

NAZIOARTEKO ELKARTASUNA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL

IV Plan de Acción Estratégico Pro-Equidad de Género 2025-2029

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.

El documento que presentamos a continuación es el resultado de un esfuerzo colectivo. El IV Plan de Acción Estratégico Pro-Equidad de Género 2025-2029 ha sido elaborado gracias al compromiso de quienes hacemos posible que la misión de Nazioarteko Elkartasuna - Solidaridad Internacional continúe avanzando.

El Plan de Acción Estratégico Pro-Equidad de Género 2025-2029 es un documento evolutivo, inclusivo y global, creado para fomentar la incorporación de la perspectiva feminista en toda la organización. Su objetivo es abordar las desigualdades de género, favorecer la integración de la perspectiva de género y apoyar el fortalecimiento de las mujeres, tanto dentro de la organización como en las iniciativas promovidas desde fuera de la organización.

Contamos con un documento estratégico, actual y pertinente, que asegura la integración de la perspectiva crítica feminista en los nuevos documentos estratégicos de Nazioarteko Elkartasuna - Solidaridad Internacional que están en proceso de desarrollo.

- Aprobado: En Asamblea General de personas asociadas de 28 de junio de 2024.
- Revisión periódica: Anual
- Elaboración y Coordinación: Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional

INDICE:

1. PRESENTACIÓN.....	04
1.1. PLAN PRO-EQUIDAD DE GENERO 2020-2022-2024.	
1.2. EVALUACIÓN PLAN PRO-EQUIDAD DE GENERO 2020-2022-2024	
2. PLAN ESTRATÉGICO NAZIOARTEKO ELKARTASUNA SOLIDARIDAD INTER...	08
2,1. MISIÓN	
2.2. VALORES	
2.3. LINEAS DE ACCIÓN SECTORIALES	
3. CONTEXTO LEGAL.....	11
3.1. MARCO NORMATIVO ESTATAL	
3.2. MARCO NORMATIVO AUTONÓMICO	
4. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO.....	13
4.1. PROSPECTIVA DEL PROCESO	
4.2. EL PROCESO	
4.3. QUIENES IMPULSAN EL CAMBIO	
4.4. CÓMO IMPULSAN EL CAMBIO	
4.5. UN PROCESO PARA PROVOCAR CAMBIOS	
5. PLAN PRO-EQUIDAD DE GÉNERO.....	19
6. BIBLIOGRAFIA.....	29
6.1. BIBLIOGRAFIA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI	
6.2. BIBLIOGRAFIA DE ÁMBITO ESTATAL	
6.3. BIBLIOGRAFIA DE NACIONES UNIDAS y UNIÓN EUROPEA	
6.4. OTRAS FUENTES	
7. GLOSARIO.....	32

1. PRESENTACIÓN

Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional cuenta con una larga trayectoria en la defensa de los derechos de las mujeres, fundamentada en los valores y documentos que dieron origen a la organización, así como en las personas que forman parte de ella. Entre sus integrantes se encuentran quienes han sido parte de la fundación de movimientos y colectivos feministas y de lesbianas, tanto en Euskadi como en otras regiones del mundo donde la organización desarrolla su labor, participando activamente en los espacios ejecutivos y de toma de decisiones de la asociación.

Entre 2006 y 2007, Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional participó en el «Proceso de Cambio Pro Equidad de Género», facilitado y apoyado por la Coordinadora de ONGD de Euskadi. Este proceso estuvo precedido por un «Proceso de Reflexión Inicial para la Adopción de una Política de Género», que la organización llevó a cabo internamente en 2005. Como resultado de este proceso, se realizó por primera vez un análisis sobre la integración de la perspectiva de género en la cultura y en el ámbito organizacional.

La conclusión de estos procesos dio lugar, con el apoyo de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo «AVCD», a la creación de un Grupo Interno de Género (GIG) y a la elaboración participativa del Plan Estratégico de Género 2011-2014. En este plan se estableció como objetivo el fortalecimiento del empoderamiento de las mujeres y la promoción de la equidad de género, integrando la perspectiva de género en todas las acciones internas y externas de la organización. En 2015, se actualizó el GIG y se redefinió la estrategia de género, así como su marco de acción, mediante un segundo plan que se extendió hasta 2019. Durante la implementación de este plan, se observó la consolidación y despliegue institucional de una política de género con enfoque de derechos, la cual se integró de manera transversal en la actuación estatutaria general de «NE-SI». Esta política compartida con el conjunto de las socias, incorpora la perspectiva de género en el modelo de desarrollo humano sostenible que propugnamos, ha generalizado la aplicación de herramientas metodológicas para examinar el impacto de las diferencias de género y la condición de opresión de las mujeres en las intervenciones, y se orienta al empoderamiento de las mujeres en los contextos y sectores en los que la ONGD actúa. Sin embargo, también se ha constatado la necesidad de sistematización en la mirada estratégica de género de la organización tanto al interior como al exterior de su accionar.

En el primer semestre de 2019, se realizó un diagnóstico interno que culminó en la elaboración participativa del Plan Pro Equidad de Género 2020-2022, aprobado por el Comité Directivo el 6 de junio de 2020 y ratificado por la Asamblea de personas asociadas el 28 de julio de 2020. Este plan proporcionó a la asociación una guía para su actuación interna basada en la equidad, actuando como un faro feminista para las políticas, la cultura y la actitud organizacional, así como para los procesos de trabajo y de toma de decisiones, la gestión interna del conocimiento y del personal, y el capital humano de la asociación. En 2022, este plan fue actualizado y su vigencia se extendió hasta 2024, con el propósito de seguir avanzando en la implementación y profundización de una perspectiva crítica feminista en toda la organización, eliminando las desigualdades de género y fortaleciendo el empoderamiento de las mujeres.

El IV Plan Pro Equidad de Género de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional, tiene como objetivo mantener y consolidar los avances alcanzados en los planes anteriores y afrontar los nuevos retos que han surgido. Este nuevo plan pretende profundizar aún más en la integración de la perspectiva de género en todas las áreas de la organización, garantizando que se eliminen las desigualdades de género y se potencie el empoderamiento de las mujeres. Con este IV Plan, reafirmamos nuestro compromiso con una actuación coherente y transformadora, tanto a nivel interno como externo, asegurando que la equidad de género siga siendo un eje estratégico en todas nuestras políticas, procesos y actividades futuras.

1.1 PLAN PRO-EQUIDAD DE GENERO 2020-2022-2024.

El III Plan de Acción Estratégico Pro-Equidad de Género 2020-2022-2024 de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional fue diseñado para integrar la perspectiva feminista en toda la organización, abordando las desigualdades de género y promoviendo el empoderamiento de las mujeres. Este plan también tenía como objetivo dotar a la organización de estructuras equitativas, interrelacionadas y creativas que no solo mejoraran la equidad de género, sino que incidieran positivamente en toda la entidad.

El plan se estructuró en varios ejes de acción que abordaban desde la cultura organizacional hasta la implementación de políticas concretas de género. Uno de los componentes clave del plan fue la reactivación del Grupo de Trabajo de Género y Feminismos, que se renombró como Comisión de Igualdad y Feminismos (CIF). Este grupo fue encargado de liderar las iniciativas que garantizarían que la perspectiva de género se incorporara en todas las decisiones y acciones de la organización.

El plan también incluyó la revisión de los documentos estratégicos de la organización para asegurarse de que reflejaran los principios de equidad de género. Esto incluyó la revisión de la misión, visión y modelo organizacional, así como la inclusión de la mirada crítica feminista en los nuevos documentos estratégicos que se estaban elaborando. Además, se definió y aprobó un Plan Operativo Anual que detallaba las acciones específicas que debían implementarse cada año para avanzar en los objetivos de equidad de género.

Otro aspecto crucial del plan fue la promoción de una cultura organizacional que apoyara la equidad de género. Esto implicó la implementación de un plan para redistribuir de manera equitativa las responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres, así como la creación de un ambiente de trabajo libre de acoso y discriminación. Para apoyar esto, se desarrolló y aprobó un protocolo específico para casos de acoso sexual y se implementó un sistema de prevención de la violencia de género en el entorno laboral.

El plan también abordó la necesidad de formar al personal de la organización en temas de género. A través de la Plataforma Formativa Feminista (PFF), se impartieron cursos y talleres sobre feminismos, masculinidades igualitarias y derechos humanos desde una perspectiva de género. Estos programas de formación estaban dirigidos no solo al equipo técnico y directivo, sino también al voluntariado.

Externamente, el plan promovió la construcción de alianzas con organizaciones feministas tanto a nivel local como internacional. Se identificaron y establecieron colaboraciones con entidades que comparten el objetivo de erradicar la violencia machista y promover los derechos humanos desde una perspectiva feminista. Estas alianzas no solo fortalecieron la red de apoyo de la organización, sino que también

permitieron un intercambio de conocimientos y estrategias para abordar las desigualdades de género en diferentes contextos.

En resumen, el III Plan de Acción Estratégico Pro-Equidad de Género 2020-2022-2024 fue una hoja de ruta integral que guio a Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional en su compromiso de eliminar las desigualdades de género y promover la equidad en todos los aspectos de su trabajo. A través de una combinación de cambios estructurales, formación y alianzas estratégicas, el plan buscó asegurar que la equidad de género se convirtiera en un pilar fundamental de la organización.

1.2 EVALUACIÓN PLAN PRO-EQUIDAD DE GENERO 2020-2022-2024

La evaluación del III Plan de Acción Estratégico Pro-Equidad de Género 2020-2024 de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional se realizó mediante un proceso participativo que involucró a toda la organización. Para asegurar una evaluación inclusiva y representativa, se organizaron talleres y grupos de discusión que incluyeron al equipo técnico, voluntarios y directivos. Estas sesiones permitieron compartir experiencias y percepciones sobre cómo el plan había impactado el trabajo diario y la cultura organizacional.

Se utilizaron metodologías participativas, como mapas de aprendizaje y dinámicas de grupo, para facilitar la reflexión crítica y honesta. Además, se implementaron "círculos de retroalimentación" que mantuvieron un diálogo constante entre diferentes áreas de la organización, permitiendo ajustes continuos durante la evaluación. Las historias de cambio, que capturaron ejemplos concretos de transformación, se recopilaron y analizaron junto con datos cuantitativos de encuestas internas.

El proceso culminó en una asamblea general donde se compartieron los hallazgos y se discutieron las recomendaciones para el futuro. Este evento no solo sirvió para reflexionar sobre los logros, sino que también reforzó el compromiso de la organización con la equidad de género y la corresponsabilidad, estableciendo una base sólida para los próximos pasos.

Estas fueron algunas de las conclusiones a destacar:

- **Incorporación de la perspectiva feminista:** Se ha logrado integrar de manera clara y transversal la mirada crítica feminista en los documentos estratégicos de la organización, incluyendo la misión, visión y modelo organizacional.
- **Estructuras equitativas y horizontales:** Las diferentes estructuras internas de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional han adoptado el modelo de gestión horizontal, promoviendo una mayor corresponsabilidad y participación equitativa en la toma de decisiones.
- **Cultura organizacional solidaria:** Se ha avanzado en la creación de una cultura organizacional más solidaria y sensible al cuidado de todas las personas, implementando políticas de redistribución de responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres.
- **Prevención de acoso y violencia:** El protocolo antiacoso, desarrollado en 2019, ha sido plenamente integrado y fortalecido durante la implementación del plan, asegurando su aplicación efectiva. Esto ha contribuido significativamente a mantener y mejorar un entorno laboral seguro y equitativo, reforzando el compromiso de la organización con la prevención del acoso, la discriminación y la violencia en todos los niveles.

- **Fortalecimiento de alianzas externas:** La organización ha consolidado su red de alianzas con entidades feministas, tanto a nivel local como internacional, lo que ha permitido un intercambio de conocimientos y una mayor incidencia en la lucha contra la violencia machista.
- **Formación en feminismos:** Se ha implementado un completo programa de formación en feminismos y masculinidades igualitarias, dirigido a todo el personal de la organización, lo que ha resultado en un mayor conocimiento y sensibilización sobre estas cuestiones.
- **Compromiso organizacional:** La organización ha demostrado un claro compromiso político con la equidad de género, reflejado en la disposición de recursos humanos y económicos para la implementación del plan.
- **Impacto en la cultura organizacional:** Se ha comenzado a ver un cambio en la cultura organizacional hacia una mayor equidad y corresponsabilidad, aunque de la evaluación surge la necesidad de que este sea un proceso continuo que requiere de seguimiento y ajuste constante.
- **Visibilidad del papel de las mujeres:** Se ha logrado visibilizar de manera efectiva el papel de las mujeres en las acciones de la organización, tanto en la comunicación interna como externa, lo que ha reforzado el enfoque feminista en todas las iniciativas. De la evaluación se ve necesario seguir reforzando el enfoque feminista en la comunicación.

Gracias a este proceso, Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional ha logrado avances significativos en equidad de género y feminismo, tanto interna como externamente. Sin embargo, la evaluación subraya la necesidad de seguir profundizando en la eliminación de desigualdades y en la transversalización del enfoque feminista en todas las áreas de la organización.

De cara al próximo Plan de Acción Pro-Equidad 2025-2029, se destacó la importancia de fortalecer los valores feministas, optimizar la estructura de implementación y desarrollar nuevas herramientas de gestión feminista. Además, será crucial continuar con la formación continua del personal y mejorar la comunicación y visibilidad de las actividades con enfoque feminista crítico. También se sugiere evaluar críticamente el impacto externo de las acciones de la organización para asegurar su contribución efectiva a la igualdad de género en la sociedad.

2. PLAN ESTRATÉGICO DE NAZIOARTEKO ELKARTASUNA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL

Durante más de tres décadas, Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional ha trabajado incansablemente por erradicar la pobreza y las desigualdades con una mirada feminista crítica. En línea con los aprendizajes obtenidos del Plan ProEquidad de Género 2020-2022-2024, consolidamos nuestro compromiso para el período 2025-2029, asegurando la transversalización de esta perspectiva en todas nuestras áreas de acción. Reconocemos que "el camino hacia la plena equidad de género es continuo y requiere de una constante revisión y adaptación", y el IV Plan de Acción Estratégico ProEquidad de Género será clave en este proceso".

La consolidación de nuestra mirada feminista crítica se refleja en la incorporación de las recomendaciones de evaluación del III Plan, asegurando la eliminación de desigualdades de género y promoviendo el empoderamiento de las mujeres, la diversidad sexual, y los liderazgos transformadores, a la vez que integramos la lucha contra las violencias machistas en nuestras acciones internas y externas.

Incorporar el enfoque feminista en nuestro Plan Estratégico 2022-2026 ha significado "asumir un compromiso activo con la lucha contra la discriminación de género, abogando por cambios sistémicos tanto en el ámbito organizativo como a nivel social y político". Este plan no solo refleja nuestra visión política de una sociedad más justa e igualitaria, sino que también actúa como guía estratégica para nuestras acciones en los próximos años.

2.1. MISIÓN:

Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional se define como una organización comprometida con la "erradicación de la pobreza y las desigualdades 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".

2.2. VALORES:

Nuestra apuesta estratégica está centrada en "*valores feministas, sostenibilidad ecológica, diversidad y justicia social.*" Creemos en la importancia de la equidad de género como fundamento para todas nuestras acciones y decisiones:

- **La Diversidad:** Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional defiende la diversidad en todas sus formas, "*resistiendo la homogenización y promoviendo visiones inclusivas en los ámbitos cultural, étnico, lingüístico, sexual y de género.*" En un contexto de creciente violencia y normalización de discursos de odio, Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional rechaza estas manifestaciones y valora la diversidad como un rasgo enriquecedor de las sociedades. Como organización de cooperación internacional, también "*questionamos el concepto hegemónico de desarrollo, buscando deconstruir las relaciones coloniales de poder-saber y construir una justicia social transformadora.*"

- **La Vida en el Centro:** Poner la vida en el centro significa "cuidar y valorar las vidas, tanto individuales como colectivas, promoviendo relaciones respetuosas, equitativas y solidarias entre las personas y con la naturaleza." Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional apuesta por un cambio de enfoque que priorice el ser frente al tener, el decrecimiento responsable frente al crecimiento ilimitado, y el reparto equitativo de la riqueza frente a la acumulación. Entendemos que somos seres interdependientes y que "el bienestar de un ser humano depende del bienestar de otros," por lo que promovemos la construcción colectiva como garantía de la diversidad y la sostenibilidad de la vida.

2.3. LINEAS DE ACCIÓN SECTORIALES:

- 2.3.1. **Erradicación de las Violencias Machistas:** Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional se compromete a *"identificar y romper los nexos entre las violencias machistas, la producción y el consumo capitalista."* Reconocemos que el sistema heteropatriarcal es fundamental para perpetuar estas violencias y que el sistema capitalista las refuerza.

Nuestra meta es:

- **Consolidar e impulsar** procesos de prevención contra las violencias machistas que afectan a las mujeres y a los colectivos vulnerables, especialmente en entornos digitales, prestando especial atención a jóvenes y adolescentes.
- **Fortalecer** la sensibilización y el empoderamiento de las titulares de derechos mediante el intercambio de experiencias, involucrándolos en la defensa de los derechos humanos de las mujeres y de los colectivos vulnerables.

- 2.3.2. **Fortalecimiento de organizaciones feministas:** Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional considera prioritario *"fortalecer organizaciones que tengan una intencionalidad feminista o que cuestionen las normativas de género"*, así como, grupos que promuevan las diversidades sexuales y de género. Nos comprometemos a apoyar a aquellas organizaciones que, como nosotras, ven en el consumo crítico, responsable y transformador una herramienta para construir un mundo basado en los derechos humanos y el respeto a la naturaleza. **Nuestra meta es:**

- **Consolidar e impulsar** nuestras alianzas y convergencias con el movimiento feminista, tanto a nivel local como global.
- **Fortalecer** la participación activa de NESI en iniciativas feministas y espacios de colaboración, promoviendo una estrategia conjunta para futuras colaboraciones.

- 2.3.3. **Ejes Estratégicos:** Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional es *"una organización feminista, comprometida con la transformación de las estructuras de poder que perpetúan las desigualdades de género."* Nuestro enfoque se nutre de diversas corrientes feministas, como el ecofeminismo, el feminismo decolonial y el feminismo antirracista, buscando siempre revisar y evolucionar nuestras prácticas. **Para lograr esto, hemos identificado las siguientes actividades clave:**

- **Consolidar el cambio implementado** gracias al anterior Plan ProEquidad de Género 2020-2024, asegurando la transversalización de la mirada feminista crítica en la vida y estrategia de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional.
- **Fortalecer** la Comisión de Igualdad y Feminismos (C.I.F) como órgano de referencia para la igualdad de género dentro de la organización, asegurando que cuente con los recursos necesarios para su funcionamiento efectivo.
- **Mantener y fortalecer** la figura de la Persona Técnica Referente de Género y Feminismos en el nuevo Plan Estratégico Institucional de NESI 2027-2031.

3. CONTEXTO LEGAL

El IV Plan de Acción Estratégico Pro-Equidad de Género de NESI 2025-2029 está alineado estrechamente con las normativas estatales y autonómicas, asegurando que todas sus acciones estén en consonancia con las leyes vigentes que promueven la igualdad de género.

3.1. MARCO NORMATIVO ESTATAL:

- **Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:** Esta ley, actualizada por última vez el 02/08/2024, tiene como objetivo garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad. Establece medidas para prevenir y eliminar la discriminación por razón de sexo, fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y promover una participación equilibrada en la toma de decisiones. Además, aborda la violencia de género y promueve políticas activas para lograr una sociedad más igualitaria y justa para todas las personas, independientemente de su sexo.
- **Ley Orgánica 10/2022 de Garantía Integral de Libertad Sexual:** Actualizada por última vez el 02/08/2024, esta ley subraya la necesidad de que todos los entornos laborales promuevan condiciones que eviten conductas contra la libertad sexual e integridad moral en el trabajo, incidiendo en el acoso sexual y por razón de sexo. Se exige la implementación de procedimientos específicos frente al acoso, independientemente del tamaño de la entidad.
- **Ley para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos LGTBI (2021):** Esta ley tiene como objetivo garantizar los derechos y la igualdad de las personas trans y de la comunidad LGTBI, reconociendo el derecho a la libre determinación de la identidad de género y eliminando la discriminación por motivos de identidad de género y orientación sexual.
- **Plan Director de la Cooperación Española 2024-2027:** Este plan, en vigor desde 2024, reconoce la igualdad y la diversidad sexo-género como principios transversales en todas las acciones de cooperación internacional. Promueve la igualdad de género como un objetivo central en todos los programas y proyectos, abordando las desigualdades estructurales basadas en el género y garantizando el respeto y la protección de los derechos humanos.
- **Ley 23/1998,** de Cooperación Internacional para el Desarrollo: Establece principios generales que incluyen la promoción del desarrollo humano y la igualdad de género como un factor fundamental para el desarrollo sostenible, exigiendo la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas de cooperación al desarrollo.

3.2. MARCO NORMATIVO AUTONÓMICO:

- **Ley 4/2005 de Igualdad entre Hombres y Mujeres y Ley 1/2022 de Segunda Modificación:** Estas leyes establecen medidas para garantizar la igualdad efectiva en todos los ámbitos de la vida, incluyendo el laboral, social, político y económico, y se enfocan en la eliminación de la discriminación por razón de género, promoviendo la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- **Ley 4/2015 de Cooperación para el Desarrollo:** Proporciona el marco normativo para la planificación, ejecución y evaluación de la cooperación al desarrollo en el País Vasco, promoviendo un modelo de desarrollo sostenible que incluya la igualdad de género como un principio fundamental.
- **Decreto 40/2018 de 27 de marzo:** Regula las ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género en Euskadi, apoyando iniciativas que fomenten la igualdad de género tanto en el ámbito público como privado.
- **Ley 3/2024 de Cooperación y Solidaridad del País Vasco:** Establece un marco normativo para la promoción y gestión de la cooperación para el desarrollo y la solidaridad internacional, definiendo principios como la equidad y la perspectiva de género en todas las acciones.

Este marco normativo refuerza la importancia de la equidad de género como principio transversal en todas las acciones de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional, el IV Plan de Acción Estratégico Pro-Equidad de Género esté alineado con las normativas más recientes y que contribuya eficazmente a la eliminación de desigualdades y a la promoción de una sociedad más justa e igualitaria, tanto en el ámbito local como internacional.

4. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

Este Plan se concibe como un conjunto de procesos de **cambio organizacional pro-equidad de género**, que implica transformar los modos preexistentes de pensar y actuar. Su objetivo es **consolidar y fortalecer** las acciones necesarias para eliminar las desigualdades de género en los diferentes ámbitos de la entidad: estrategias, estructura, métodos de trabajo, políticas y cultura organizacional.

Basado en el Decreto de 2008 de la «AVCD», que regula las ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género, este Plan se centra en **consolidar** las transformaciones para garantizar la perspectiva de género de manera **transversal y sistemática** en todas las actividades de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional.

El Decreto de 2018 refuerza este enfoque, profundizando en la implementación de la perspectiva de género como una parte intrínseca de la organización. Se destaca la importancia de **acciones como el Diagnóstico Participativo de Género y la Evaluación Continua del Plan de Acción Estratégico pro-equidad de Género**, ampliando el apoyo financiero para actividades de implementación y evaluación.

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 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 IV Plan y su evaluación posterior forman parte de los objetivos de NESI. En definitiva, el Plan deberá establecer las acciones óptimas que garanticen promover procesos de cambio estratégico organizacional pro-equidad de género, **consolidando y fortaleciendo** la eliminación de las desigualdades de género que existen en NESI mediante la adopción de acciones positivas de empoderamiento de las mujeres y la incorporación transversal y sistémica de la perspectiva de género que garantice la sostenibilidad y la permanencia, asegurando la transformación en los modos de hacer y pensar internos.

4.1. 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 realizado ha permitido estructurar un Plan de Acción detallado con medidas concretas y estructuradas para transformar las desigualdades de género en el espacio interno de «NE-SI». Este plan, que estará en vigor desde 2025 hasta 2029, se caracteriza por los siguientes elementos clave:

- **Vinculación directa con la realidad organizacional expuesta en el diagnóstico:** El plan se basa en un análisis profundo de la realidad organizacional de «NE-SI», asegurando que cada acción propuesta tiene una relación directa y argumentada con los resultados del diagnóstico.
- **Establecimiento de acciones pro-equidad:** Se han diseñado acciones orientadas a reducir las desigualdades de género detectadas, incorporando de manera sistémica la transversalidad del género y promoviendo acciones positivas para el empoderamiento de las mujeres dentro de la organización.
- **Incorporación en la cultura organizacional:** El plan incluye medidas específicas para influir en la cultura organizacional de «NE-SI», fomentando un cambio estructural que haga de la equidad de género un elemento central en los valores y prácticas internas.
- **Duración del plan:** Este plan estará vigente durante 48 meses, desde 2025 hasta 2029, proporcionando un marco temporal claro para la implementación y seguimiento de las acciones propuestas.

Prospectiva basada en el análisis de las ocho áreas temáticas propuestas por la Elankidetza «AVCS»:

1. Política:

- **Prospectiva:** Desplegar el IV Plan Estratégico Interno pro-equidad de género dentro del Plan Estratégico Institucional de la organización.

2. Trayectoria de trabajo previo pro-equidad:

- **Prospectiva:** Aprobar y desarrollar el IV Plan Estratégico Interno pro-equidad de género.
- Aprobar y desarrollar Planes Operativos Anuales pro-equidad de género durante 2025-2029.

3. Cultura organizacional:

- **Prospectiva:** Mantener y fortalecer/ Continuar y Garantizar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión.
- Renovar un "Acuerdo de Compromiso" por parte del Comité Directivo que establezca la equidad de género como un elemento clave de la cultura organizacional.
- Garantizar la difusión, transparencia y rendición de cuentas del proceso a todas las personas de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional.

4. Procesos internos de trabajo:

- **Prospectiva:** Renovar 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 contra el acoso sexual y moral que incluya procedimientos claros a seguir.

5. Toma de decisiones:

- **Prospectiva:** Mantener y fortalecer la Comisión de Igualdad y Feminismos para aumentar su impacto en la toma de decisiones internas.
- Continuar garantizando formalmente la paridad en las estructuras de toma de decisiones, asegurando que ningún sexo esté representado por menos del 40% ni más del 60%.
- Evaluar la paridad en la participación en la toma de decisiones.
- Asegurar que las decisiones se tomen considerando las situaciones de género.

6. Comunicación y aprendizaje:

- **Prospectiva:** Mantener y reforzar un proceso para integrar la perspectiva de género en el Plan Formativo de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional.
- Desplegar las necesidades formativas específicas bajo criterios de "Aprendizaje en la acción" en función de los objetivos del IV Plan Pro-equidad de género y su actualización.
- Mantener la integración de la perspectiva de género en el Plan de Comunicación de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional, garantizando la difusión y la rendición de cuentas en toda la organización.

7. Gestión de las personas:

- **Prospectiva:** Garantizar que la selección y gestión del equipo humano de la organización, definición de funciones y responsabilidades, formación, promoción y medidas de conciliación.
- Garantizar que la equidad de género en la gestión de las personas establecida formalmente en los Estatutos produce resultados equitativos de género.
- Garantizar el análisis de 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.

8. Actitudes:

- **Prospectiva:** Garantizar comportamientos o posicionamientos de la organización ante el proceso de cambio organizacional pro-equidad, resistencias, significados otorgados a las actuaciones planificadas.

- Consolidar la equidad de género como prioridad estratégica de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional: Mantener el “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 Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional 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 Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional.

Este enfoque integral tiene como objetivo consolidar y fortalecer la equidad de género en todas las áreas de actuación de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional, promoviendo un cambio estructural que impacte positivamente en la organización y en su entorno.

4.2. EL PROCESO

El proceso de implementación del IV-PAE.ProE.2025–2029 es de largo plazo y requiere la implicación y colaboración activa de todas las personas en NESI. Este plan representa un compromiso colectivo para consolidar una organización más equitativa, con especial atención a:

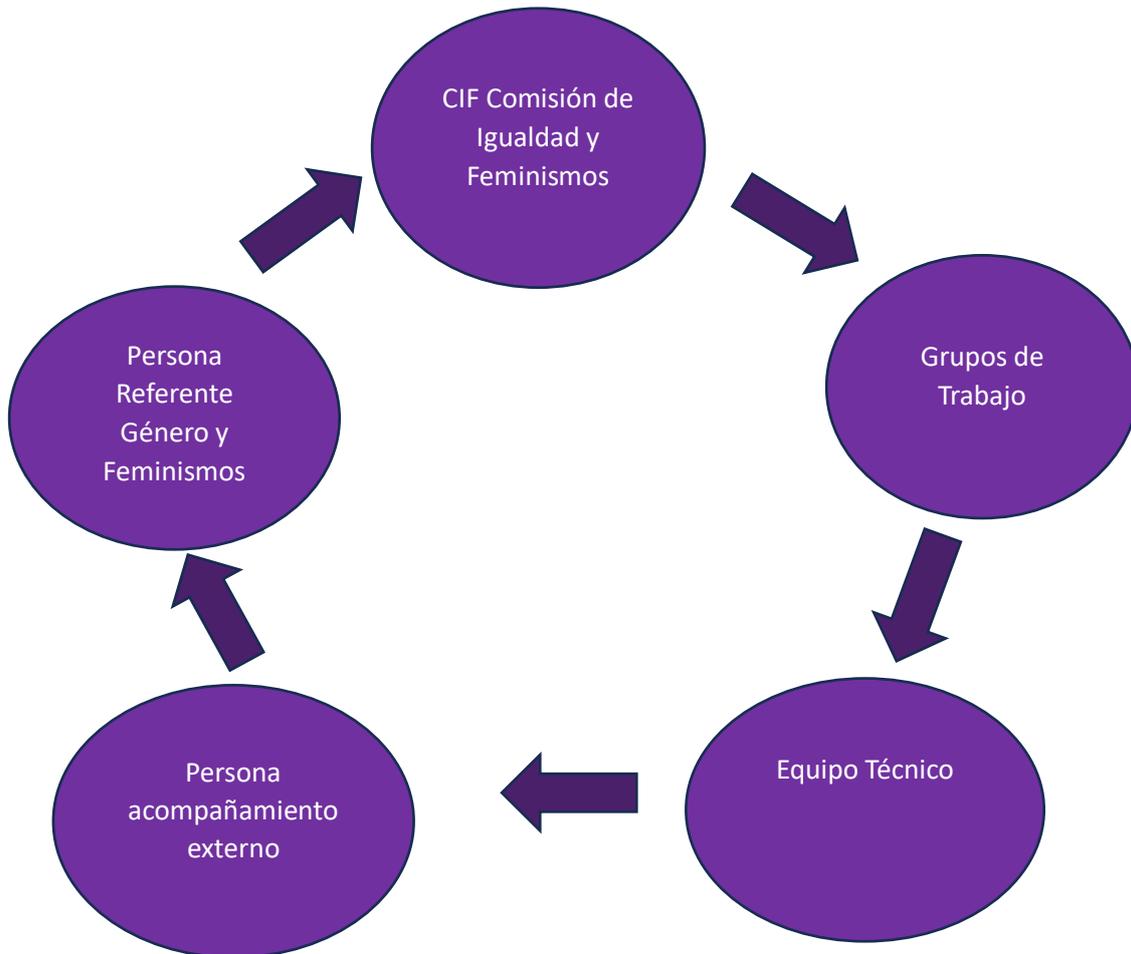
- **Compromiso con la corresponsabilidad:** El cambio comienza por cada uno de nosotras. Se requiere una revisión profunda de nuestros espacios privados y la disposición a abordar los cambios necesarios en actitudes, cultura, valores y comportamientos personales.
- **Compromiso con la autocrítica:** Mantendremos una mirada crítica constante sobre todos nuestros procesos, reconociendo la importancia de la autocrítica para avanzar en la equidad de género.
- **Compromiso con la capacidad de propuesta y toma de decisiones:** Reconocemos y apoyamos la capacidad del Grupo de Trabajo en Género y Feminismos, así como de la Persona Técnica Referente de Género y Feminismos, para proponer y tomar medidas relacionadas con este Plan.

4.3. QUIENES IMPULSAN EL CAMBIO

Para asegurar el éxito en la implementación del IV-PAE.ProE.2025-2029, es fundamental que la organización cuente con agentes claves que lideren y garanticen la continuidad de las acciones planteadas en el plan. En este sentido, se consolidará y fortalecerá la Comisión de Igualdad y Feminismos (CIF) como el espacio central para la reflexión estratégica, el monitoreo y el seguimiento del proceso. La CIF no solo actuará como órgano de control, sino que será un motor de cambio, facilitando la integración efectiva de la perspectiva de género en todas las áreas de la organización:

- **Persona referente de género y feminismos:** Responsable de coordinar y asegurar la transversalidad de la perspectiva de género en todas las acciones de la organización.

- **Persona de acompañamiento externo:** Un profesional o experto externo que brindará apoyo y supervisión al proceso, asegurando que se mantengan los estándares y enfoques adecuados en el desarrollo e implementación de las políticas de género.



4.4. CÓMO IMPULSAN EL CAMBIO

La implementación del cambio en «NE-SI» se garantiza a través de una participación de calidad constructiva, alineada con los principios establecidos en el IV-PAE.ProE.2025–2029. Desde el punto de vista metodológico, se ha priorizado un enfoque colaborativo y participativo en las reuniones, en particular en el ámbito de la Comisión de Igualdad y Feminismos (CIF). Estas reuniones han integrado diversas dinámicas, como la aplicación de teoría feminista crítica, el uso de herramientas metodológicas innovadoras y la creación de espacios participativos y de reflexión crítica.

La participación colectiva se centra en asegurar que los espacios de trabajo se nutran de perspectivas diversas y equitativas, promoviendo una visión transversal de género.

4.5. UN PROCESO PARA PROVOCAR CAMBIOS

Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional está comprometida en contribuir al cambio social necesario que permita alcanzar una igualdad de género real y efectiva. Reconocemos que todos los agentes sociales juegan un rol crucial en este proceso, pero desde nuestro ámbito específico, podemos implementar acciones cotidianas que contribuyan a avanzar hacia esa igualdad. Nuestra responsabilidad organizacional es asegurar que las personas que forman parte de la entidad sean agentes activas en este cambio, tanto en el interior de la organización como en sus acciones externas, promoviendo las siguientes líneas de actuación:

- **Educar en base al valor de la igualdad:** Es fundamental que desde la infancia se fomente una educación basada en la igualdad, evitando los estereotipos de género y promoviendo el respeto mutuo. De esta forma, niñas y niños que crecen en un entorno igualitario contribuirán a mantener y promover esta igualdad en su vida adulta.
- **Utilizar un lenguaje no sexista:** En ocasiones, sin darnos cuenta, utilizamos un lenguaje que refuerza el uso del masculino genérico, lo que invisibiliza a las mujeres. Al promover un lenguaje inclusivo y no sexista, ayudamos a visibilizar a las mujeres y a asegurar un trato igualitario entre hombres y mujeres.
- **Fomentar la igualdad en el trabajo:** En el ámbito laboral, es esencial garantizar una igualdad real de oportunidades, que los salarios sean iguales en puestos de trabajo equivalentes, sin importar el género, y que todas las personas tengan acceso a formación y desarrollo profesional en igualdad de condiciones.
- **Apoyar la corresponsabilidad en el hogar y el trabajo:** Es importante que el cuidado de los hijos, las hijas y las tareas domésticas se distribuyan equitativamente entre hombres y mujeres. Solo así se puede garantizar un reparto justo de las responsabilidades, tanto en el hogar como en el trabajo, promoviendo un entorno más igualitario.

El rol de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional en el cambio social hacia la igualdad de género es esencial, ya que no solo buscamos transformar nuestras prácticas internas, sino también acompañar a nuestras socias en su propio proceso de cambio hacia la equidad. Al actuar como una organización motora del cambio, apoyamos a nuestras aliadas en la adopción de políticas y prácticas feministas, contribuyendo a la erradicación de las desigualdades estructurales que afectan a las mujeres.

5. PLAN PRO-EQUIDAD DE GÉNERO

5.1. ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN

- **La Asamblea:** Como máximo órgano de la organización, la Asamblea tiene la responsabilidad de aprobar y promover el proceso del nuevo Plan ProEquidad de Género. Además, está encargada de aprobar los planes operativos anuales y los informes finales de evaluación, garantizando la transparencia y la rendición de cuentas a todas las personas.
- **El Comité Directivo:** Actúa como la fuerza impulsora de la organización para la implementación del nuevo Plan ProEquidad de Género. Su responsabilidad es acompañar el proceso y tomar decisiones estratégicas que aseguren el avance de las acciones propuestas en el plan.
- **El Equipo Técnico:** Este equipo es responsable de informar, socializar y ejecutar el proceso de implementación del Plan ProEquidad de Género. Además, se encargará de tomar decisiones operativas y coordinar las actividades necesarias para cumplir con los objetivos del plan.
- **Los Grupos de Trabajo:** Estos grupos, formados por personal y voluntariado, juegan un rol clave en la generación de propuestas y actividades que serán presentadas a la Persona Referente de Género y Feminismos y a la Comisión de Igualdad y Feminismos. Su trabajo refuerza la implementación de las políticas feministas en todos los ámbitos de actuación de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional.
- **El Voluntariado:** Representa un pilar fundamental en la organización, reflejando un compromiso profundo con nuestra misión participando activamente en la implementación y seguimiento del Plan ProEquidad de Género, asegurando que las acciones sean coherentes con los valores de la entidad y con los principios feministas que la guían.

Este enfoque garantiza que todos los actores dentro de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional tengan una participación activa y equitativa en la implementación del Plan ProEquidad de Género, fomentando una transformación organizacional sólida y coherente con la perspectiva feminista.

5.2. CONTENIDO

CAMBIO 1. Consolidar la mirada feminista crítica en nuestra misión, visión y modelo organizacional.					
<p>Eje de Acción 1.1: El Eje de Acción 1.1 del IV-PAE.ProE.2025–2029 se enfoca en consolidar y fortalecer la equidad de género y la mirada feminista crítica en la organización «NE-SI». A través de diversas acciones, se asegura la transversalización de la perspectiva de género en todas las esferas de la entidad, desde la gestión interna hasta la implementación de programas. Se da continuidad a la formación del personal, se promueve el empoderamiento de las mujeres, y se establecen estructuras que permiten una revisión continua de políticas y estatutos desde una perspectiva feminista.</p> <p>La acción 1.1.1 En el IV-PAE.ProE.2025–2029 se mantiene y fortalece la Comisión de Igualdad y Feminismos (C.I.F.) La C.I.F. sigue siendo el órgano clave para la equidad de género en «NE-SI». Además de reforzar su estructura con una persona técnica en nuevas masculinidades, se garantizará que cuente con los recursos necesarios para operar de manera efectiva, lo que es esencial para integrar continuamente la perspectiva feminista en todas las áreas de la organización.</p> <p>La acción 1.1.3. El IV-PAE.ProE.2025–2029 propone un proceso para que el nuevo Plan Estratégico Institucional de «NE-SI» 2027-2031 incorpore las propuestas del IV Plan Estratégico Pro-Equidad de Género. Este proceso garantizará que las directrices de género establecidas en el plan pro-equidad se mantengan y evolucionen dentro de la planificación futura de la organización.</p> <p>La acción 1.1.9. El IV-PAE.ProE.2025–2029 asegura una revisión y actualización periódica de los estatutos organizacionales para reflejar la perspectiva feminista. La C.I.F. llevará a cabo este proceso de seguimiento para proponer cambios y garantizar que las políticas internas sigan avanzando en la equidad de género. Los ajustes se presentarán ante la Asamblea para su aprobación, consolidando la integración continua de los principios de igualdad de género en las normativas y procedimientos internos de la organización.</p>					
	ACCIONES	RESPONSABLES	PERSONAS Y COLECTIVOS	MEDIOS	CALENDARIO
1.1.1	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 propone mantener y fortalecer la Comisión de Igualdad y Feminismos (C.I.F.) como el órgano de referencia para la igualdad de género dentro de la organización. Se continuará fortaleciendo el grupo con una persona técnica en nuevas masculinidades y se asegurará que la C.I.F. cuente con los recursos necesarios para su funcionamiento efectivo. 	<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"> 2025 2029
1.1.2	<ul style="list-style-type: none"> En el IV-PAE.ProE.2025–2029 se incorporan recomendaciones de evaluación del «III Plan» y disponer de un nuevo Plan ProEquidad orientado a: asegurar la eliminación de las desigualdades de género; seguir desarrollando la transversalidad de la mirada feminista crítica y la promoción del 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"> 2025 2027
1.1.3	<ul style="list-style-type: none"> En el IV-PAE.ProE.2025–2029 mantenemos la formación como estrategia clave para asegurar los principios de la Carta de Internacional de los DD.HH. en nuestra misión, desde una mirada feminista crítica. Para asegurar la integración de estos principios en nuestra práctica diaria, el personal de nuestra entidad y el personal de nuestras socias locales podrán acceder gratuitamente a los talleres y sesiones formativas ofertadas por la plataforma formativa. 	<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"> 2025 2029
1.1.4	<ul style="list-style-type: none"> En el IV-PAE.ProE.2025–2029 asegura los recursos necesarios para llevar a cabo el Plan Operativo Anual de Acción Pro-equidad de Género, en el marco de un proceso de avance de la organización en feminismo y en masculinidades igualitarias. Este plan será evaluado y actualizado semestralmente. 	<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 / Asamblea 	<ul style="list-style-type: none"> Personal 	<ul style="list-style-type: none"> 2025 2029
1.1.5	<ul style="list-style-type: none"> En el IV-PAE.ProE.2025–2029 se ponen las bases para asegurar que el Plan Estratégico institucional 2027-2031 mantiene la mirada crítica feminista orientada a eliminar las desigualdades de género, desarrollando la transversalidad de género y promoviendo 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"> 2025 2026
1.1.6	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 propone un proceso para que el nuevo Plan Estratégico Institucional de «NE-SI» 2027-2031 incorpore las propuestas del IV Plan Estratégico Pro-Equidad de Género. 	<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"> 2025 2026
1.1.7	<ul style="list-style-type: none"> Se incorporará el Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad y Feminismos (C.I.F.) en el nuevo Plan Estratégico de «NE-SI» 2027-2031. Este proceso se llevará a cabo de manera participativa y culminará con su aprobación formal. 	<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"> 2025 2026
1.1.8	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 propone mantener y fortalecer la figura de la persona técnica referente de Género y Feminismos en el nuevo Plan Estratégico Institucional de «NE-SI» 2027-2031. 	<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"> 2025 2026
1.1.9	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 propone realizar un seguimiento continuo de los estatutos de la organización, por la Comisión de Igualdad y Feminismos, para proponer los cambios que fuesen necesarios para reforzar la mirada feminista. 	<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 <p>Comité Directivo/ Asamblea</p>	<ul style="list-style-type: none"> Personal 	<ul style="list-style-type: none"> 2026 2029
1.1.10	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 mantiene y consolida la equidad de género como una prioridad estratégica de la entidad, tanto en su funcionamiento interno como en las acciones promovidas externamente. 	<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"> Personal 	<ul style="list-style-type: none"> 2025 2027

CAMBIO 1. Fortalecer la mirada feminista a nuestra misión, visión y modelo organizacional.

Eje de Acción 1.2: Este eje está enfocado en la difusión, formación y prevención, siempre desde una perspectiva feminista crítica. A través de diversas acciones, se busca mantener la visibilidad de la misión feminista de «NE-SI» y garantizar que los principios de igualdad de género y derechos humanos estén presentes en todos los ámbitos de trabajo, desde la comunicación hasta la formación de su equipo y base social.

La acción 1.2.1. El IV-PAE.ProE.2025–2029 continúa con la estrategia de difusión de los contenidos generados en la revista «MEP» (Mujeres en Positivo), promoviendo actividades con una mirada feminista crítica y destacando colaboraciones con otras organizaciones feministas para extender los principios de la Carta Internacional de Derechos Humanos.

La acción 1.2.4. El IV-PAE.ProE.2025–2029 impulsará procesos de prevención contra las violencias machistas que afectan a las mujeres y colectivos vulnerables en el entorno digital, con especial enfoque en jóvenes y adolescentes. Esta acción incluye intercambios de experiencias que involucren a la juventud en la defensa de los derechos humanos de las mujeres.

La acción 1.2.9. El IV-PAE.ProE.2025–2029 establece la necesidad de la formación continua a través de cursos accesibles al equipo técnico, grupos de trabajo y voluntariado, asegurando la incorporación de una mirada feminista crítica y el fomento de masculinidades **iguallitarias**.

ACCIONES	RESPONSABLE	PERSONAS Y COLECTIVOS	MEDIOS	CALENDARIO
1.2.1	<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"> 2026 2029
1.2.2	<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"> 2025 2029
1.2.3	<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"> 2025 2029
1.2.4	<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"> 2025 2026
1.2.5	<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"> 2025 2029
1.2.6	<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"> 2025 2026
1.2.7	<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"> 2025 2029
1.2.8	<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"> 2025 2029
1.2.9	<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"> 2025 2027

<p>CAMBIO 2. Consolidar y reforzar a la organización de estructuras equitativas, interrelacionadas y creativas que incidan en la entidad</p>					
<p>Eje de Acción 2.1: Este eje se centra en asegurar que la perspectiva feminista sea transversal en todas las actividades de NE-SI y que se fomente la equidad de género en los procesos internos y externos de la organización. Se propone una evaluación continua de las acciones implementadas y se garantiza la inclusión de las mujeres como protagonistas en todos los niveles.</p> <p>La acción 2.1.1. El IV-PAE.ProE.2025–2029 propone que el personal técnico realice valoraciones periódicas sobre la efectividad del Plan ProEquidad. Además, la Comisión de Igualdad y Feminismos (C.I.F.) llevará a cabo una evaluación anual para medir la participación de género en los distintos espacios de la organización.</p> <p>La acción 2.1.2. El equipo técnico de NE-SI socializará el Plan ProEquidad en todas las áreas de intervención, promoviendo debates desde una perspectiva feminista para asegurar una participación equitativa. Los resultados de las medidas implementadas se presentarán anualmente en la asamblea general.</p> <p>La acción 2.1.7. El IV-PAE.ProE.2025–2029 consolidará la integración la perspectiva feminista en el Plan de Comunicación de NE-SI. Este enfoque se reforzará en la elaboración del nuevo Plan de Comunicación y en el próximo Plan Estratégico Institucional, asegurando que la perspectiva de género esté presente en todos los canales y estrategias comunicativas de la organización.</p>					
ACCIONES	RESPONSABLE	PERSONAS Y COLECTIVOS	MEDIOS	CALENDARIO	
2.1.1	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 propone que el personal técnico realizará de manera periódica, en su ámbito sectorial de responsabilidad, una valoración de la efectividad del Plan ProEquidad. A partir de 2025, la Comisión de Igualdad y Feminismos (C.I.F.) realizará una valoración anual sobre la participación de género en estos espacios. 	<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"> 2025 2029
2.1.2	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 el equipo técnico socializará (en su ámbito de responsabilidad) el Pla ProEquidad en todas las áreas y ámbitos de intervención, promoviendo un debate desde la perspectiva feminista y sugiriendo medidas para asegurar una participación equitativa. Anualmente se informará, en la asamblea general de personas asociadas, sobre la implementación y resultados de las medidas que garanticen el ajuste continuo y la efectividad. 	<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"> 2025 2029
2.1.3	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 determina que todas las actividades organizacionales deben lograr implementar, en cada una de ellas, una perspectiva feminista que fomente el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres. Se asegura que todas las actividades promovidas por la organización refuercen este empoderamiento en ambas dimensiones. 	<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"> 2025 2029
2.1.4	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 mantiene la perspectiva feminista en la estrategia organizacional, en los ejes de actuación, en los debates y acuerdos. Se asegurará que esta perspectiva esté presente en todos los documentos implementados internamente y externamente. 	<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"> 2025 2029
2.1.5	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 se garantizará la presencia de las mujeres en las acciones de NE-SI y en todos los proyectos, programas, así como, en las noticias y en la comunicación de la entidad. El nuevo Plan Estratégico Institucional y el nuevo Plan de Comunicación incorporarán esta acción. 	<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"> 2025 2029
2.1.6	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 impulsa que en todos los proyectos y programas de NE-SI las mujeres sean reconocidas como las protagonistas prioritarias de los cambios impulsados. 	<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"> 2025 2029
2.1.7	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 consolidará la integración de la perspectiva feminista en el Plan de Comunicación de NE-SI. A partir de 2025, se reforzará este enfoque en la elaboración del nuevo Plan de Comunicación, extendiéndola también al nuevo Plan Estratégico Institucional 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"> 2025 2029
2.1.8	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 plantea que el nuevo Plan Estratégico Institucional de la organización 2027-2031 contemple como una acción la implementación de una evaluación de este IV-PAE.ProE.2025–2029. 	<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"> 2025 2029

IV Plan de Acción Estratégico Pro-Equidad de Género
Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional

CAMBIO 2. Consolidar y reforzar a la organización de estructuras equitativas, interrelacionadas y creativas que incidan en la entidad				
<p>Eje de Acción 2.2: Fortalecer un modelo organizativo feminista y sostenible en «NE-SI». A partir de la evaluación del plan anterior, se han identificado las siguientes actividades clave para seguir avanzando hacia un modelo organizativo más inclusivo y equitativo:</p> <p>Acción 2.2.2: El IV-PAE.ProE.2025–2029 garantizará que «NE-SI» continúe siendo una entidad de Utilidad Pública feminista a nivel estatal. Se velará por la preservación de esta identidad y reconocimiento a lo largo del período de vigencia de este plan.</p> <p>Acción 2.2.6: El IV-PAE.ProE.2025–2029 garantizará y reforzará la perspectiva crítica feminista en las iniciativas de la Escuela Feminista de Ciudadanía Universal de Solidaridad Internacional.</p> <p>Acción 2.2.7: El IV-PAE.ProE.2025–2029 mantendrá y consolidará la perspectiva crítica feminista en el CREA - Centro de Recursos Africanistas de Solidaridad Internacional, asegurando que sus actividades y enfoques estén alineados con esta visión.</p>				
ACCIONES	RESPONSABLE	PERSONAS Y COLECTIVOS	MEDIOS	CALENDARIO
2.2.1	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 reforzará un modelo organizativo más corresponsable, más horizontal y sostenible, libre de violencia y discriminación. La acción se enfocará en consolidar un modelo de responsabilidades compartidas, eliminación de situaciones de privilegio y coordinación equitativa dentro de la organización. 	<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 2025 2029
2.2.2	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 garantizará que «NE-SI» continúe siendo una entidad de Utilidad Pública feminista a nivel estatal. Se velará por la preservación de esta identidad y reconocimiento a lo largo del período de vigencia de este plan. 	<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 2025 2029
2.2.3	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 garantizará actividades que posibiliten avanzar en la construcción de organizaciones habitables impulsando y posibilitando debates en los espacios de trabajo (Comité Directivo (CD), Equipo Técnico (ET), Grupos de Trabajo (GT) y Voluntariado). 	<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 2025 2029
2.2.4	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 garantiza que el sistema de prevención frente a cualquier forma de acoso, discriminación y violencia en nuestro entorno laboral, pueda actualizarse para reforzarlo. Este sistema periódico de evaluación incluye la gestión de conflictos y el cuidado del espacio, garantizando un entorno laboral seguro y equitativo. 	<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 2025 2029
2.2.5	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 mantiene el protocolo para abordar el acoso sexual. Se revisará de manera periódica dicho protocolo, por si fuera necesario adaptarlo o reforzarlo, asegurando procedimientos claros y efectivos para su gestión. 	<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 2025 2029
2.2.6	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 garantizará y reforzará la perspectiva crítica feminista en las iniciativas de la Escuela Feminista de Ciudadanía Universal 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 2025 2029
2.2.7	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 mantendrá y consolidará la perspectiva crítica feminista en el CREA - Centro de Recursos Africanistas de Solidaridad Internacional, asegurando que sus actividades y enfoques estén alineados con esta visión. 	<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 2025 2029

CAMBIO 2. Consolidar y reforzar a la organización de estructuras equitativas, interrelacionadas y creativas que incidan en la entidad				
<p>Eje de Acción 2.3: Este eje se centra en consolidar, reforzar, visibilizar y poner en valor los Grupos de Trabajo «GT» de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional «NE-SI». A partir de la evaluación del plan anterior, se han identificado las siguientes actividades clave para fortalecer el papel de los Grupos de Trabajo dentro de la organización:</p> <p>La acción 2.3.1. El IV-PAE.ProE.2025–2029 mantiene la organización de actividades y encuentros entre los Grupos de Trabajo (GT) de «NE-SI» para consolidar sinergias feministas. Esta acción busca potenciar interacciones tanto físicas como virtuales para intercambiar conocimientos y experiencias que refuercen la cohesión y el compromiso feminista dentro de la organización.</p> <p>La acción 2.3.6. El IV-PAE.ProE.2025–2029 visibiliza el trabajo de los Grupos de Trabajo (GT) de «NE-SI» en los canales de comunicación y redes sociales, destacando los avances y desafíos en la implementación de proyectos feministas y de despatriarcalización.</p>				
ACCIONES	RESPONSABLE	PERSONAS Y COLECTIVOS	MEDIOS	CALENDARIO
2.3.1	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 mantiene la acción de organizar actividades y encuentros entre los Grupos de Trabajo «GT» de «NE-SI» para consolidar sinergias vinculadas a la práctica feminista. Se busca potenciar las interacciones tanto físicas como virtuales, fomentando un intercambio de conocimientos y experiencias que refuercen la cohesión y el compromiso feminista en la organización. 	<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 2025 2029
2.3.2	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 refuerza la acción de dinamizar y abrir la participación de los Grupos de Trabajo «GT» de «NE-SI». Se pretende fortalecer la estructura participativa, promoviendo una mayor inclusión y diversidad en la composición de los grupos, así como la ampliación de sus actividades y ámbitos de intervención. 	<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 2025 2029
2.3.3	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 consolida la acción de fomentar la participación de personas del Comité Directivo «CD» y del Equipo Técnico «ET» en los Grupos de Trabajo «GT». Se busca una mayor implicación de los niveles directivos y técnicos para garantizar una representación transversal y el alineamiento con los principios de equidad y feminismo. 	<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 2025 2029

IV Plan de Acción Estratégico Pro-Equidad de Género
Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional

2.3.4	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 refuerza la representación de personas participantes de los Grupos de Trabajo «GT» de «NE-SI» en actividades y encuentros feministas, aprovechando tanto los formatos presenciales como los digitales. Esta acción busca ampliar la visibilidad y la influencia de los grupos en diversos espacios de debate y decisión feminista. 	<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"> 2025 2029
2.3.5	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 consolida la promoción de una cultura organizacional no sexista ni patriarcal en los Grupos de Trabajo «GT», fomentando prácticas inclusivas, igualitarias y respetuosas de la diversidad. Se facilitará que las personas integrantes de los grupos de trabajo que asistan a capacitaciones que aseguren una organización más igualitaria. 	<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"> 2025 2029
2.3.6	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 visibiliza en todos los espacios de comunicación de «NE-SI» la labor feminista y de despatriarcalización que los Grupos de Trabajo «GT» vayan impulsando y desempeñando. Se utilizarán canales de comunicación y redes sociales para dar a conocer los avances, logros y desafíos en la implementación de iniciativas y proyectos feministas. 	<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"> 2025 2029

<p align="center">Cambio 2: Consolidar y reforzar a la organización con estructuras equitativas, interrelacionadas y creativas que incidan en la organización.</p>					
<p>Eje de acción 2.4: Este eje se centra en fortalecer las alianzas con organizaciones feministas aliadas y ampliar la participación de «NE-SI» en foros y espacios relevantes para la lucha por la igualdad de género y los derechos humanos. A través de diversas acciones, se busca consolidar el empoderamiento de las mujeres, luchar contra la violencia machista y reforzar la presencia de «NE-SI» en el movimiento feminista global.</p> <p>La acción 2.4.1. Refuerza la acción de consolidar la identificación de organizaciones feministas aliadas y evaluar el impacto de las colaboraciones. Esta acción tiene como objetivo diseñar una estrategia conjunta para futuras alianzas, centrada en el empoderamiento de las mujeres, la lucha contra la violencia machista y la defensa de los derechos humanos.</p> <p>La acción 2.4.5. Mantiene y refuerza las alianzas estratégicas con organizaciones feministas que están comprometidas en la lucha contra la violencia de género y en la promoción de los derechos humanos desde un enfoque de género. Esta acción tiene como objetivo promover la equidad y el empoderamiento de las mujeres, asegurando que estas colaboraciones impulsen cambios significativos en la protección y defensa de los derechos de las mujeres.</p>					
ACCIONES	RESPONSABLE	PERSONAS Y COLECTIVOS	MEDIOS	CALENDARIO	
2.4.1	<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"> 2025 2029 	
2.4.2	<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"> 2025 2029 	
2.4.3	<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"> 2025 2029 	
2.4.4	<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"> 2025 2029 	
2.4.5	<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"> 2025 2029 	
2.4.6	<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"> 2025 2029 	
2.4.7	<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"> 2025 2029 	

IV Plan de Acción Estratégico Pro-Equidad de Género
Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional

Cambio 2: Consolidar y reforzar a la organización con estructuras equitativas, interrelacionadas y creativas que incidan en la organización.					
<p>El Eje de Acción 2.5 se enfoca en fortalecer a la organización con herramientas de comunicación feministas. A través de diversas acciones, se busca garantizar que la comunicación de «NE-SI» incorpore los valores feministas y de derechos humanos, asegurando que sus mensajes sean claros, inclusivos y promuevan la equidad de género en todos los canales y plataformas.</p> <p>La acción 2.5.1. Consolida la incorporación transversal y sistémica de la perspectiva feminista en el actual Plan de Comunicación de «NE-SI» y en los futuros planes de comunicación. Esta acción refuerza la integración de esta mirada en todas las estrategias y contenidos comunicativos de la organización, garantizando una representación equitativa y diversa en todos los canales. Se busca que cada pieza de comunicación refleje los valores feministas, promoviendo una transformación social hacia la igualdad de género.</p> <p>Acción 2.5.4: El IV-PAE.ProE.2025–2029 garantiza la incorporación de la perspectiva feminista en todas las comunicaciones de la organización.</p>					
ACCIONES	RESPONSABLE	PERSONAS Y COLECTIVOS	MEDIOS	CALENDARIO	
2.5.1	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 consolida el mantenimiento de la incorporación transversal y sistémica de la perspectiva feminista en el actual Plan de Comunicación de «NE-SI» y en los futuros planes de comunicación. Se refuerza la integración de esta mirada en todas las estrategias y contenidos comunicativos de la organización, garantizando una representación equitativa y diversa en todos los canales. 	<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 Contrataciones externas 	<ul style="list-style-type: none"> 2025 2029
2.5.2	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 mantiene y consolida la estrategia de difusión en redes sociales de noticias y materiales de actividades compartidas con otras entidades feministas. Esta acción refuerza la visibilidad de las colaboraciones y actividades conjuntas, promoviendo una red de apoyo mutuo entre organizaciones feministas. 	<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"> 2025 2029
2.5.3	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 refuerza la implementación de noticias con una perspectiva feminista en los canales temáticos de las redes sociales de la organización. Esto incluye la creación de contenidos que destaquen las luchas, logros y desafíos del feminismo, promoviendo un enfoque crítico y transformador. 	<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"> 2025 2029
2.5.4	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 Garantiza la incorporación de la perspectiva feminista en todas las comunicaciones 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"> Comisión «C.I.F» Comité Directivo Voluntariado Colaboraciones estratégicas 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> 2025 2029

CAMBIO 3. Consolidar una Organización Más Horizontal, Solidaria y Corresponsable en el Cuidado de las Personas					
<p>Eje de acción 3.1: Este eje se centra en la implementación de una cultura organizacional basada en la autogestión y la responsabilidad colaborativa dentro de «NE-SI». Se busca transformar las estructuras internas hacia un liderazgo más equitativo y horizontal, garantizando que todas las prácticas, políticas y protocolos reflejen una perspectiva feminista. Las acciones propuestas incluyen la creación de protocolos para nuevas contrataciones, resolución de conflictos, conciliación laboral y flexibilidad horaria, siempre asegurando un ambiente de trabajo libre de violencias machistas y con un enfoque en la equidad de género.</p> <p>La acción 2.6.1: El IV-PAE.ProE.2025–2029 avanza hacia un proceso de autogestión organizacional, donde el Equipo Técnico (ET) y los Grupos de Trabajo (GT) adoptan una cultura de responsabilidad colaborativa. Este cambio implica una evolución de las figuras de dirección y coordinación, que pasarán de una función de autoridad a una de liderazgo. Se busca implementar prácticas de seguimiento, evaluación continua, gestión de conflictos y toma de decisiones de forma más equitativa y participativa.</p> <p>La acción 2.6.6: El IV-PAE.ProE.2025–2029 refuerza la creación de un protocolo de conciliación con una mirada feminista, permitiendo que los objetivos laborales se adapten a las circunstancias personales coyunturales, particularmente en situaciones de emergencia. Esta acción tiene como objetivo asegurar que las personas en la organización puedan equilibrar mejor sus responsabilidades laborales y personales en un entorno más inclusivo y equitativo.</p>					
ACCIONES	RESPONSABLE	PERSONAS Y COLECTIVOS	MEDIOS	CALENDARIO	
3.1.1	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 avanza en el tránsito hacia un proceso organizacional de autogestión del Equipo Técnico «ET» y los Grupos de Trabajo «GT», implementando una cultura de responsabilidad colaborativa individual y colectiva entre áreas sectoriales mediante el seguimiento, la evaluación continua, la gestión de conflictos y la toma de decisiones, con el horizonte de que las figuras de dirección y coordinación evolucionen de una posición de autoridad a una función de liderazgo. 	<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"> 2025 2029
3.1.2	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 mantiene la posición del Comité Directivo y de la Asamblea de que todos los procedimientos de funcionamiento internos, así como, los documentos deben elaborarse y formalizarse con una mirada feminista, asegurando que todas las políticas y procesos reflejen los valores de equidad, inclusión y respeto. 	<ul style="list-style-type: none"> Comité Directivo «CD» Asamblea 		<ul style="list-style-type: none"> Personal Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> 2025 2029
3.1.3	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 consolida la formalización de un protocolo de nuevas contrataciones de personal con una mirada feminista, que asegure la presencia mínima de un 50% de mujeres en todos los niveles de la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Personal 	<ul style="list-style-type: none"> 2025 2029
3.1.4	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 refuerza la formalización de un protocolo de conflictos de personal con una mirada feminista, buscando asegurar un entorno de trabajo respetuoso y equitativo donde se gestionen los conflictos de manera inclusiva y justa. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Personal 	<ul style="list-style-type: none"> 2025 2029
3.1.5	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 consolida el protocolo de acogida y despedida de personal con una mirada feminista, promoviendo un ambiente respetuoso de bienvenida y de salida. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Comité Directivo «CD» 	<ul style="list-style-type: none"> Personal 	<ul style="list-style-type: none"> 2025 2029

IV Plan de Acción Estratégico Pro-Equidad de Género
Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional

3.1.6	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 refuerza el desarrollo de un protocolo de conciliación con una mirada feminista, adaptando los objetivos de trabajo en determinadas circunstancias coyunturales de las personas, especialmente en situaciones de emergencia. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» Comité Directivo «CD» 	Comité Directivo «CD»	Personal	<ul style="list-style-type: none"> 2025 2029
3.1.7	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 consolida la implementación de flexibilidad horaria de opciones de trabajo en el personal técnico y asegura el acceso equitativo a los recursos materiales para el cumplimiento eficiente de los objetivos laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» Comité Directivo «CD» 	Comité Directivo «CD»	Personal	<ul style="list-style-type: none"> 2025 2029
3.1.8	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 mantiene el compromiso de informar, comunicar, velar y garantizar que el espacio de trabajo de «NE-SI» sea un espacio libre de todo tipo de violencias machistas, combatiendo también los mensajes de odio en nuestra sociedad. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Técnico «ET» Comité Directivo «CD» 	Comité Directivo «CD»	<ul style="list-style-type: none"> Personal Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> 2025 2029

CAMBIO 3. Consolidar una Organización Más Horizontal, Solidaria y Corresponsable en el Cuidado de las Personas					
<p>Eje de Acción 3.2: Este eje se centra en continuar fomentando la transparencia, la comunicación abierta y el empoderamiento de todas las personas involucradas en la organización «NE-SI». A través de diversas acciones, se garantiza una mayor participación y visibilidad tanto del Equipo Técnico «ET», como de los Grupos de Trabajo «GT» y el Voluntariado en las decisiones y labores del Comité Directivo «CD». Además, se refuerza la articulación de redes de comunicación interna para mejorar la colaboración y el cuidado de las relaciones interpersonales dentro de la organización.</p> <p>La acción 3.2.1 impulsa la transparencia en la toma de decisiones del Comité Directivo, fomentando que las decisiones sean conocidas por todos los miembros de la organización, incluidas las personas del Equipo Técnico, los Grupos de Trabajo y el Voluntariado.</p> <p>La acción 3.2.6 mantiene la promoción de la apertura de un proceso conjunto entre el Comité Directivo, el Equipo Técnico, los Grupos de Trabajo y el Voluntariado, para diseñar medidas que otorguen mayor presencia y capacidad de propuesta a todas las personas involucradas, fomentando su empoderamiento y participación activa.</p>					
ACCIONES	RESPONSABLE	PERSONAS Y COLECTIVOS	MEDIOS	CALENDARIO	
3.2.1	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 mantiene la acción de impulsar una mayor transparencia en las decisiones y labores realizadas por el Comité Directivo «CD», especialmente en la Asamblea, con el Equipo Técnico «ET», los Grupos de Trabajo «GT» y el Voluntariado. Se fomentará que todas las decisiones sean conocidas por todas y todos los miembros de la organización. 	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"> 2025 2029
3.2.2	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 mantiene la acción de publicación en la web de la situación financiera de la organización a las personas del Equipo Técnico «ET», los Grupos de Trabajo «GT» y el Voluntariado. Y asegura la transparencia financiera y el libre acceso a la información económica de la entidad. 	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"> 2025 2029
3.2.3	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 mantiene la acción de fomentar una mayor presencia de la labor del Equipo Técnico «ET», los Grupos de Trabajo «GT» y el Voluntariado en el Comité Directivo «CD». Esta acción busca garantizar que quienes ejecutan directamente las acciones y actividades que implementamos en el marco de nuestra misión, trasladen directamente a las personas que conforman el Comité Directivo su labor, así como, las iniciativas que ejecutan. 	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"> 2025 2029
3.2.4	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 mantiene la acción de facilitar y posibilitar la articulación de redes sociales de comunicación entre las personas del Equipo Técnico «ET», los Grupos de Trabajo «GT» y el Voluntariado. Se pretende mejorar la comunicación interna, promoviendo el intercambio de ideas y la colaboración activa entre todos los niveles de la organización. 	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"> 2025 2029
3.2.5	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 refuerza la apertura de un proceso conjunto entre el Comité Directivo «CD», el Equipo Técnico «ET», los Grupos de Trabajo «GT» y el Voluntariado, orientado a una mayor atención y responsabilidad en el cuidado de las relaciones entre 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"> 2025 2029
3.2.6	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 mantiene la acción de abrir un proceso conjunto entre el Comité Directivo «CD», el Equipo Técnico «ET», los Grupos de Trabajo «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 propuesta. Se busca promover la participación activa y el empoderamiento de todas las personas de la organización. 	<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"> 2025 2029

CAMBIO 3. Consolidar una Organización Más Horizontal, Solidaria y Corresponsable en el Cuidado de las Personas

IV Plan de Acción Estratégico Pro-Equidad de Género
Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional

	<p>El Eje de Acción 3.3 se enfoca en fortalecer las relaciones de responsabilidad, los valores y la cultura organizacional dentro de «NE-SI». A través de acciones específicas, se busca promover la horizontalidad, el trabajo en equipo no patriarcal y el fortalecimiento de capacidades en todos los niveles de la organización, fomentando un entorno de trabajo equitativo y respetuoso. Este eje impulsa la interacción entre los equipos mediante espacios de encuentro y fomenta una transición intergeneracional que incorpore tanto la experiencia como la innovación de los más jóvenes.</p> <p>Acción 3.3.1 mantiene la incorporación de debates sobre las relaciones de responsabilidad y cultura organizacional en los espacios de decisión, promoviendo la interacción entre el Comité Directivo, el Equipo Técnico, los Grupos de Trabajo y el Voluntariado.</p> <p>Acción 3.3.5 propone la elaboración de un estudio con enfoque ecofeminista que fortalezca la democracia organizacional y promueva la participación de la juventud en los espacios de toma de decisiones, asegurando una transición intergeneracional justa y sostenible.</p>				
	ACCIONES	RESPONSABLE	PERSONAS Y COLECTIVOS	MEDIOS	CALENDARIO
3.3.1	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 se mantiene la acción de 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 Equipo Técnico «ET», los Grupos de Trabajo «GT», el Voluntariado y el Comité Directivo «CD». Se diseñarán espacios de encuentro que faciliten la interacción entre los distintos equipos y grupos. 	<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"> 2025 2029
3.3.2	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 consolida el fortalecimiento de las capacidades, del Equipo Técnico «ET», los Grupos de Trabajo «GT» y el Voluntariado en herramientas y grupos de trabajo no patriarcales. 	<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"> 2025 2029
3.3.3	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 mantiene el fortalecimiento de las capacidades de nuestras socias en herramientas y procesos de trabajo en equipos no patriarcales, fomentando un entorno de trabajo equitativo y respetuoso. 	<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"> 2025 2029
3.3.4	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 se mantiene la organización de un encuentro bianual entre las personas que conforman el Comité Directivo «CD», el Equipo Técnico «ET», los Grupos de Trabajo «GT» y el Voluntariado. Este encuentro tiene como objetivo avanzar hacia una organización más horizontal en las responsabilidades y más sensible a los cuidados, promoviendo el diálogo y la colaboración interdepartamental. 	<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"> 2025 2029
3.3.5	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 plantea la elaboración de un estudio, con un enfoque ecofeminista y una perspectiva local-global, que busca contribuir al fortalecimiento de la democracia en las organizaciones de la sociedad civil y de la solidaridad internacional. La inclusión de la juventud en los espacios de toma de decisiones es esencial para garantizar un futuro más justo, equitativo y sostenible. A través de una hoja de ruta clara y la articulación de una transición intergeneracional, se puede asegurar que las organizaciones aprovechen tanto la experiencia y la red de contactos de las personas mayores como las nuevas ideas de la juventud. 	<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"> 2025 2029

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 3.4: 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 avanzar hacia la construcción de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional como organización feminista y sensible al cuidado de las personas.</p> <p>A partir de la evaluación del plan anterior, se ha identificado la siguiente actividad clave para lograr una organización más horizontal:</p> <p>Acción 3.4.2: El IV-PAE.ProE.2025–2029 evaluar anualmente el estado del equipo con respecto a las condiciones materiales y su situación en relación con el puesto, la categoría, las responsabilidades, los objetivos, los rangos y los privilegios. Se recogerá sugerencias de necesidades y mejoras personales y materiales para mantener un buen ambiente laboral.</p>					
	ACCIONES	RESPONSABLE	PERSONAS Y COLECTIVOS	MEDIOS	CALENDARIO
3.4.1.	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 mantiene la acción de que el Equipo Técnico «ET» y sus miembros participen directamente en la definición de posicionamientos operativos, estratégicos, de seguimiento y evaluación, además de posibilitar 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"> 2025 2029
3.4.2.	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 evalúa anualmente el estado del equipo con respecto a las condiciones materiales y su situación en relación con el puesto, la categoría, las responsabilidades, los objetivos, los rangos y los privilegios. Se recogerá sugerencias de necesidades y mejoras personales y materiales para mantener un buen ambiente laboral. 	<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"> 2025 2029

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					
--	--	--	--	--	--

IV Plan de Acción Estratégico Pro-Equidad de Género
Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional

<p>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».</p> <p>A partir del diagnóstico realizado, se han identificado las siguientes recomendaciones clave para mejorar la gestión de los conflictos y el cuidado del equipo:</p> <p>La acción 3.5.1 fortalece las capacidades del Equipo Técnico en la gestión de conflictos y el cuidado, asegurando que cuenten con las herramientas necesarias para abordar situaciones de manera efectiva y promover un ambiente de trabajo sano y colaborativo.</p> <p>La acción 3.5.5 promueve la sistematización de una política que redistribuya las tareas de cuidado de manera equitativa entre mujeres y hombres, reconociendo la importancia de los cuidados en el entorno laboral y promoviendo la igualdad de género en su asignación.</p>					
	ACCIONES	RESPONSABLE	PERSONAS Y COLECTIVOS	MEDIOS	CALENDARIO
3.5.1.	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 consolida el fortalecimiento de las capacidades del Equipo Técnico «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"> 2025 2029
3.5.2.	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 apuesta por medidas orientadas a compartir responsabilidades dentro del Equipo Técnico «ET». Esta acción busca eliminar privilegios e identificar sobrecarga de responsabilidades en las personas del Equipo Técnico «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"> 2025 2029
3.5.3.	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 plantea incorporar tiempos y espacios que promuevan el bienestar emocional en el quehacer diario del Equipo Técnico «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 Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> 2025 2029
3.5.4.	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 promueve una reflexión orientada al diseño de mecanismos y dispositivos para el cuidado del espacio físico y la distribución de tareas, asegurando que estas se realicen bajo criterios no sexistas. Esta acción busca crear un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso. 	<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"> 2025 2029
3.5.5.	<ul style="list-style-type: none"> El IV-PAE.ProE.2025–2029 mantiene la sistematización de una política para una cultura organizacional que aborde los cuidados y que redistribuya su provisión de manera corresponsable entre mujeres y hombres. Esta acción busca que se reconozcan y valoren el trabajo de cuidados, promoviendo la igualdad de género en la distribución de estas responsabilidades. 	<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"> 2025 2029

6. BIBLIOGRAFÍA

6.1. 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%20escaneada.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

6.2. 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/funcion_publica/concilia.html

6.3. 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>

6.4. 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

7. 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 intersectadas 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.