.2020–2022 en su acción 3.3.3 propone organizar un encuentro bianual, entre las personas que conforman el «CD» y las personas que conforman el «ET», los «GT» y el Voluntariado, orientado a avanzar en una organizacional más horizontal en las responsabilidades y más sensible a los cuidados. ▪ El III-PAE.ProE.2020–2022-2024 mantiene organizar un encuentro bianual, entre las personas que conforman el «CD» y las personas que conforman el «ET», los «GT» y el Voluntariado, orientado a avanzar en una organizacional más horizontal en las responsabilidades y más sensible a los cuidados. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Persona Téc referente de Género y Feminismos ▪ Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Equipo Técnico «ET» ▪ Grupos de Trabajo «GT» Voluntariado ▪ Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personal 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2021 ▪ 2024

Actualización III PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO PRO-EQUIDAD DE GÉNERO 2020-2022-2024
NAZIOARTEKO ELKARTASUNA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL

CAMBIO 3. Progresar hacia una organización más horizontal en las responsabilidades y avanzar hacia una cultura organizacional más solidaria, corresponsable y sensible al cuidado de todas las personas				
Eje de acción 3.4. Contar con espacios y herramientas para la reflexión estratégica, operativa y evaluación para asegurar la agenda feminista y la participación de calidad de las mujeres, así como, el avance hacia la construcción de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional «NE-SI» como organización feminista y sensible con el cuidado de las personas.				
ACCIONES	RESPONSABLE	PERSONAS Y COLECTIVOS	MEDIOS	CALENDARIO
3.4.1. <ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 propone que el «ET» diseña y plantea un sistema de reuniones periódicas que incorporan temas operativos, estratégicos, de seguimiento y evaluación y espacios para el debate y la construcción colectiva. El III-PAE.ProE.2020-2022-2024 mantiene que el «ET» diseña y plantea un sistema de reuniones periódicas que incorporan temas operativos, estratégicos, de seguimiento y evaluación y espacios para el debate y la construcción colectiva. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Personal 	<ul style="list-style-type: none"> 2021 2024
3.4.2. <ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 propone evaluar anualmente el estado del equipo con respecto a las condiciones materiales y su situación con respecto al puesto, la categoría, las responsabilidades y objetivos, los rangos y los privilegios. Evaluar colectivamente la evolución de la actividad anualmente. El III-PAE.ProE.2020-2022-2024 mantiene evaluar anualmente el estado del equipo con respecto a las condiciones materiales y su situación con respecto al puesto, la categoría, las responsabilidades y objetivos, los rangos y los privilegios. Evaluar colectivamente la evolución de la actividad anualmente. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Personal 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2024

CAMBIO 3. Progresar hacia una organización más horizontal en las responsabilidades y avanzar hacia una cultura organizacional más solidaria, corresponsable y sensible al cuidado de todas las personas				
Eje de acción 3.5. Dotarnos de herramientas y fortalecer capacidades para la gestión de los conflictos y el cuidado del Equipo de trabajo «ET». Más específicamente del diagnóstico incorporamos la recomendación siguiente: La acción 3.5.1. Fortalecer las capacidades del «ET» para la gestión de conflictos y el cuidado.				
ACCIONES	RESPONSABLE	PERSONAS Y COLECTIVOS	MEDIOS	CALENDARIO
3.5.1. <ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 propone fortalecer las capacidades del «ET» para la gestión de conflictos y el cuidado. El III-PAE.ProE.2020-2022-2024 mantiene fortalecer las capacidades del «ET» para la gestión de conflictos y el cuidado. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Contrataciones externas 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2024
3.5.2. <ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 propone diseñar medidas y dispositivos orientados a compartir privilegios y responsabilidades dentro del «ET». El III-PAE.ProE.2020-2022-2024 mantiene diseñar medidas y dispositivos orientados a compartir privilegios y responsabilidades dentro del «ET». 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Contrataciones externas 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2024
3.5.3. <ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 propone incorporar en las reuniones periódicas del «ET» un espacio para el cuidado de las personas y la expresión de las emociones. El III-PAE.ProE.2020-2022-2024 mantiene incorporar en las reuniones periódicas del «ET» un espacio para el cuidado de las personas y la expresión de las emociones. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2024
3.5.4. <ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 promueve una reflexión orientada al diseño de mecanismos y dispositivos orientados al cuidado del espacio físico y a la distribución de tareas para su cuidado respondiendo a criterios no sexistas. El III-PAE.ProE.2020-2022-2024 mantiene promover una reflexión orientada al diseño de mecanismos y dispositivos orientados al cuidado del espacio físico y a la distribución de tareas para su cuidado respondiendo a criterios no sexistas. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» Grupos de Trabajo «GT» Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2024
3.5.5. <ul style="list-style-type: none"> El III-PAE.ProE.2020-2022 promueve una sistematización de una política para una cultura organizacional que aborde los cuidados y que redistribuya su provisión de manera corresponsable entre mujeres y hombres. El III-PAE.ProE.2020-2022-2024 mantiene la acción de sistematizar una política para una cultura organizacional que aborde los cuidados y que redistribuya su provisión de manera corresponsable entre mujeres y hombres. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 2024

5. BIBLIOGRAFÍA

5.1. BIBLIOGRAFÍA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

Evaluación de los procesos de cambio organizacional pro equidad de género –resumen ejecutivo agencia vasca de cooperación para el desarrollo. http://www.elankidetza.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_memorias/es_pubmem/adjuntos/Resumen%20Ejecutivo%20Evaluaci%C3%B3n%20procesos%20organizacionales%20pro-equidad%20g%C3%A9nero.pdf

Sistema-evaluación del proceso para la incorporación de la perspectiva de género en las ongd vascas. http://www.kalidadea.org/pdf/sistematizacion_genero_castellano.pdf

LEY 1/2007, de 22 de febrero, de Cooperación para el Desarrollo. http://www.euskadi.net/cgi-bin_k54/bopv_20?c&f=20070308&a=200701441

Dirección de Cooperación al Desarrollo – Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco. 2008. “PLAN ESTRATÉGICO Y DIRECTOR DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO (2008 – 2011)”. http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.net/r45-contcd/es/contenidos/informacion/plan_director/es_plandire/plandirector.html

DECRETO 197/2008, de 25 de noviembre, regula las ayudas a entidades de cooperación para promover procesos internos de cambio organizacional pro-equidad de género.

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.

LEY 5/2008, de 19 de junio, por la que se crea y regula la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo, establece, entre sus funciones, el apoyo y la asistencia a los agentes de cooperación y señala que estas funciones deben llevarse a cabo teniendo en cuenta el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres de manera activa.

DECRETO 197/2008, de 25 de noviembre, reguló las ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género. Estos procesos 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.

LEY 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres http://www.emakunde.es/images/upload/LeyIO_c.pdf

VII. Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/u72_iv_plan/es_emakunde/adjuntos/VIPlan_final.pdf

Evaluación inicial sobre la implementación de la ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres. 2006. Emakunde. http://www.emakunde.es/images/upload/EvalExAnteLeyIO_c.pdf

Resolución 5/2007, de 14 de febrero, del Director de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Departamento, por la que se dispone la publicación del acuerdo adoptado por el consejo de Gobierno “por el que se aprueban las directrices para la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres”.

Decreto 213/2007, de 27 de noviembre, por el que se regulan 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 118/2007, de 17 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar http://www.euskadi.net/cgi-bin_k54/bopv_20?c&f=20070727&a=200704251

Gobierno Vasco – Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres. 2008. Las mujeres y los puestos directivos: espejismo de la igualdad. Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz. IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en Bizkaia 2011-2015.

http://www.bizkaia.eus/home2/archivos/DPTO3/Temas/Pdf/DFB_Igualdad_IV%20Plan%20Foral%20adaptado%20Emakunde.pdf
Orden Foral nº 383/2006, de 18 de mayo, del secretario general de la presidencia por la que se aprueban los protocolos para la integración del enfoque de género en los procesos clave de la Diputación Foral de Bizkaia.
<http://www.bizkaia.net/Home2/Archivos/DPTO1/Temas/Pdf/orden%20foral%20Oescaneada.pdf>.
Diputación Foral de Bizkaia. 2004. Protocolos de actuación con enfoque de género en los procesos de la Diputación Foral de Bizkaia.
http://www.bizkaia.net/Home2/Archivos/DPTO1/Temas/Pdf/dossier_protocolos_c.pdf
Diputación Foral de Bizkaia. 2007-2006-2001. Manual de recomendaciones para la incorporación de la perspectiva de género en la organización.
http://www.bizkaia.net/Home2/Archivos/DPTO1/Temas/Pdf/ManualRecomendaciones_v3_%20marzo2007.pdf
Emakunde. 2009a. La presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisiones en Euskadi 2008. Emakunde, Vitoria-Gasteiz.
Emakunde. 2009b. La desigualdad en la trayectoria y situación profesional de las mujeres en la CAE. Coste relativo de la pérdida de talento femenino. Emakunde, Vitoria-Gasteiz.
Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en la CAPV, extraídas de: Eustat, INE, Lanbide...
DECRETO 197/2008, de 25 de noviembre, por el que se regulan ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género.
Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales. Gobierno Vasco. Vitoria-Gasteiz.
https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2008/12/s08_0235.pdf

5.2. BIBLIOGRAFÍA DE ÁMBITO ESTATAL

LEY 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
<http://www.boe.es/boe/dias/2003/10/14/pdfs/A36770-36771.pdf>
Corrección de errores de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
<http://www.boe.es/boe/dias/2005/04/12/pdfs/A12505-12506.pdf>
LEY Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>
LEY 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.
<http://www.boe.es/boe/dias/2005/07/02/pdfs/A23632-23634.pdf>
LEY 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia
<http://www.boe.es/boe/dias/2006/12/15/pdfs/A44142-44156.pdf>
LEY Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres <http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>
Plan Concilia
http://www.map.es/iniciativas/mejora_de_la_administracion_general_del_estado/uncion_publica/concilia.html

5.3. BIBLIOGRAFÍA DE NACIONES UNIDAS y UNIÓN EUROPEA

- Carta de las Naciones Unidas. 1945.
<http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/0002.pdf>
- Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (ECHR) del Consejo de Europa. 1950.
http://www.migualdad.es/mujer/politicas/docs/1_Conv_Europeo_Derechos_Humanos.pdf
- I Conferencia Mundial sobre las Mujeres, celebrada en México. 1975.
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/mexico.html>
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Naciones Unidas. 1979
<http://www.migualdad.es/mujer/politicas/convencion%20cdaw.pdf>
- II Conferencia de Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Copenhague. 1980.
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/copenhagen.html>
- III Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Nairobi. 1985.
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/nairobi.html>
- IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Pekín. 1995.
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/index.html>
- Nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Naciones Unidas. Junio. 2000.
<http://www.cinu.org.mx/biblioteca/documentos/dh/nuemedbeij.pdf>

5.4. OTRAS FUENTES

- Consejo de Europa. 1986. Igualdad de sexos en el lenguaje. Consejo de Europa.
- Emakunde. 1988. El lenguaje, más que palabras. Emakunde, Vitoria-Gasteiz.
- Instituto de la Mujer. 1995. Nombra en femenino y en masculino. Proyecto NOMBRA, Madrid. López, Pilar. 2003. Utilización no sexista de las imágenes, Proyecto Parekatuz. Diputación Foral de Bizkaia, Bilbao.
- Bengoechea, Mercedes. 2003. Utilización no sexista del Lenguaje. Proyecto Parekatuz.
- Diputación Foral de Bizkaia, Bilbao. Emakunde. 2008. Euskararen erabilera ez sexista: http://www.emakunde.es/images/upload/EuskGida_eu.pdf

6. GLOSARIO

AGENDA FEMINISTA: Nos referimos a tener en cuenta los elementos definidos como prioritarios por el movimiento feminista en los contextos en los que nos encontramos. Debemos conocer cuáles son estos elementos y evaluar si en la construcción de nuestras estrategias están siendo tenidos en cuenta: derechos sexuales y reproductivos, participación política, violencias machistas, cuidados, diversidad sexual y de género.

ACCIÓN POSITIVA: Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces "discriminación positiva").

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo (art.7.2 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

ACOSO SEXUAL: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo" (art.7.1 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO: Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto, será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Esto será considerado como una conducta discriminatoria. **ANÁLISIS DE GÉNERO:** Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

ANÁLISIS EN FUNCIÓN DEL GÉNERO: Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el "género".

BARRERAS INVISIBLES: Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de la mujer) para los procesos de toma de decisiones / para su plena participación en la sociedad. **CAMBIO ORGANIZACIONAL PRO**

EQUIDAD DE GÉNERO (COPEG): Enfoque que plantea que la meta de la equidad de género solo se puede conseguir si se contempla la transformación de las organizaciones que actúan como agentes del desarrollo. La metodología COPEG facilita que se visibilicen cuáles son estas dinámicas, rutinas y formas de funcionamiento que están produciendo desigualdades de género dentro de las organizaciones para, a partir de ahí, diseñar medidas concretas orientadas a prevenirlas y eliminarlas. La visión es integral, ya que se analizan todos los ámbitos institucionales, incluidos los valores y la cultura.

CARGA DE LA PRUEBA: Cuando una persona presenta una denuncia, en principio le corresponde demostrar que ha sido víctima de discriminación. En el ámbito de la igualdad de trato entre hombres y mujeres una directiva establece, basándose en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, que la carga de la prueba debe recaer en la parte demandada cuando se aporten indicios de dicha discriminación. Cuando una persona se considera perjudicada por la no aplicación del principio de la igualdad de trato, y si existe presunción de discriminación, corresponde al demandado demostrar que no ha contravenido el principio (Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo).

CONCILIACIÓN DEL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR: Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas.

CONTRATO BASADO EN LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO: Conjunto de pautas implícitas y explícitas que rigen las relaciones entre hombres y mujeres, según las cuales se atribuyen a unos y otras distintos trabajos y valor, responsabilidades y obligaciones. Esta situación se articula en tres niveles: la superestructura cultural (normas y valores de la sociedad), las instituciones (sistemas de protección de la familia, educativo y de empleo, etc.) y los procesos de socialización (sobre todo en el seno de la familia).

CUOTA: Proporción dada o parte de puestos, escaños o recursos que deben ser atribuidos a un colectivo específico, generalmente siguiendo ciertas normas o criterios, con la que se pretende corregir un desequilibrio anterior, generalmente en posiciones de toma de decisiones o en cuanto al acceso a oportunidades de formación o a puestos de trabajo.

CULTURA ORGANIZACIONAL: Entendida como el conjunto de creencias compartidas que generan expectativas que delimitan lo aceptado y valorado en el funcionamiento de la organización y que definen, si analizamos ésta desde la perspectiva de género, lo considerado femenino y masculino dentro de la misma. El ámbito de las transformaciones en la cultura organizacional es uno de los más resistentes en los procesos de cambio organizacional, porque supone transformar en muchas ocasiones aquello que no se ve, los valores, lo que en muchas ocasiones viene a "explicar/justificar" aquello que somos, que decimos, que hacemos.

CULTURA ORGANIZACIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO: Sistema de normas, creencias y valores que determinan el funcionamiento y el comportamiento de las personas que integran una organización. Estas normas creencias y valores pueden fijarse de manera informal, a través de pactos tácitos y asunción implícita de roles, o bien pueden establecerse como un sistema regulado, explícito y de conocimiento por parte de todos los miembros. La cultura de las organizaciones está muy condicionada por los valores vigentes en la sociedad, por las estructuras de poder existentes y por el sistema de desigualdades que subordina a las mujeres. Por tanto, una cultura organizacional con perspectiva de género implica hacer una revisión de las inercias que marcan los valores hegemónicos y que perpetúan desigualdades, y transitar hacia unas dinámicas de funcionamiento que pongan en valor la igualdad entre mujeres y hombres.

DATOS DESAGREGADOS POR SEXO: Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo / análisis teniendo en cuenta las especificidades del "género".

DERECHOS EN MATERIA DE PROCREACIÓN/ DERECHOS REPRODUCTIVOS: Derecho de toda persona o pareja a decidir libre y responsablemente cuántos hijos desea tener, cuándo han de nacer y con qué separación temporal entre ellos, así como derecho a disponer de la información y los medios para llevarlo a cabo, y a acceder al mayor nivel posible de salud en materia sexual y de procreación.

DERECHOS HUMANOS ESPECÍFICOS DE LA MUJER: Derechos de la mujer y de la niña, incluidos los derechos en materia de procreación, como parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales.

DIFERENCIA DEBIDA AL GÉNERO: Diferencia existente entre mujeres y hombres, en cualquier ámbito, por lo que respecta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, remuneración o beneficios.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA: Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón de su sexo.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo, a menos que la diferencia de trato pueda justificarse por factores objetivos (Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, DO L 39 de 14.2.1976).

DISCRIMINACIÓN (POR RAZÓN DE SEXO): Situación de marginación sistemática, histórica y profundamente arraigada en una determinada sociedad, que incide sobre ciertos colectivos, caracterizada bien por razones derivadas de opciones legítimas de todo ser humano, o por concurrir en ella rasgos inseparables de la persona, sobre cuya pervivencia esta no tiene ninguna posibilidad de elección, como por ejemplo el sexo.

DIVERSIDAD: Se refiere a “la variedad, diferencia, abundancia” de cosas distintas. Se manifiesta en la “originalidad y pluralidad de las identidades que caracterizan los grupos y sociedades que componen la humanidad. En términos sociales, en la variedad entre religiones, orientaciones/preferencias sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí”.

DIVISIÓN SEXUAL-GENÉRICA DE LOS ESPACIOS Y LOS TRABAJO: Con este concepto hacemos referencia a la presencia en todas las sociedades de una inserción diferenciada de varones y mujeres en la división del trabajo existente (productivo y reproductivo). Resulta interesante tener en cuenta el principio de separación: tradicionalmente, a las mujeres se les ha asignado el ámbito privado/trabajo doméstico invisibilizado y no remunerado y a los hombres el ámbito público/trabajo productivo/empleo y remunerado. Y el principio jerárquico: el trabajo realizado por hombres se valora más social y económicamente que el trabajo realizado por las mujeres. Esta mirada resulta interesante para saber dónde están mujeres y hombres también en las organizaciones, ya que esta cuestión puede ser de utilidad para comprender la relación de las mujeres con la militancia; el reconocimiento de su trabajo; las dificultades de acceso a los puestos de coordinación/liderazgos y reconocerse en ellos; la forma de funcionar y distribuir el trabajo en las organizaciones, etc.

ECONOMÍA FEMINISTA: El objetivo de la Economía Feminista sería construir una economía que integre y analice tanto la realidad de las mujeres como la de los hombres y de respuestas a sus necesidades prácticas y sus intereses estratégicos.

EMPODERAMIENTO: Acciones para otorgar poder a un colectivo desfavorecidos socioeconómicamente para que, mediante su autogestión, mejore sus condiciones de vida.

PROCESO DE EMPODERAMIENTO: Podemos definirlos como los procesos de toma de conciencia individual y colectiva de las desigualdades, de las causas que las generan, y la organización y acción para erradicar éstas. El empoderamiento hace referencia a procesos, por tanto, de larga duración y que afectan a múltiples dimensiones de la vida de las mujeres. El empoderamiento de las mujeres, junto a la transversalización de género, han sido estrategias de trabajo feministas impulsadas para erradicar desigualdades y el logro de la equidad de género. También empleadas y promovidas en el seno de las organizaciones.

ENFOQUE LOCAL-GLOBAL: La inclusión del enfoque local-global como transversal tanto para la cooperación como para la educación para el desarrollo hace referencia a la necesidad de que estos ámbitos tomen en consideración, en su práctica habitual, la realidad global de la crisis civilizatoria que enfrentamos, así como el carácter procesual e internacionalista de toda iniciativa emancipadora. En este sentido se plantea, en primer lugar, la necesidad de que cada propuesta de cooperación internacional se analice y se formule desde el vínculo de la estrategia local de actuación con las dinámicas y estructuras globales, buscando incidir en las mismas desde las propias capacidades. Pero además, en segundo lugar, pretende trascender la lógica Norte-Sur desde una visión más amplia y política de la solidaridad internacionalista, planteando la necesidad de que la propia agenda de implementación de cada iniciativa específica en un territorio y/o agente, se realice en alianza con otros territorios y/o agentes en el ámbito internacional, reforzando mutuamente la agenda común. De esta manera, el enfoque local-global vincula las propuestas locales con dinámicas globales, a la vez que acerca, desde un enfoque internacionalista, agendas similares de agentes y/o territorios diversos, y no sólo desde un plano teórico, sino desde la práctica concreta de la cooperación internacional.

ENFOQUE GED (GÉNERO EN EL DESARROLLO): Estrategia de trabajo dentro del sector de la Cooperación para el Desarrollo que pone énfasis en el análisis de las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres. Según este enfoque, las relaciones de dominio/subordinación entre los géneros constituyen un obstáculo para la igualdad, por lo que establece que las políticas de desarrollo deben afrontar estas asimetrías de poder mediante el apoyo a procesos de empoderamiento, organización y autonomía de las mujeres.

EQUIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES: Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

ESTADÍSTICAS DESAGREGADAS POR SEXO: Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexos, para poder proceder a un análisis comparativo. A estas estadísticas se les llama a veces "desagregadas por género".

ESTUDIOS SOBRE LA MUJER: Enfoque académico, generalmente interdisciplinario, del análisis de la condición femenina y de las correlaciones sexistas, así como de lo relativo a las diferencias hombre-mujer en todos los demás ámbitos.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO: Examen de las propuestas políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

GÉNERO: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

MASCULINIDAD IGUALITARIA: Modelos que, con diferentes acepciones -masculinidades positivas, nuevos hombres buenos, masculinidades alternativas tienen un denominador común; y es que están vinculados a los valores de la igualdad entre géneros. Son masculinidades igualitarias diversas que creen en las relaciones basadas en el respeto mutuo, la equidad y la igualdad. Aunque se pueden diferenciar por dónde ponen el eje central del modelo, que puede ser la educación, las situaciones de poder o de desigualdad (la violencia), estas nuevas masculinidades consideran necesario hacer frente a las situaciones de injusticia desigualdad.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES: Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES: Ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo (véase también "Discriminación directa" "Discriminación indirecta").

IGUALDAD ENTRE LOS SEXOS: Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CONJUNTO DE LAS POLÍTICAS/TRASVERSALIDAD DE GÉNERO: Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen [comunicación de la Comisión COM (96) 67 final de 21.2.1996].

INTERSECTORIALIDAD: la interseccionalidad del género se constituye como un principio transversal, entendiéndose por tal la consideración de las identidades sociales solapadas o interseccionadas y sus respectivos sistemas de discriminación. La interseccionalidad mantiene que las formas de exclusión clásica (sexo, raza, etnia, opciones sexuales, clase, patrimonio, renta, etc.) están interrelacionadas. Así, toda transformación que busque mejorar la calidad de vida de las personas debe ser gestionada intersectorialmente (empleo, salud, educación, vivienda, renta, empleo, familia monomarental, menores y mayores dependientes, violentadas, ...).

PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES – PARTICIPACIÓN PARITARIA: Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres (Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, DO L 319).

PERMISO PARENTAL: Derecho individual -y, en principio, no transferible- de todos los trabajadores, hombres y mujeres, a ausentarse del trabajo por motivo de nacimiento o adopción de un hijo (Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, DO L 145 de 19.6.1996).

PERMISO POR MATERNIDAD: Licencia a la que tiene derecho una mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales (Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, DO L 348 de 28.11.1992).

PERMISO POR PATERNIDAD: Licencia normalmente de duración determinada, a la que tiene derecho el padre de un niño. Puede disfrutarse en el momento del nacimiento o repartirse en períodos determinados, a lo largo de uno o varios años, en los que el padre ejercerá sus responsabilidades de atención a su hijo.

PERMISO POR RAZONES FAMILIARES: Derecho a ausentarse del trabajo por razones familiares. Puede ser, o no, compartido entre los progenitores.

PERSPECTIVA DE GÉNERO: Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

PERTINENCIA CON RESPECTO AL GÉNERO: Hecho de que una política o acción particular sea pertinente en cuanto a las relaciones entre los sexos o a la igualdad entre mujeres y hombres.

PLANIFICACIÓN SENSIBLE AL GÉNERO: Enfoque activo de la planificación, en que se toman en consideración, como variable o criterio clave, las diferencias entre mujeres y hombres, y que procura incorporar explícitamente lo relativo a las diferencias hombre-mujer en políticas y acciones.

PLAN PRO EQUIDAD DE GÉNERO: Proceso para promover, en el seno de una organización, acciones que eliminen las desigualdades de género que se puedan producir en todos los niveles de funcionamiento.

PLAN DE ACCIÓN PRO-EQUIDAD DE GÉNERO: Planificación de acciones para garantizar que se introducen en todas las actividades y en todos los niveles de una organización un análisis y una planificación de las cuestiones de género.

Contribuyendo a identificar los efectos potencialmente diferentes de la labor de la organización en mujeres y en hombres, así como las disposiciones necesarias para garantizar que las actividades de la entidad tienen una influencia positiva en la igualdad de género.

PROCESOS ORGANIZACIONALES DE EQUIDAD DE GÉNERO: Procesos y acciones dirigidas a establecer una relación y distribución igualitaria de las prerrogativas de hombres y mujeres en un sistema organizacional, eliminando las desigualdades.

EMPODERAMIENTO: Acciones para otorgar poder a un colectivo desfavorecido socioeconómicamente para que, mediante su autogestión, mejore sus condiciones de vida.

PROCESO DE EMPODERAMIENTO: Podemos definirlos como los procesos de toma de conciencia individual y colectiva de las desigualdades, de las causas que las generan, y la organización y acción para erradicar éstas. El empoderamiento hace referencia a procesos, por tanto, de larga duración.

ROLES ESTABLECIDOS EN FUNCIÓN DEL SEXO: Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, e inculcadas y perpetuadas según lo descrito en "Contrato basado en las diferencias de género".

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA O DE EMPRESA: La responsabilidad Social Corporativa o de Empresa es la integración voluntaria, por parte de las empresas de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores.

SEGREGACIÓN EN EL TRABAJO / EN EL EMPLEO: Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

SEXO (en sentido biológico): Características biológicas que distinguen al macho de la hembra.

SISTEMA DE GÉNEROS: Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantiene y perpetúa los roles tradicionales masculino y femenino, así como lo clásicamente atribuido a hombres y a mujeres (véase "Contrato basado en las diferencias de género").

TASAS DE PARTICIPACIÓN: Índice de participación de un grupo dado –por ejemplo, mujeres, hombres, familias monoparentales, etc.- expresado en porcentaje de la participación global, generalmente en el empleo.

TECHO DE CRISTAL: Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes.

TRANSVERSALIZACIÓN DEL GÉNERO: Se trata del proceso por el cual se valoran las implicaciones que tienen para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya sea una legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para lograr que las preocupaciones y experiencias de hombres y mujeres estén presentes e integren la elaboración, puesta en marcha, seguimiento y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas, políticas, culturales y sociales, de manera que mujeres y hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la transversalización del género es conseguir la igualdad entre mujeres y hombres.

TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO O MAINSTREAMING: Estrategia que plantea abordar la equidad de género no solo de manera sectorial, sino integrándola en "la corriente principal" de las organizaciones. Implica definir medidas específicas orientadas a abordar las desigualdades de género en todos los ámbitos de acción y/o áreas de una organización.

VIOLENCIA MACHISTA: Todo tipo de violencia ejercida mediante el recurso o las amenazas de recurrir a la fuerza física o al chantaje emocional; se incluye la violación, el maltrato de mujeres, el acoso sexual, el incesto y la pederastia.