

NAZIOARTEKO ELKARTASUNA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL

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

Actualización Técnica 2026

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.

- Actualización aprobada: En el Comité Directivo de 15 de mayo de 2026.
- Revisión periódica: Anual
- Elaboración y Coordinación: Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional

INDICE:

• PRESENTACIÓN.....	04
1.1. PLAN PRO-EQUIDAD DE GÉNERO 2020-2022-2024.	
1.2. EVALUACIÓN PLAN PRO-EQUIDAD DE GÉNERO 2020-2022-2024	
1.3. REVISIÓN PLAN PRO-EQUIDAD DE GÉNERO 2025-2029	
• PLAN ESTRATÉGICO NAZIOARTEKO ELKARTASUNA SOLIDARIDAD INTER...	09
2.1. MISIÓN	
2.2. VALORES	
2.3. LÍNEAS DE ACCIÓN SECTORIALES	
• MARCO TEÓRICO DEL PLAN PRO-EQUIDAD DE GÉNERO.....	12
5.1 MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	
5.2 ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN	
• CONTEXTO LEGAL.....	24
4.1. MARCO NORMATIVO AUTONÓMICO DE EUSKADI	
4.2. MARCO NORMATIVO ESTATAL	
• PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO.....	32
5.1. PROSPECTIVA DEL PROCESO	
5.2. EL PROCESO	
5.3. QUIENES IMPULSAN EL CAMBIO	
5.4. CÓMO IMPULSAN EL CAMBIO	
5.5. UN PROCESO PARA PROVOCAR CAMBIOS	
• OBJETICO GENERAL, OBJETIVOS ESPECIFICOS Y MATRIZ.....	38
6.1. OBJETIVO GENERAL	
6.2. OBJETIVO ESPECÍFICO 1	
6.3. OBJETIVO ESPECÍFICO 2	
6.4. OBJETIVO ESPECÍFICO 3	
6.5. MATRIZ	
• SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	61
7.1. SISTEMA DE SEGUIMIENTO	
7.2. EVALUACIÓN DEL PLAN	
• BIBLIOGRAFIA.....	62
8.1. BIBLIOGRAFIA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI	
8.2. BIBLIOGRAFIA DE ÁMBITO ESTATAL	
8.3. BIBLIOGRAFIA DE NACIONES UNIDAS, UNIÓN EUROPEA Y CONSEJO DE EUROPA	
8.3.1. NACIONES UNIDAS Y ONU MUJERES	
8.3.2. UNIÓN EUROPEA	
8.3.3. CONSEJO DE EUROPA	
• GLOSARIO.....	68

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 eLankidetza-Agencia Vasca de Cooperación y Solidaridad, 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 GÉNERO 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 GÉNERO 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 h, 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.

1.3 REVISIÓN PLAN PRO-EQUIDAD DE GÉNERO 2025-2029

El presente documento constituye una actualización técnica y metodológica del IV Plan de Acción Estratégico Pro-Equidad de Género 2025-2029 de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional. No supone la aprobación de un nuevo Plan, no sustituye el documento estratégico aprobado por la Asamblea General de personas asociadas el 28 de junio de 2024. Su finalidad es consolidar, ordenar y reforzar el IV Plan Pro Equidad, manteniendo su naturaleza, su periodo de vigencia, sus cambios estratégicos, sus objetivos y resultados.

La actualización se impulsa en mayo de 2026 en el marco de la revisión periódica anual prevista por el propio Plan y como parte del seguimiento ordinario del proceso de cambio organizacional pro-equidad de género. Esta revisión permite incorporar elementos que completan la formulación inicial, refuerzan la coherencia interna del documento y facilitan su aplicación práctica en la gestión cotidiana de la entidad.

La Comisión de Igualdad y Feminismos CIF promueve esta actualización técnica y metodológica, en tanto órgano de referencia para incorporar, reforzar y clarificar los contenidos del propio IV Plan Pro-Equidad de Género en pro de la eliminación de las desigualdades de género, del fortalecimiento de la transversalidad de género, y del empoderamiento de las mujeres, tanto al interior de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional como en las iniciativas impulsadas.

Por tanto, la actualización de mayo de 2026 es una versión consolidada del IV Plan, orientada a mejorar su fundamentación teórica, su capacidad de planificación, su sistema de seguimiento y la concreción de responsabilidades y recursos para la realización de cada acción.

En mayo de 2026, en el marco de la revisión periódica prevista para el IV Plan de Acción Estratégico Pro-Equidad de Género 2025-2029, la Comisión de Igualdad y Feminismos impulsa una actualización técnica y metodológica del documento, sin modificar su naturaleza ni sustituir el Plan aprobado, sino ensamblando y reforzando sus contenidos mediante la incorporación de un marco teórico-conceptual, la actualización del cronograma, la concreción de responsabilidades, recursos humanos y materiales, y la mejora del sistema de seguimiento, planificación y evaluación. Esta actualización es aprobada por el Comité Directivo y se incorpora como versión consolidada del IV Plan, manteniendo la vigencia, los cambios estratégicos y los compromisos previamente asumidos por la entidad.

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 eliminación de las desigualdades de género, la promoción del empoderamiento de las mujeres, y desarrollar la transversalidad de género en todas nuestras áreas de acción, tanto al interior de la entidad como en las iniciativas impulsadas. 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. LÍNEAS 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. **Resultados:** 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 acciones 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. MARCO TEÓRICO DEL PLAN PRO-EQUIDAD DE GÉNERO

3.1 MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

La actualización técnica y metodológica del IV Plan de Acción Estratégico Pro-Equidad de Género 2025-2029 de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional incorpora el presente marco teórico-conceptual con el objetivo de reforzar la fundamentación política, ética y metodológica del proceso de cambio organizacional iniciado por la entidad. Esta incorporación no supone la aprobación de un nuevo plan ni la modificación de la naturaleza del documento vigente, sino una consolidación de sus bases conceptuales para dotarlo de mayor coherencia interna, capacidad operativa y claridad estratégica.

Desde esta perspectiva, el IV Plan Pro-Equidad no se entiende únicamente como una herramienta administrativa o de cumplimiento formal, sino como un instrumento político y organizativo orientado a transformar las relaciones de poder, las prácticas institucionales y las culturas de trabajo que pueden reproducir desigualdades de género de manera explícita o implícita. La igualdad no se concibe, por tanto, como un principio abstracto, sino como una práctica cotidiana que debe concretarse en decisiones, recursos, responsabilidades, indicadores, procesos de seguimiento y mecanismos de rendición de cuentas.

El Plan parte de una trayectoria previa de trabajo pro-equidad, de la evaluación del III Plan y de la revisión técnica aprobada en 2026, que no sustituye al IV Plan originalmente aprobado, sino que refuerza su coherencia interna, su aplicabilidad y su sistema de seguimiento. Esta actualización permite ordenar responsabilidades, recursos, indicadores, cronograma y fuentes de verificación, asegurando que el compromiso feminista se traduzca en prácticas concretas y medibles.

El IV Plan pro-Equidad de Género parte de una trayectoria organizativa sostenida en el tiempo, vinculada a la incorporación de la perspectiva feminista crítica en la misión, la cultura institucional, los procesos internos de trabajo, la comunicación, la participación, la gestión de personas y las iniciativas externas impulsadas por la entidad. En este sentido, el marco teórico-conceptual permite ordenar y profundizar en los principales enfoques que sostienen el Plan: el **feminismo crítico**, el **cambio organizacional** pro-equidad, **la transversalización de género**, el **empoderamiento de las mujeres**, la ética de los cuidados, la interseccionalidad, las masculinidades igualitarias, el enfoque local-global y la construcción de organizaciones habitables.

- **Feminismo crítico como enfoque político y organizativo.** El feminismo crítico constituye uno de los pilares fundamentales del IV Plan Pro-Equidad de Género. Desde este enfoque, las desigualdades entre mujeres y hombres no se comprenden como hechos aislados, naturales o individuales, sino como el resultado de estructuras históricas, sociales, económicas, culturales y simbólicas que han situado a las mujeres y a otras identidades no hegemónicas en posiciones de subordinación, invisibilización o menor reconocimiento.

Aplicar una mirada feminista crítica implica analizar cómo se producen y reproducen las relaciones de poder en todos los espacios de la organización: en la toma de decisiones, en la distribución de responsabilidades, en el reconocimiento del trabajo, en la comunicación, en la gestión de los tiempos, en los liderazgos, en los cuidados, en la participación y en las alianzas externas. Esta mirada permite cuestionar no solo

las desigualdades evidentes, sino también aquellas formas más sutiles de reproducción del poder patriarcal que se expresan en inercias organizativas, dinámicas informales, cargas desiguales, expectativas diferenciadas o resistencias al cambio.

El feminismo crítico aporta, además, una lectura transformadora de la misión de la entidad. Para una organización de cooperación internacional, educación para la transformación social y defensa de los derechos humanos, la perspectiva feminista no puede limitarse al ámbito interno, sino que debe atravesar todas las iniciativas impulsadas en los territorios, en las alianzas, en los procesos formativos, en la comunicación social y en las estrategias de incidencia. La equidad de género se convierte así en un eje vertebrador del modelo de organización y del modelo de intervención.

Este enfoque también permite superar una comprensión reducida de la igualdad como mera presencia equilibrada de mujeres y hombres. Si bien la participación paritaria es una condición necesaria, no es suficiente por sí misma. La igualdad sustantiva requiere analizar quién participa, en qué condiciones, con qué capacidad de decisión, con qué reconocimiento, con qué recursos y con qué posibilidad real de influir en las prioridades de la entidad. Por ello, el IV Plan no se limita a promover la presencia de mujeres, sino que busca fortalecer su capacidad de agencia, liderazgo, autonomía y participación efectiva.

El feminismo crítico que sostiene este Plan incorpora, asimismo, aportes del ecofeminismo, del feminismo decolonial, del feminismo antirracista y de los enfoques interseccionales. Esto resulta especialmente relevante para una entidad como Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional, cuya acción conecta realidades locales y globales, y cuyo trabajo se desarrolla junto a organizaciones, comunidades y movimientos sociales diversos. Desde esta perspectiva, la lucha por la igualdad de género no puede desvincularse de la justicia social, la defensa de los derechos humanos, la sostenibilidad de la vida, la crítica al racismo, la denuncia de las violencias estructurales y la transformación de los modelos de desarrollo dominantes.

- **Cambio organizacional pro-equidad de género.** El cambio organizacional pro-equidad de género constituye el marco metodológico central del IV Plan. Este enfoque parte de la idea de que las organizaciones no son espacios neutrales, sino estructuras atravesadas por relaciones de poder, valores, normas, hábitos, jerarquías, lenguajes y formas de funcionamiento que pueden contribuir a reproducir desigualdades o, por el contrario, a transformarlas.

Desde esta perspectiva, promover la equidad de género en una organización no consiste únicamente en incorporar acciones puntuales o actividades específicas sobre igualdad, sino en revisar de manera integral cómo funciona la entidad. Esto implica analizar la cultura organizacional, las políticas internas, los procesos de trabajo, la distribución de responsabilidades, los espacios de decisión, la comunicación, la gestión de personas, las alianzas externas y las actitudes individuales y colectivas ante el cambio.

El cambio organizacional pro-equidad exige pasar de una lógica declarativa a una lógica transformadora. No basta con afirmar que la organización tiene un compromiso feminista; es necesario traducir ese compromiso en procedimientos, responsabilidades, recursos, planificación, indicadores y mecanismos de

seguimiento. De ahí la importancia de que la actualización de mayo de 2026 refuerce la dimensión operativa del Plan mediante la concreción de personas responsables, áreas implicadas, recursos humanos y materiales, apoyos externos, calendarios y fuentes de verificación.

Este enfoque también reconoce que el cambio organizacional es un proceso de largo recorrido. Las transformaciones profundas no se logran de manera inmediata ni lineal. Requieren tiempo, participación, revisión continua, formación, gestión de resistencias, generación de acuerdos y consolidación de nuevas prácticas. Por ello, el IV Plan debe entenderse como una hoja de ruta viva, sujeta a revisión periódica, capaz de adaptarse a las necesidades de la organización sin perder su orientación estratégica.

La Comisión de Igualdad y Feminismos ocupa un papel central en este proceso. Su función no se limita al seguimiento formal del Plan, sino que actúa como espacio de referencia, reflexión, propuesta y vigilancia feminista. La CIF contribuye a garantizar que la perspectiva de género no dependa únicamente de voluntades individuales, sino que quede institucionalizada dentro de la estructura organizativa. En este sentido, su fortalecimiento es una condición clave para la sostenibilidad del proceso. El cambio organizacional pro-equidad también implica una transformación de las formas de liderazgo. Frente a modelos jerárquicos, individualistas o basados en la acumulación de poder, el Plan apuesta por liderazgos feministas, cooperativos, corresponsables y orientados al cuidado. Estos liderazgos no se definen únicamente por quién ocupa una posición de responsabilidad, sino por la manera en que se toman las decisiones, se gestionan los conflictos, se distribuyen las cargas, se reconocen las aportaciones y se favorece la participación de las personas.

- **Transversalización de la perspectiva de género.** La transversalización de la perspectiva de género, también denominada *mainstreaming* de género, es una estrategia fundamental para asegurar que la igualdad no quede confinada a un área específica, sino que atraviese el conjunto de políticas, planes, programas, proyectos y prácticas de la organización. En el marco del IV Plan, la transversalización supone integrar el análisis de género desde el inicio de cualquier proceso de planificación, ejecución, seguimiento y evaluación.

Esto significa que toda acción impulsada por la entidad debe preguntarse de qué manera afecta a mujeres y hombres, qué desigualdades puede reproducir o transformar, qué barreras específicas pueden existir para la participación de las mujeres, qué recursos se destinan a promover la equidad y qué indicadores permiten medir los avances. La transversalización, por tanto, no puede entenderse como una mención genérica a la igualdad, sino como una metodología concreta de trabajo.

En el ámbito interno, la transversalización implica revisar la gestión de personas, los procesos de contratación, la promoción profesional, la distribución de responsabilidades, las condiciones laborales, los tiempos de trabajo, la conciliación, los cuidados, los protocolos frente a violencias y la participación en espacios de decisión. Supone también analizar si existen desigualdades en el reconocimiento del trabajo, en la carga emocional, en la disponibilidad exigida o en las oportunidades de formación y liderazgo.

En el ámbito externo, la transversalización exige que los proyectos de cooperación, educación para la transformación social, acción humanitaria, comunicación, formación e incidencia incorporen de manera sistemática la perspectiva feminista.

Esto implica identificar desigualdades de género en los contextos de intervención, promover la participación real de las mujeres, fortalecer organizaciones feministas y de mujeres, visibilizar los impactos diferenciados de las crisis y asegurar que las iniciativas contribuyan al empoderamiento y a la defensa de los derechos de las mujeres.

La transversalización también requiere una dimensión comunicativa. La forma en que la organización comunica sus acciones, representa a las personas, selecciona imágenes, redacta mensajes y construye relatos tiene un impacto directo en la reproducción o transformación de estereotipos. Por ello, el Plan refuerza la necesidad de mantener una comunicación feminista, inclusiva, no sexista, no racista y respetuosa con la dignidad de las personas y comunidades con las que se trabaja. En este sentido, la actualización del IV Plan debe consolidar herramientas que permitan comprobar que la transversalización se aplica de forma efectiva. La existencia de indicadores, fuentes de verificación, revisiones anuales, planes operativos y responsabilidades definidas resulta imprescindible para evitar que la perspectiva de género quede diluida o dependa únicamente de la sensibilidad individual de algunas personas.

- **Empoderamiento de las mujeres: dimensión interna y externa.** El empoderamiento de las mujeres es uno de los conceptos centrales del IV Plan Pro-Equidad. Se entiende como un proceso individual y colectivo mediante el cual las mujeres toman conciencia de las desigualdades que las afectan, fortalecen sus capacidades, amplían su autonomía, participan en la toma de decisiones y ejercen sus derechos en condiciones de igualdad.

Este Plan incorpora una doble dimensión del empoderamiento de las mujeres. Por un lado, una dimensión interna, orientada a transformar la cultura, la estructura y los procesos de toma de decisiones de la entidad. Por otro lado, una dimensión externa, dirigida a garantizar que las iniciativas impulsadas por Nazioarteko Elkartasuna – Solidaridad Internacional contribuyan al fortalecimiento de la autonomía, la participación, el liderazgo y la defensa de los derechos de las mujeres en los distintos territorios y ámbitos de intervención.

En su dimensión interna, el empoderamiento implica asegurar que las mujeres que forman parte de la organización —equipo técnico, voluntariado, grupos de trabajo, base social, órganos de decisión y espacios de coordinación— puedan participar de manera real y efectiva en la vida institucional. Esto supone garantizar condiciones de igualdad en el acceso a la información, la toma de decisiones, la formación, la promoción, la representación, el reconocimiento y la distribución de responsabilidades.

El empoderamiento interno también requiere revisar las posibles cargas diferenciales que pueden recaer sobre las mujeres dentro de la organización. En muchas entidades sociales, las mujeres asumen con frecuencia tareas de cuidado, mediación, acompañamiento emocional, coordinación informal o sostenimiento de relaciones que no siempre son reconocidas como trabajo estratégico. Visibilizar, valorar y redistribuir estas tareas es una condición necesaria para avanzar hacia una organización más justa y corresponsable.

En su dimensión externa, el empoderamiento se vincula con el sentido mismo de la cooperación transformadora. Las acciones impulsadas por la entidad deben contribuir a que las mujeres de los territorios y colectivos con los que se trabaja

fortalezcan sus capacidades, participen en espacios comunitarios y políticos, accedan a recursos, defiendan sus derechos y sean reconocidas como sujetas activas de transformación. Esto implica evitar enfoques asistencialistas o victimistas y apostar por procesos que reconozcan la agencia, los saberes, las resistencias y los liderazgos de las mujeres.

El empoderamiento de las mujeres también exige prestar atención a las condiciones materiales que lo hacen posible. No puede hablarse de participación real si no se atienden cuestiones como los tiempos, los cuidados, la seguridad, el acceso a recursos, la alfabetización digital, la autonomía económica, la movilidad, la lengua, la situación administrativa, la violencia o las responsabilidades familiares. Por ello, el enfoque del Plan debe ser integral y sensible a las distintas realidades de las mujeres. Asimismo, el empoderamiento no se reduce a procesos individuales de autoestima o fortalecimiento personal, aunque estos sean importantes. Tiene una dimensión colectiva y política. Supone generar organización, redes, alianzas, capacidad de incidencia y transformación de estructuras. En este sentido, el IV Plan vincula el empoderamiento de las mujeres con el fortalecimiento de organizaciones feministas, la participación en redes, la construcción de agendas compartidas y la defensa de los derechos humanos.

Ética de los cuidados y sostenibilidad de la vida. La ética de los cuidados es otro eje fundamental del marco teórico-conceptual del IV Plan. Poner la vida en el centro implica reconocer que todas las personas somos interdependientes y vulnerables, y que el bienestar individual y colectivo depende de la existencia de redes, tiempos, recursos y relaciones que sostienen la vida. Desde una mirada feminista, los cuidados no son una cuestión privada o secundaria, sino una dimensión política y organizativa central.

Históricamente, los trabajos de cuidado han sido asignados mayoritariamente a las mujeres, invisibilizados, infravalorados y excluidos de los espacios de reconocimiento económico, político y social. Esta división sexual del trabajo también se reproduce dentro de las organizaciones, donde determinadas tareas de sostenimiento, acompañamiento, escucha, resolución de conflictos o mantenimiento del clima laboral pueden recaer de manera desigual sobre algunas personas, especialmente mujeres.

Incorporar la ética de los cuidados al IV Plan significa revisar cómo se organiza el trabajo, cómo se distribuyen las responsabilidades, cómo se gestionan los tiempos, cómo se atienden los conflictos, cómo se previenen las sobrecargas y cómo se garantiza un entorno laboral seguro, respetuoso y sostenible. Los cuidados no deben depender de la buena voluntad individual, sino formar parte de la planificación, de los protocolos y de la cultura organizacional.

El Plan apuesta por avanzar hacia una organización más corresponsable, capaz de reconocer las necesidades personales y colectivas sin perder de vista los objetivos institucionales. Esto implica promover medidas de conciliación, flexibilidad, prevención del desgaste, gestión feminista de conflictos, bienestar emocional, revisión de cargas de trabajo y acceso equitativo a recursos materiales. También requiere generar espacios de diálogo en los que las personas puedan expresar necesidades, dificultades y propuestas de mejora.

La ética de los cuidados también se relaciona con la sostenibilidad de los equipos. Una organización feminista no puede sostener su acción transformadora sobre

dinámicas de sobrecarga, urgencia permanente, invisibilización del cansancio o disponibilidad ilimitada. La coherencia feminista exige revisar los ritmos de trabajo, las expectativas, la planificación y la distribución de tareas para evitar que el compromiso político derive en autoexplotación o desgaste.

En el ámbito externo, poner la vida en el centro supone diseñar intervenciones que reconozcan la centralidad de los cuidados en las comunidades y territorios. Esto es especialmente relevante en contextos atravesados por crisis económicas, climáticas, humanitarias o de violencia, donde las mujeres suelen asumir una parte desproporcionada del sostenimiento cotidiano de la vida. Incorporar esta mirada permite formular proyectos más sensibles, más justos y más conectados con las realidades concretas de las personas.

Interseccionalidad y análisis de las desigualdades múltiples. La interseccionalidad permite comprender que las desigualdades de género no afectan a todas las mujeres de la misma manera ni se producen de forma aislada. El género se cruza con otros ejes de desigualdad como el origen, la racialización, la clase social, la edad, la orientación sexual, la identidad de género, la diversidad funcional, la situación administrativa, la lengua, el territorio, la religión o la posición económica.

Desde este enfoque, el IV Plan reconoce que una política de igualdad que no atienda a la diversidad de experiencias puede terminar reproduciendo exclusiones. No todas las mujeres tienen las mismas oportunidades de participar, acceder a recursos, ocupar espacios de decisión o ejercer sus derechos. Por ello, la perspectiva interseccional permite afinar el análisis y diseñar medidas más adecuadas a las situaciones concretas.

En el ámbito organizacional, la interseccionalidad invita a revisar quiénes participan en los distintos espacios de la entidad, qué voces tienen más legitimidad, qué perfiles quedan menos representados y qué barreras pueden dificultar la participación de determinadas personas. También permite analizar cómo se construyen los liderazgos, qué saberes se reconocen como válidos y qué formas de comunicación pueden resultar más o menos accesibles.

En el ámbito de las iniciativas externas, la interseccionalidad es especialmente importante para una organización que trabaja desde la cooperación internacional, la educación para la transformación social y los derechos humanos. Las mujeres con las que se trabaja pueden enfrentar desigualdades vinculadas no solo al género, sino también al racismo, el colonialismo, la pobreza, el desplazamiento, la violencia, la exclusión lingüística, la ruralidad o la pertenencia a pueblos indígenas. Ignorar estos cruces limitaría la capacidad transformadora de las acciones. La interseccionalidad también exige una revisión de las propias prácticas de cooperación. Implica evitar miradas paternalistas, homogeneizadoras o eurocéntricas sobre las mujeres del Sur global, las mujeres migradas, las mujeres racializadas o las mujeres pertenecientes a comunidades históricamente excluidas. En su lugar, propone reconocer sus saberes, liderazgos, propuestas políticas y estrategias de resistencia.

Por tanto, incorporar la interseccionalidad al IV Plan no significa añadir una categoría más, sino transformar la manera de analizar, planificar, ejecutar y evaluar. Supone preguntarse permanentemente quiénes están siendo incluidas, quiénes quedan fuera, qué barreras existen, qué relaciones de poder atraviesan cada proceso y cómo puede la organización actuar de manera más justa y coherente.

Masculinidades igualitarias y transformación de los modelos de poder. El IV Plan incorpora también la necesidad de trabajar las masculinidades igualitarias como parte del proceso de cambio organizacional pro-equidad. La igualdad de género no puede entenderse únicamente como una cuestión que afecta a las mujeres, sino como una transformación profunda de los modelos de poder, relación y socialización que sostienen el sistema patriarcal.

Las masculinidades hegemónicas se han construido históricamente en torno a valores como la autoridad, la competitividad, la autosuficiencia, la distancia emocional, el control, la disponibilidad plena para el trabajo productivo y la desvinculación de los cuidados. Estos modelos no solo generan desigualdades hacia las mujeres, sino que también limitan la vida de los propios hombres y dificultan la construcción de relaciones más igualitarias, cuidadosas y democráticas.

Trabajar las masculinidades igualitarias implica promover procesos de reflexión y transformación dirigidos a cuestionar privilegios, revisar conductas, asumir responsabilidades en los cuidados, prevenir violencias machistas, mejorar la gestión emocional y construir formas de participación no basadas en la dominación o el protagonismo. No se trata de desplazar el foco del empoderamiento de las mujeres, sino de abordar una dimensión imprescindible para la transformación de las relaciones de género.

En el ámbito interno, este enfoque permite revisar cómo se expresan las masculinidades en los espacios de trabajo, en las reuniones, en los liderazgos, en la toma de palabra, en la gestión de conflictos, en la distribución de tareas o en la disponibilidad para los cuidados. También permite prevenir dinámicas de poder que puedan reproducir desigualdades, aunque no se presenten de manera explícitamente discriminatoria.

En el ámbito externo, las masculinidades igualitarias son relevantes en proyectos educativos, comunitarios y de prevención de violencias. La promoción de modelos de masculinidad no violentos, corresponsables y comprometidos con la igualdad puede contribuir a prevenir violencias machistas, LGTBfóbicas y sexuales, especialmente entre adolescentes y jóvenes. Asimismo, permite trabajar con hombres y niños no como beneficiarios pasivos, sino como sujetos corresponsables en la construcción de sociedades más igualitarias.

El Plan incorpora este enfoque de manera coherente con su apuesta por la prevención de violencias machistas, la educación feminista, la corresponsabilidad y la transformación cultural. Las masculinidades igualitarias, por tanto, forman parte de una estrategia más amplia de cuestionamiento del sistema patriarcal y de construcción de relaciones basadas en el respeto, la equidad, el cuidado y la responsabilidad compartida.

- **Enfoque local-global y cooperación feminista.** El enfoque local-global es especialmente relevante para Nazioarteko Elkartasuna – Solidaridad Internacional, ya que permite conectar las realidades, luchas y aprendizajes de distintos territorios sin reproducir una lógica jerárquica entre Norte y Sur. Desde este enfoque, los problemas sociales, económicos, ecológicos y de género no se comprenden como fenómenos aislados, sino como expresiones interconectadas de estructuras globales de desigualdad.

El IV Plan se sitúa dentro de una concepción de la cooperación internacional que no entiende a las comunidades del Sur global como receptoras pasivas de ayuda, sino

como sujetas políticas con saberes, propuestas, capacidades y liderazgos propios. La cooperación feminista debe construirse desde el reconocimiento mutuo, la horizontalidad, el diálogo de saberes, la corresponsabilidad y la crítica a las relaciones coloniales de poder.

El enfoque local-global permite, además, vincular las desigualdades de género que se expresan en distintos territorios con dinámicas globales como el modelo económico, la crisis climática, los extractivismos, las migraciones forzadas, los conflictos, las violencias digitales, la precarización de los cuidados o el avance de discursos de odio. Esta mirada amplía la comprensión de las causas estructurales de la desigualdad y permite diseñar respuestas más integrales.

En el ámbito interno, este enfoque invita a revisar cómo la organización construye sus alianzas, cómo representa a las socias locales, cómo comunica las realidades de otros territorios y cómo evita reproducir relaciones de poder desiguales dentro de sus propias prácticas. La coherencia feminista exige que las alianzas internacionales se basen en la escucha, el reconocimiento de liderazgos locales, la participación efectiva y la construcción conjunta de estrategias.

En el ámbito externo, el enfoque local-global permite fortalecer procesos de educación para la transformación social en Euskadi, conectando a la ciudadanía con realidades internacionales desde una perspectiva crítica, feminista y de derechos humanos. No se trata únicamente de sensibilizar sobre lo que ocurre en otros lugares, sino de mostrar cómo las formas de consumo, las políticas públicas, las relaciones económicas, las narrativas mediáticas y los modelos culturales están conectados con las desigualdades globales.

La cooperación feminista que sostiene este Plan se orienta, por tanto, a transformar tanto las condiciones materiales de desigualdad como los imaginarios, relaciones y estructuras que las reproducen. Esta perspectiva refuerza la coherencia entre el trabajo interno de la entidad y sus iniciativas externas, evitando que la igualdad de género sea tratada como un componente aislado y situándola como un principio estructurante de toda la acción institucional.

- **Organizaciones habitables, democráticas y corresponsables.** El concepto de organizaciones habitables permite avanzar hacia una comprensión más profunda de la cultura organizacional feminista. Una organización habitable es aquella en la que las personas pueden participar, trabajar, proponer, discrepar, aprender y cuidarse en condiciones de dignidad, seguridad, reconocimiento y corresponsabilidad. No se trata únicamente de crear buenos ambientes laborales, sino de transformar las estructuras y dinámicas que generan malestar, sobrecarga, exclusión o desigualdad. Desde este enfoque, el IV Plan apuesta por una organización más horizontal, solidaria y corresponsable, en la que la eficiencia no se mida únicamente por la cantidad de acciones realizadas, sino también por la calidad de los procesos, la sostenibilidad de los equipos, la participación real, la gestión democrática de los conflictos y la coherencia entre medios y fines.

Construir una organización habitable implica revisar los ritmos de trabajo, los mecanismos de toma de decisiones, los canales de comunicación interna, la distribución de información, la gestión del poder, los estilos de liderazgo y los espacios de participación. También requiere atender a las condiciones materiales: recursos disponibles, herramientas de trabajo, espacios físicos, cargas laborales, tiempos de descanso y mecanismos de apoyo.

La habitabilidad organizacional está profundamente vinculada con la prevención de violencias, acosos y discriminaciones. Una organización feminista debe contar con protocolos claros, conocidos y aplicables, pero también con una cultura preventiva que no normalice conductas dañinas, relaciones abusivas, silencios cómplices o dinámicas de poder desiguales. La prevención no puede reducirse a la existencia de documentos, sino que debe formar parte de la vida cotidiana de la entidad.

Asimismo, las organizaciones habitables requieren mecanismos de participación de calidad. No basta con abrir espacios formales; es necesario garantizar que las personas tengan información suficiente, tiempos adecuados, condiciones para participar y capacidad real de incidencia. La participación feminista implica cuidar los procesos, facilitar la palabra, reconocer diferentes formas de conocimiento y evitar que los espacios colectivos reproduzcan desigualdades de género, edad, experiencia, cargo o disponibilidad.

El IV Plan también conecta la habitabilidad con la transición intergeneracional y el fortalecimiento democrático. Las organizaciones sociales necesitan generar condiciones para que distintas generaciones puedan aportar desde sus experiencias, saberes y expectativas. Esto supone reconocer la trayectoria de quienes han sostenido históricamente la entidad, pero también abrir espacios reales para la participación de personas jóvenes, nuevas formas de liderazgo y modelos organizativos más acordes con los retos actuales.

- **Seguimiento, aprendizaje y rendición de cuentas feminista**

Un marco teórico-conceptual orientado al cambio organizacional debe estar vinculado necesariamente con un sistema de seguimiento, aprendizaje y rendición de cuentas. La evaluación feminista no se limita a medir resultados cuantitativos, sino que busca comprender los procesos, identificar avances y dificultades, reconocer aprendizajes, detectar resistencias y tomar decisiones para mejorar la acción.

El IV Plan requiere un seguimiento periódico que permita valorar hasta qué punto las acciones previstas se están implementando, qué recursos se están destinando, qué personas y áreas están implicadas, qué cambios se están produciendo y qué ajustes resultan necesarios. La revisión anual prevista en el documento debe complementarse con mecanismos de seguimiento semestral y con planes operativos anuales que permitan concretar prioridades, responsabilidades y calendarios.

La rendición de cuentas feminista implica informar de manera clara y accesible a la Asamblea, el Comité Directivo, el Equipo Técnico, la Comisión de Igualdad y Feminismos, los Grupos de Trabajo, el voluntariado y la base social sobre los avances del Plan. Esta transparencia refuerza la apropiación colectiva del proceso y evita que el Plan sea percibido como una responsabilidad exclusiva de la CIF o de la persona referente de género.

El seguimiento también debe permitir evaluar la doble dimensión del empoderamiento de las mujeres. A nivel interno, será necesario observar la participación de las mujeres en espacios de decisión, la distribución de responsabilidades, las condiciones laborales, el acceso a formación, el reconocimiento de liderazgos y la prevención de violencias. A nivel externo, habrá que valorar cómo los proyectos e iniciativas de la entidad contribuyen al liderazgo, autonomía, participación y defensa de derechos de las mujeres en los distintos territorios y ámbitos de trabajo.

Desde una perspectiva feminista, los indicadores no deben entenderse como simples requisitos técnicos, sino como herramientas para hacer visibles los cambios. Deben combinar elementos cuantitativos y cualitativos, incorporando datos desagregados, análisis de participación, revisión documental, informes de actividad, testimonios, actas, evaluaciones internas y aprendizajes colectivos. De este modo, el seguimiento se convierte en una herramienta de mejora y no únicamente en un mecanismo de control.

La evaluación feminista también debe ser sensible a los procesos no lineales. Algunos cambios culturales son difíciles de medir de manera inmediata, pero pueden observarse a través de señales como la mejora de la comunicación interna, la mayor corresponsabilidad en los cuidados, la participación más activa de las mujeres, la incorporación de debates feministas en espacios estratégicos, la revisión de protocolos o la transformación de prácticas de liderazgo.

- **Coherencia institucional y sostenibilidad del Plan.** La sostenibilidad del IV Plan depende de su capacidad para integrarse en la estructura ordinaria de la organización. Para que el proceso de cambio organizacional pro-equidad sea efectivo, no puede depender exclusivamente del compromiso individual de algunas personas ni quedar aislado de la planificación estratégica general. Debe formar parte de los planes operativos, los presupuestos, los documentos institucionales, los procesos de trabajo, la comunicación, la formación y la toma de decisiones. La actualización de mayo de 2026 refuerza precisamente esta dimensión de coherencia institucional. Al incorporar un marco teórico-conceptual, actualizar el cronograma, concretar responsabilidades y recursos, y mejorar el sistema de seguimiento, el Plan gana capacidad de implementación y evita quedar reducido a una declaración de intenciones. Esta actualización permite ensamblar mejor los contenidos existentes y responder a las necesidades detectadas sin alterar la naturaleza del IV Plan aprobado.

La coherencia institucional exige que la perspectiva feminista esté presente tanto en los documentos estratégicos como en las prácticas cotidianas. Esto incluye el futuro Plan Estratégico Institucional, el Plan de Comunicación, los planes formativos, los protocolos internos, las políticas de personal, las herramientas de seguimiento, los proyectos de cooperación, las iniciativas de educación para la transformación social y las alianzas externas.

Asimismo, la sostenibilidad del Plan requiere recursos. La equidad de género no puede avanzar sin tiempo, personas, capacidades, presupuesto, materiales, formación y acompañamiento especializado cuando sea necesario. Por ello, la concreción de recursos humanos y materiales para cada acción no es un añadido administrativo, sino una condición política para que el compromiso feminista pueda llevarse a la práctica.

El papel de la CIF, del Comité Directivo, de la Asamblea, del Equipo Técnico, de los Grupos de Trabajo y del voluntariado debe quedar claramente articulado. Cada espacio tiene funciones específicas, pero el proceso de cambio debe ser compartido. La CIF impulsa, orienta y realiza seguimiento; el Comité Directivo garantiza respaldo político y recursos; el Equipo Técnico ejecuta y transversaliza; los Grupos de Trabajo y el voluntariado participan y proponen; y la Asamblea aprueba, legitima y recibe rendición de cuentas.

Desde esta perspectiva, el IV Plan se consolida como una herramienta viva, capaz de orientar la transformación interna de la entidad y de fortalecer la coherencia feminista de sus iniciativas externas. Su actualización no responde a una lógica de sustitución, sino de profundización, ordenación y mejora operativa.

Síntesis del enfoque conceptual del IV Plan

En síntesis, el IV Plan de Acción Estratégico Pro-Equidad de Género 2025-2029 se fundamenta en una concepción feminista, crítica, interseccional y transformadora de la igualdad. Su objetivo no es únicamente corregir desigualdades puntuales, sino avanzar hacia una organización más democrática, corresponsable, habitable y coherente con su misión de defensa de los derechos humanos, justicia social y solidaridad internacional.

El Plan entiende la equidad de género como un proceso de cambio organizacional que afecta a todas las dimensiones de la entidad: la cultura, la estructura, la toma de decisiones, la comunicación, la gestión de personas, los cuidados, los liderazgos, las alianzas y las intervenciones externas. Por ello, requiere planificación, recursos, seguimiento, evaluación y compromiso colectivo.

El feminismo crítico aporta la mirada política para identificar y transformar relaciones de poder. La transversalización de género garantiza que la igualdad atraviese toda la acción institucional. El empoderamiento de las mujeres orienta el proceso hacia la autonomía, la participación y el liderazgo, tanto dentro de la entidad como en las iniciativas impulsadas. La ética de los cuidados permite poner la vida en el centro y revisar los modos de trabajo. La interseccionalidad evita respuestas homogéneas y permite atender desigualdades múltiples. Las masculinidades igualitarias contribuyen a transformar los modelos de poder patriarcal. El enfoque local-global conecta las luchas feministas de distintos territorios desde la horizontalidad y la cooperación crítica. Y la construcción de organizaciones habitables ofrece un horizonte concreto para hacer de la entidad un espacio más justo, sostenible y coherente.

La actualización de mayo de 2026 refuerza este marco, dotando al IV Plan de mayor solidez conceptual y operativa. No crea un nuevo documento estratégico, sino que consolida el Plan vigente mediante la incorporación de elementos que permiten justificar mejor sus acciones, clarificar responsabilidades, ordenar el calendario, fortalecer el seguimiento y asegurar que el compromiso feminista se traduzca en transformaciones reales, medibles y sostenibles.

3.2. 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.

4. CONTEXTO LEGAL

El IV Plan de Acción Estratégico Pro-Equidad de Género de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional 2025-2029 está alineado estrechamente con la normativa autonómica de Euskadi y la normativa estatal, asegurando que todas sus acciones estén en consonancia con las leyes vigentes que promueven la igualdad de género.

4.1. MARCO NORMATIVO AUTONÓMICO DE EUSKADI:

El IV Plan Pro-Equidad de Acción Estratégico Pro-Equidad de Género 2025-2029 de Nazioarteko Elkartasuna-Solidaridad Internacional se alinea con el marco normativo y estratégico vigente en la Comunidad Autónoma de Euskadi en materia de igualdad de mujeres y hombres, vidas libres de violencia machista, cooperación y solidaridad, diversidad sexual y de género, educación para la transformación social, participación social, derechos humanos y cambio organizacional pro-equidad de género.

Este marco autonómico resulta especialmente relevante para una entidad vasca de cooperación internacional, ya que sitúa la equidad de género, la mirada feminista, el empoderamiento de las mujeres, la sostenibilidad de la vida, la interseccionalidad y la coherencia de políticas como elementos centrales tanto del funcionamiento interno de las organizaciones como de las iniciativas que estas impulsan en Euskadi y en otros territorios:

- El **Decreto Legislativo 1/2023**, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres**, constituye actualmente la principal referencia normativa vasca en materia de igualdad. Este texto refundido integra y actualiza el marco iniciado por la Ley 4/2005 y modificado por la Ley 1/2022, y establece los principios generales que deben orientar la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad. Su objeto es promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, así como impulsar el empoderamiento de las mujeres, su autonomía y el fortalecimiento de su posición social, económica y política, con el fin de eliminar la desigualdad estructural y todas las formas de discriminación por razón de sexo, incluida la violencia machista contra las mujeres. Para el IV Plan Pro-Equidad, esta norma fundamenta la necesidad de consolidar la transversalización de género, la participación equilibrada, el empoderamiento de las mujeres, la prevención de violencias machistas, la corresponsabilidad y la transformación de la cultura organizacional.

Esta misma norma resulta especialmente pertinente para reforzar la dimensión interna y externa del Plan, ya que permite conectar la igualdad formal con la igualdad sustantiva. En este sentido, el Plan Pro-Equidad no se limita a declarar el compromiso feminista de la entidad, sino que lo traduce en objetivos, resultados, acciones, indicadores, responsabilidades, recursos, sistemas de seguimiento y mecanismos de rendición de cuentas. La norma vasca refuerza, además, la importancia de que las organizaciones incorporen la perspectiva de género en sus procedimientos, en la planificación, en la comunicación, en la gestión de personas, en la toma de decisiones y en la prevención de violencias y discriminaciones.

- La **Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE**, impulsada por Emakunde, constituye el marco estratégico vigente de orientación de las políticas de igualdad en Euskadi. Esta Estrategia sustituye la lógica de planes acotados temporalmente por una orientación de largo plazo hasta 2030 y se estructura en torno a metas, líneas de intervención, objetivos específicos, seguimiento y evaluación. Para el IV Plan Pro-Equidad, esta estrategia es relevante porque refuerza la necesidad de que la igualdad de mujeres y hombres se aborde como una transformación estructural, medible y sostenida, y porque incide en la importancia de los indicadores, la rendición de cuentas, la evaluación y el aprendizaje institucional. La Estrategia 2030 también incorpora líneas específicas vinculadas a la sensibilización, la prevención, la formación especializada y la visibilización de las violencias machistas menos visibles, entre ellas la violencia sexual, la violencia vicaria, la violencia económica, el acoso sexual y por razón de sexo, la violencia digital y en redes sociales. Este enfoque conecta directamente con las acciones del Plan Pro-Equidad orientadas a la formación feminista, la comunicación inclusiva, la prevención de violencias machistas, el trabajo con jóvenes, las masculinidades igualitarias y la creación de espacios organizacionales seguros y no revictimizantes.
- El **III Acuerdo Interinstitucional para la coordinación de la atención a víctimas de violencia machista contra las mujeres en la CAE** constituye otra referencia relevante en el marco autonómico, especialmente en materia de prevención, atención, coordinación, reparación y no revictimización. Este Acuerdo parte del reconocimiento de la violencia machista como un problema estructural cuyo origen se encuentra en la desigualdad, y establece pautas para mejorar la coordinación entre instituciones y servicios. Para Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional, su incorporación al marco normativo refuerza la necesidad de mantener protocolos internos frente al acoso, discriminación y violencias, así como de asegurar que las iniciativas de sensibilización, formación, cooperación, EpTS y comunicación incorporen una mirada feminista, preventiva, reparadora y centrada en los derechos de las mujeres.
- La **Ley 3/2024, de 15 de febrero, de Cooperación y Solidaridad**, actualiza el marco vasco de cooperación y sustituye la referencia anterior a la Ley 1/2007 de Cooperación para el Desarrollo. Esta ley establece y regula el régimen jurídico de la política pública vasca en materia de cooperación y solidaridad, y define su finalidad como la puesta a disposición del desarrollo humano, la sostenibilidad de las vidas, la justicia global —especialmente en sus dimensiones de género, social, económica y ambiental—, los procesos democráticos, la construcción de paz y la convivencia entre los pueblos. Para Nazioarteko Elkartasuna-Solidaridad Internacional, esta norma es central porque refuerza la coherencia entre el Plan Pro-Equidad y la acción externa de la entidad en cooperación, acción humanitaria, educación para la transformación social, comunicación, alianzas e incidencia.

La Ley 3/2024 reconoce expresamente que la política pública vasca de cooperación y solidaridad debe desarrollarse desde los enfoques de derechos humanos, feminista, local-global, ecosocial, territorial y de coherencia de políticas para el desarrollo sostenible. Asimismo, incluye entre sus ámbitos de

actuación la educación para la transformación social, la generación de conocimiento, la comunicación y el cambio de valores, actitudes y prácticas. Esta orientación resulta plenamente coherente con el IV Plan Pro-Equidad, que pretende garantizar que la transversalidad de género y el empoderamiento de las mujeres no se desarrollen únicamente dentro de la organización, sino también en las iniciativas impulsadas por la entidad junto a organizaciones socias, comunidades, redes aliadas y titulares de derechos.

- El **Decreto 40/2018, de 27 de marzo, por el que se regulan las ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género**, constituye una referencia específica y fundamental para este Plan. Este decreto regula las ayudas dirigidas a entidades de cooperación para impulsar procesos de cambio organizacional pro-equidad de género, orientados a eliminar las desigualdades de género existentes en las organizaciones mediante transformaciones en los modos de hacer y pensar internos. Su pertinencia para el IV Plan Pro-Equidad es directa, ya que fundamenta la necesidad de contar con diagnóstico, planificación, acciones pro-equidad, responsables, recursos, indicadores, seguimiento, evaluación y sostenibilidad del proceso de cambio.
- El **Plan Bienal 2025-2026 de eLankidetzta-Agencia Vasca de Cooperación y Solidaridad** constituye un instrumento estratégico de transición hacia la nueva planificación derivada de la Ley 3/2024. Este plan recoge como prioridades transversales las capacidades locales, la participación y organización, la equidad de género y feminismos, los derechos humanos, la sostenibilidad ecológica y el enfoque local-global. Además, mantiene como prioridad sectorial el empoderamiento de mujeres. Para el IV Plan Pro-Equidad, este instrumento refuerza la necesidad de que las iniciativas de NE-SI incorporen de manera verificable la transversalidad de género, el empoderamiento de las mujeres, la participación de titulares de derechos, la comunicación transformadora, la transparencia y la rendición de cuentas.
- La **Ley 4/2024, de 15 de febrero, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas trans**, sustituye a la anterior Ley 14/2012 y actualiza el marco vasco relativo a los derechos de las personas trans. Esta norma busca avanzar en la superación de las discriminaciones que sufren las personas trans por razón de identidad de género y establece medidas para garantizar una atención integral, adecuada y no discriminatoria. Para el IV Plan Pro-Equidad, esta ley refuerza la necesidad de incorporar una perspectiva feminista diversa e interseccional, que atienda no solo a la desigualdad entre mujeres y hombres, sino también a las discriminaciones por identidad de género, expresión de género, orientación sexual y diversidad corporal.

La Ley 4/2024 también resulta relevante para las acciones del Plan vinculadas a comunicación inclusiva, prevención de discursos de odio, formación en diversidad sexual y de género, protocolos internos contra el acoso y construcción de espacios organizativos seguros. En coherencia con esta norma, el Plan Pro-Equidad debe asegurar que sus acciones no reproduzcan enfoques binaristas,

excluyentes o discriminatorios, sino que promuevan una cultura organizacional respetuosa con la diversidad y comprometida con los derechos humanos.

- La **Ley 2/2024, de 15 de febrero, de Infancia y Adolescencia**, resulta también pertinente para las iniciativas de educación para la transformación social, formación, sensibilización y prevención de violencias impulsadas por NE-SI, especialmente cuando estas se dirigen a niñas, niños, adolescentes o jóvenes. Esta ley reconoce a las personas menores de edad como titulares de derechos y refuerza principios como el interés superior, la igualdad y no discriminación, la participación, el derecho a ser escuchadas, la protección frente a la violencia, el buen trato y el acceso a entornos seguros. Su inclusión en el marco autonómico permite reforzar el enfoque de derechos, género e interseccionalidad en las actividades educativas y de sensibilización dirigidas a población joven.
- La **Estrategia Vasca de Educación para la Transformación Social (H)ABIAN 2030** constituye el marco estratégico de referencia para las acciones de EpTS en Euskadi. Esta estrategia reúne a instituciones públicas vascas, ONGD, organizaciones sociales, movimientos y centros educativos comprometidos con acciones educativas orientadas a construir una sociedad basada en los derechos humanos, la igualdad y los vínculos entre Euskadi y otros territorios. Para el IV Plan Pro-Equidad, (H)ABIAN 2030 resulta especialmente relevante porque permite fundamentar las acciones de formación, sensibilización, ciudadanía crítica, enfoque local-global, comunicación transformadora y participación social desde una mirada feminista, de derechos humanos y justicia global.

En conjunto, el marco normativo autonómico de Euskadi refuerza la pertinencia del IV Plan Pro-Equidad de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional como herramienta de cambio organizacional feminista y como instrumento para mejorar la coherencia de las iniciativas externas impulsadas por la entidad. Las normas y estrategias citadas justifican la necesidad de consolidar la transversalidad de género, el empoderamiento de las mujeres, la prevención de violencias machistas, la comunicación inclusiva, la participación equilibrada, la corresponsabilidad, el enfoque interseccional, la diversidad sexual y de género, la sostenibilidad de la vida, la educación para la transformación social y la cooperación feminista. Asimismo, refuerzan la necesidad de contar con recursos humanos y materiales, indicadores, fuentes de verificación, cronograma, seguimiento periódico, evaluación y rendición de cuentas, de forma que el compromiso feminista de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional se traduzca en transformaciones reales, medibles y sostenibles tanto al interior de la organización como en las iniciativas que promueve.

4.2. MARCO NORMATIVO ESTATAL:

El IV Plan Pro-Equidad de Acción Estratégico Pro-Equidad de Género 2025-2029 de Nazioarteko Elkartasuna-Solidaridad Internacional se alinea con el marco normativo estatal vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación, prevención de las violencias machistas, derechos LGTBI, libertad sexual, corresponsabilidad, igualdad en el ámbito laboral y cooperación para el desarrollo sostenible. Este marco refuerza la necesidad de consolidar la transversalización de la perspectiva de género en la cultura organizacional, en la gestión interna, en la toma

de decisiones, en la comunicación, en la formación, en las alianzas y en las iniciativas externas impulsadas por la entidad:

- La **Constitución Española** constituye el marco jurídico general de referencia, al reconocer la igualdad ante la ley y prohibir la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Asimismo, establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud. Este mandato constitucional fundamenta la orientación del Plan hacia una igualdad no meramente formal, sino sustantiva, efectiva y transformadora.
- La **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, **para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, constituye una norma básica para la incorporación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos. Esta ley establece la obligación de integrar el principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas, así como en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional, las condiciones laborales, la comunicación, la participación y la toma de decisiones. Para el IV Plan Pro-Equidad, esta norma resulta especialmente relevante porque fundamenta la necesidad de aplicar la transversalidad de género en todas las áreas de Nazioarteko Elkartasuna-Solidaridad Internacional, tanto en su funcionamiento interno como en los proyectos, programas e iniciativas que impulsa.
- El **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, **de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, refuerza el derecho a la igualdad en el ámbito laboral y amplía las obligaciones vinculadas a los planes de igualdad, la corresponsabilidad, la conciliación y la prevención de la discriminación por razón de sexo. Esta norma es especialmente pertinente para el Plan en lo relativo a la gestión de personas, la revisión de condiciones laborales, la prevención de brechas, la conciliación corresponsable y la construcción de una cultura organizacional feminista y cuidadora.
- El **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, **por el que se regulan los planes de igualdad y su registro**, desarrolla el contenido, diagnóstico, negociación, aplicación, seguimiento y evaluación de los planes de igualdad. Aunque la obligación formal de contar con un plan de igualdad depende del tamaño y características de cada entidad, esta norma ofrece un marco técnico de referencia útil para ordenar diagnósticos, acciones, indicadores, calendarios, responsables, recursos y sistemas de seguimiento. Por ello, resulta coherente con la actualización del IV Plan Pro-Equidad, que busca reforzar su dimensión operativa y evaluable.
- El **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, **de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, desarrolla el principio de transparencia retributiva y establece instrumentos para identificar y corregir posibles desigualdades salariales entre mujeres y hombres. Su incorporación como referencia normativa permite reforzar el análisis de las condiciones laborales, las responsabilidades, las categorías profesionales, la valoración de puestos y la revisión de posibles brechas de reconocimiento o retribución dentro de la entidad.

- La **Ley Orgánica 2/2024**, de 1 de agosto, **de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres**, refuerza el principio de presencia equilibrada en los espacios de decisión, estableciendo como referencia que cada sexo no supere el 60% ni sea inferior al 40% en determinados ámbitos de representación y dirección. Esta norma resulta especialmente relevante para el Plan Pro-Equidad en lo relativo a la participación equilibrada, la presencia de mujeres en órganos de decisión, la revisión de liderazgos y el fortalecimiento de estructuras organizativas democráticas, horizontales y feministas.
- La **Ley Orgánica 1/2004**, de 28 de diciembre, **de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, establece un marco integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y garantizar la asistencia y protección de las víctimas. Esta norma sustenta las acciones del Plan orientadas a la prevención de violencias machistas, la generación de entornos seguros, la formación feminista, la sensibilización, la protección de derechos y la promoción de una cultura organizacional libre de violencia, discriminación y acoso.
- La **Ley Orgánica 10/2022**, de 6 de septiembre, **de garantía integral de la libertad sexual**, amplía el marco de protección frente a las violencias sexuales y refuerza la obligación de prevenir conductas contra la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los entornos laborales y organizativos. Esta norma resulta clave para el mantenimiento, revisión y actualización de protocolos frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, así como para fortalecer mecanismos de prevención, actuación, reparación y no revictimización.
- La **Ley 15/2022**, de 12 de julio, **integral para la igualdad de trato y la no discriminación**, amplía la protección frente a la discriminación y reconoce el derecho a la igualdad de trato con independencia de la nacionalidad, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad, situación socioeconómica u otras condiciones personales o sociales. Esta ley refuerza la necesidad de que el Plan Pro-Equidad incorpore una mirada interseccional, capaz de identificar desigualdades múltiples y evitar prácticas discriminatorias tanto en el ámbito interno como en las iniciativas externas de cooperación, educación para la transformación social, acción humanitaria, comunicación e incidencia.
- La **Ley 4/2023**, de 28 de febrero, **para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**, establece medidas para garantizar los derechos de las personas LGTBI y remover los obstáculos que impiden el ejercicio pleno de su ciudadanía. Esta norma es especialmente relevante para el enfoque feminista, diverso e interseccional del Plan, ya que refuerza la obligación de prevenir la discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, así como de promover entornos organizativos seguros, inclusivos y libres de LGTBIfobia.
- El **Real Decreto 1026/2024**, de 8 de octubre, **por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas**, refuerza la incorporación de medidas específicas de formación, sensibilización, prevención del acoso y promoción de la igualdad de trato de las personas LGTBI en el ámbito laboral. Aunque su

aplicación concreta depende de los requisitos establecidos por la norma, constituye una referencia útil para fortalecer las medidas internas del Plan relativas a diversidad sexual y de género, prevención de discriminaciones, comunicación inclusiva y formación del equipo humano.

- La **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de **Prevención de Riesgos Laborales**, establece el derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Desde una lectura feminista, esta norma permite vincular el Plan Pro-Equidad con la prevención de riesgos psicosociales, la gestión de conflictos, el bienestar emocional, la prevención de sobrecargas, el cuidado de los equipos y la construcción de organizaciones habitables y sostenibles.
- El **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, **por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, constituye una referencia fundamental en materia de derechos laborales, igualdad de trato, no discriminación, seguridad y salud laboral, conciliación, corresponsabilidad y condiciones de trabajo. Su incorporación permite reforzar las acciones del Plan vinculadas a la gestión de personas, la igualdad en el acceso y permanencia en el empleo, la revisión de condiciones laborales y la garantía de espacios de trabajo respetuosos, equitativos y libres de discriminación.
- La **Ley 1/2023**, de 20 de febrero, de **Cooperación para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global**, sustituye a la anterior Ley 23/1998 de Cooperación Internacional para el Desarrollo, que queda derogada. Esta nueva ley actualiza el marco estatal de la cooperación española, incorporando una visión transformadora, alineada con la Agenda 2030, los derechos humanos, la justicia social, la transición ecológica justa, la igualdad de género y una orientación feminista de la cooperación. Para Nazioarteko Elkartasuna-Solidaridad Internacional, esta norma resulta especialmente relevante porque refuerza la coherencia entre el Plan Pro-Equidad y las iniciativas externas de cooperación, acción humanitaria, educación para la transformación social, ciudadanía global, alianzas e incidencia.
- El **Plan Director de la Cooperación Española para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global 2024-2027** constituye el principal instrumento de planificación estratégica de la cooperación española para el periodo vigente. Este Plan se enmarca en la Ley 1/2023 y orienta la cooperación hacia una triple transición justa —social, ecológica y económica—, integrando la igualdad de género, los derechos humanos, la justicia social, la sostenibilidad ambiental y la coherencia de políticas como principios centrales. Su inclusión permite reforzar la alineación del IV Plan Pro-Equidad con una cooperación feminista, transformadora, local-global y orientada al empoderamiento de las mujeres y de las organizaciones feministas.
- Asimismo, la **Estrategia Estatal para combatir las Violencias Machistas 2022-2025** constituye un instrumento de planificación pública orientado a prevenir, detectar, erradicar y reparar las violencias contra las mujeres. Aunque su periodo formal finaliza en 2025, sigue siendo una referencia estratégica relevante hasta la aprobación de un nuevo marco estatal equivalente, especialmente por su enfoque amplio de las violencias machistas, su apuesta

por la prevención, la reparación, la coordinación institucional y el fortalecimiento del movimiento feminista y de las asociaciones de mujeres.

- Finalmente, el **Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025** constituye una referencia estatal de planificación en materia de igualdad, al orientar las políticas públicas hacia la igualdad real y efectiva, la transversalización de género, la redistribución de los cuidados, la participación social y política de las mujeres y la eliminación de las discriminaciones estructurales. Aunque su periodo de vigencia finaliza en 2025, sus enfoques siguen siendo pertinentes para la consolidación del IV Plan Pro-Equidad hasta la aprobación de una nueva planificación estatal en materia de igualdad.

En conjunto, este marco normativo estatal refuerza la pertinencia del IV Plan Pro-Equidad de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional como instrumento de cambio organizacional feminista. Las normas citadas justifican la necesidad de mantener y fortalecer medidas vinculadas a la transversalidad de género, el empoderamiento de las mujeres, la participación equilibrada, la corresponsabilidad, la prevención del acoso y las violencias, la igualdad retributiva, la gestión feminista de personas, la comunicación inclusiva, la diversidad sexual y de género, la cooperación feminista y la rendición de cuentas. De este modo, el Plan se alinea con las obligaciones y orientaciones estatales más recientes y consolida su papel como herramienta viva para avanzar hacia una organización más igualitaria, habitable, democrática y coherente con su misión transformadora.

5. 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.

Desde esta perspectiva metodológica, el IV Plan incorpora el empoderamiento de las mujeres como un principio transversal del proceso de cambio organizacional. Este empoderamiento se entiende en una doble dimensión: por un lado, como fortalecimiento de la participación, la autonomía, la capacidad de decisión y el liderazgo de las mujeres en el interior de la entidad; y, por otro, como orientación estratégica de las iniciativas impulsadas por Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional en sus ámbitos de cooperación, educación para la transformación social, acción humanitaria, formación, comunicación e incidencia.

De este modo, la metodología del Plan no se limita a ordenar acciones internas, sino que busca asegurar la coherencia entre la cultura organizacional de la entidad y las prácticas transformadoras que promueve externamente. La incorporación transversal de la perspectiva feminista exige que las mujeres sean reconocidas como sujetas activas de derechos, agentes de cambio y protagonistas de los procesos de transformación social, tanto en los espacios internos de participación y decisión como en las acciones desarrolladas junto a organizaciones socias, comunidades y redes aliadas.

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, tanto al interior de la entidad como en las iniciativas impulsadas. Y profundiza 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.

5.1. 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 eLankidetza:

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 Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional, 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, tanto dentro de la organización como en las iniciativas impulsadas por la entidad. Esta orientación permite vincular la transformación interna de la cultura organizacional con el fortalecimiento de la autonomía, la participación, el liderazgo y la defensa de los derechos de las mujeres en los distintos ámbitos de actuación de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional.
- **Incorporación en la cultura organizacional:** El plan incluye medidas específicas para influir en la cultura organizacional de la organización, 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 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 eLankidetza:

- 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.
 - Actualizar, revisar y/o 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: Actualizar, revisar y 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.

5.2. EL PROCESO

El proceso de implementación del IV-PAE.ProE.2025-2026–2029 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:

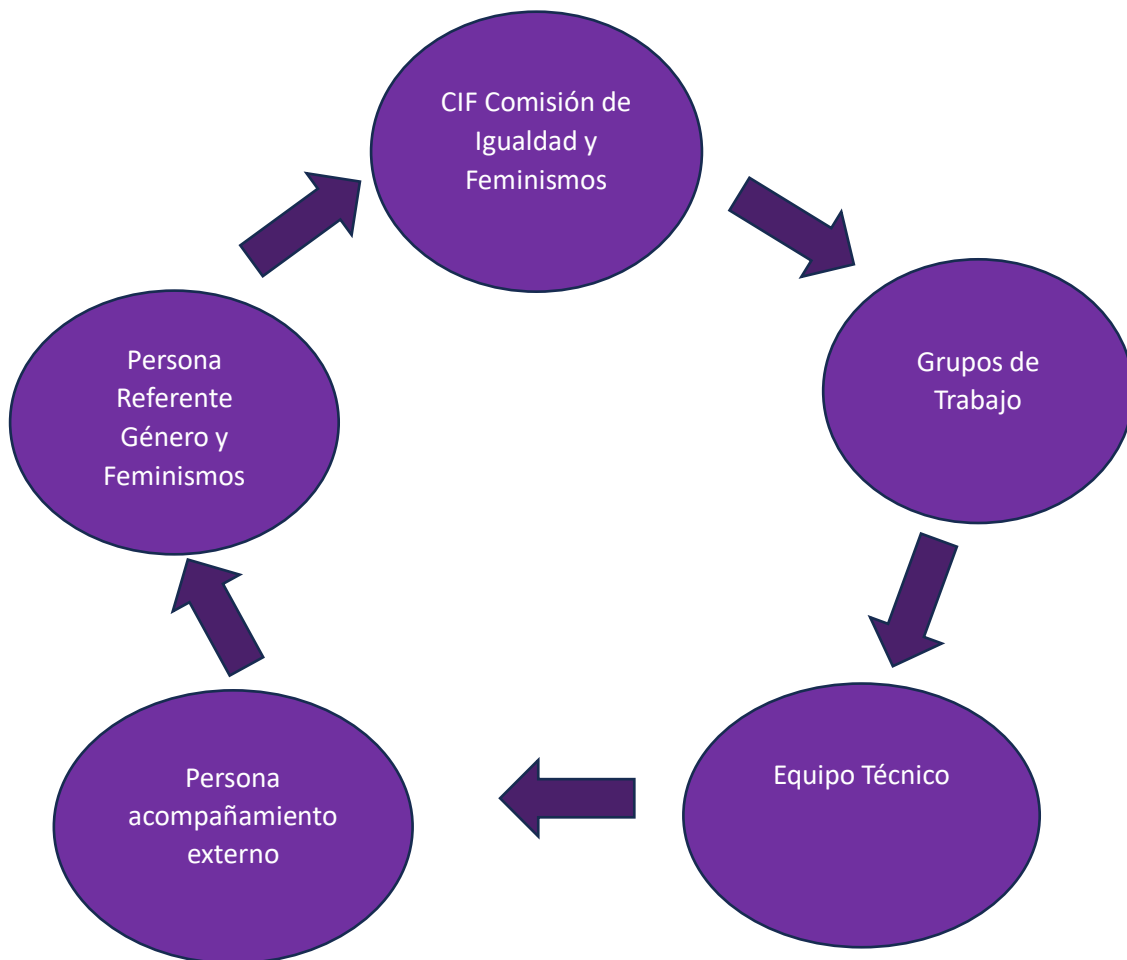
- **Compromiso con la corresponsabilidad:** El cambio comienza por cada uno de nosotras. Se requiere una revisión profunda de nuestros espacios privados y la disposición a abordar los cambios necesarios en actitudes, cultura, valores y comportamientos personales.
- **Compromiso con la autocrítica:** 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.

5.3. 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.



5.4. CÓMO IMPULSAN EL CAMBIO

La implementación del cambio en Nazioarteko elkartasuna Solidaridad Internacional 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.

5.5. 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. En este marco, el empoderamiento de las mujeres constituye una dimensión metodológica central del proceso, ya que permite conectar los cambios internos de la entidad con su compromiso externo de acompañar procesos de autonomía, participación, liderazgo y defensa de derechos en los territorios y colectivos con los que trabaja. 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.

6. OBJETIVO GENERAL, OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MATRIZ

6.1. OBJETIVO GENERAL. Consolidar un modelo organizacional feminista, equitativo, corresponsable, horizontal y sostenible en Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional, que contribuya a eliminar las desigualdades de género, transversalizar la mirada feminista crítica en todos los ámbitos de la entidad y promover el empoderamiento de las mujeres tanto en la vida interna de la organización como en las iniciativas externas impulsadas junto a organizaciones socias, redes aliadas y colectivos titulares de derechos.

6.2. OBJETIVO ESPECÍFICO 1. Consolidar la mirada feminista crítica en la misión, visión, modelo organizacional y planificación estratégica de la entidad. Este objetivo busca asegurar que la equidad de género, la mirada feminista crítica, la defensa de los derechos humanos, las masculinidades igualitarias, la diversidad sexual, el feminismo decolonial y el empoderamiento de las mujeres formen parte estructural de la identidad institucional de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional. Para ello, se reforzará el papel de la Comisión de Igualdad y Feminismos CIF, se mantendrá la figura de la persona técnica referente de género y feminismos, se incorporarán los aprendizajes del IV Plan en el futuro Plan Estratégico Institucional 2027-2031 y se garantizará que la planificación anual, la formación, la comunicación y los documentos estratégicos reflejen este compromiso.

6.3. OBJETIVO ESPECÍFICO 2. Reforzar estructuras, herramientas, alianzas y prácticas organizativas que garanticen la transversalización de la perspectiva feminista y el empoderamiento de las mujeres en los ámbitos internos y externos de actuación. Este objetivo se orienta a consolidar estructuras equitativas, interrelacionadas y creativas dentro de la organización, asegurando que la perspectiva feminista esté presente en los proyectos, programas, procesos formativos, estrategias de comunicación, alianzas feministas, grupos de trabajo y espacios de participación. Se prestará especial atención a la presencia, liderazgo y participación efectiva de las mujeres, evitando enfoques asistencialistas o victimizantes y promoviendo su autonomía, capacidad de decisión, visibilidad e incidencia.

6.4. OBJETIVO ESPECÍFICO 3. Avanzar hacia una cultura organizacional más horizontal, corresponsable, habitable y sensible al cuidado de las personas. Este objetivo pretende fortalecer un modelo interno basado en la corresponsabilidad, la gestión feminista de los conflictos, la prevención de violencias machistas, la redistribución de los cuidados, la transparencia, la participación de calidad y la sostenibilidad de los equipos. Para ello, se impulsarán protocolos, espacios de evaluación, medidas de conciliación, mecanismos de comunicación interna, procesos de participación y herramientas de seguimiento que permitan identificar desigualdades, sobrecargas, privilegios, resistencias y oportunidades de mejora.

6.5. MATRIZ

Objetivo Específico 1. Consolidar la mirada feminista crítica en la misión, visión y modelo organizacional					
<p>R 1.1. Consolidación institucional de la mirada feminista crítica.</p> <p>El Resultado 1.1. recoge medidas orientadas a consolidar institucionalmente la mirada feminista crítica dentro de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional que se centran en asegurar que la equidad de género no dependa únicamente de voluntades individuales, sino que quede integrada en la estructura estable de la entidad, en sus órganos de decisión, en sus documentos estratégicos y en sus mecanismos ordinarios de planificación y seguimiento. Para ello, se refuerza el papel de la Comisión de Igualdad y Feminismos CIF como órgano de referencia, se consolida la figura de la persona técnica referente de Género y Feminismos, se prevé la incorporación de las propuestas del IV Plan en el nuevo Plan Estratégico Institucional 2027-2031 y se mantiene el compromiso de revisar estatutos, reglamentos y documentos internos desde una perspectiva feminista.</p>					
Resultado	Medidas	Indicadores	Actividades	Medios Materiales y Responsables	Cumplimiento
R1. Consolidada la mirada feminista crítica en la misión, visión, planificación estratégica, formación, comunicación e iniciativas impulsadas por Nazioartekon Elkartasuna Solidaridad Internacional.	M1.1. Mantener y fortalecer la Comisión de Igualdad y Feminismos como órgano de referencia para la igualdad de género dentro de la organización.	La CIF estará activa durante el periodo de vigencia del Plan. Reuniones periódicas realizadas. Participación de la CIF en el seguimiento del Plan. Recursos humanos y materiales asignados. <ul style="list-style-type: none"> Número de reuniones, en los distintos centros, en las que se habla sobre la equidad de género. 	Mantener y fortalecer la Comisión de Igualdad y Feminismos; reforzarla con una persona técnica en nuevas masculinidades; asegurar recursos para su funcionamiento; consolidar su papel como órgano de referencia para la transversalización feminista.	Persona técnica referente de Género y Feminismos; Presidencia; CIF; Equipo Técnico; Comité Directivo.	2026-2027-2028-2029. Cumplimiento verificable mediante actas de reuniones anuales de asamblea, planificación anual de actividades, asignación de recursos, evidencias de seguimiento y participación de personas que componen la CIF en espacios de t decisiones estratégicas.
	M1.2. Incorporar las recomendaciones de evaluación del III Plan y consolidar el IV Plan como herramienta de eliminación de desigualdades de género.	Recomendaciones del III Plan incorporadas. Acciones de transversalización feminista incluidas en la planificación anual. Medidas de empoderamiento de mujeres incorporadas en la entidad y en iniciativas externas. <ul style="list-style-type: none"> Documento anual de sistematización de composición de plantilla por sexo. Revisión, elaboración, actualización de los documentos estratégicos de la entidad para la incorporación de la perspectiva de género 	Integrar las recomendaciones de la evaluación del III Plan; orientar el IV Plan a eliminar desigualdades de género; desarrollar la transversalidad de la mirada feminista crítica; promover el empoderamiento de las mujeres dentro de la entidad y en proyectos, programas, alianzas e iniciativas impulsadas.	Persona técnica referente de Género y Feminismos; CIF; Comité Directivo; Asamblea.	2026-2027-2028-2029. Cumplimiento verificable mediante Planes ProEquidad de género y revisiones

	<p>M1.3. Mantener la formación feminista como estrategia clave para integrar los principios de derechos humanos en la misión institucional.</p>	<p>Acciones formativas realizadas. Personal de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional y socias locales con acceso gratuito a formación. Materiales formativos disponibles. Participación registrada.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Documento anual de sistematización de acciones formativas realizadas. 	<p>Facilitar el acceso gratuito del personal de la entidad y de las socias locales a talleres y sesiones formativas; incorporar contenidos sobre feminismos, derechos humanos, masculinidades igualitarias, diversidad sexual, liderazgos transformadores y empoderamiento de mujeres.</p>	<p>Persona técnica referente de Género y Feminismos; CIF; Comité Directivo; persona técnica en nuevas masculinidades.</p>	<p>2026-2027-2028-2029. Cumplimiento verificable mediante Plan Formativo Anual y registro de cursos impartidos anualmente en plataforma formativa de Solidaridad Internacional.</p>
	<p>M1.4. Asegurar los recursos necesarios para el Plan Operativo Anual Pro-Equidad de Género.</p>	<p>POA Pro-Equidad elaborado. Revisión semestral realizada. Responsables, recursos y fuentes de verificación concretadas anualmente.</p>	<p>Elaborar y actualizar el Plan Operativo Anual de Acción Pro-Equidad de Género; concretar personas responsables, recursos humanos y materiales, acciones prioritarias y fuentes de verificación; revisar avances semestralmente.</p>	<p>Persona técnica referente de Género y Feminismos; CIF; Equipo Técnico; Comité Directivo; Asamblea; voluntariado.</p>	<p>2026-2027-2028-2029. Cumplimiento verificable mediante POA anual, revisión semestral, matriz de seguimiento, informes internos y actas de validación.</p>
	<p>M1.5. Asegurar que el Plan Estratégico Institucional 2027-2031 mantenga la mirada feminista crítica.</p>	<p>Plan Estratégico de la entidad 2027-2031 incorpora la perspectiva feminista crítica. Aprendizajes del IV Plan integrados. Medidas de empoderamiento de mujeres incorporadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico de Institucional 2027-2031 	<p>Incorporar en el nuevo Plan Estratégico Institucional los aprendizajes del IV Plan ProEquidad, los avances de los POA y los acuerdos de la CIF; asegurar la transversalización de género y el empoderamiento de mujeres dentro de la entidad y en las iniciativas externas.</p>	<p>Persona técnica referente de Género y Feminismos; Comité Directivo; CIF; Dirección; Asamblea.</p>	<p>2025-2026. Cumplimiento verificable mediante borradores estratégicos, actas de revisión, versión final del Plan Estratégico 2027-2031 y evidencias de incorporación de la perspectiva feminista.</p>
	<p>M1.6. Incorporar las propuestas del IV Plan Pro-Equidad en el nuevo Plan Estratégico Institucional.</p>	<p>Propuestas del IV Plan incluidas en la planificación estratégica. Mecanismos de seguimiento feminista previstos en el nuevo Plan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Documento de propuestas para incorporar en el Plan Estratégico Institucional 2027-2031 	<p>Desarrollar un proceso interno para trasladar las propuestas del IV Plan Pro-Equidad al Plan Estratégico Institucional 2027-2031, asegurando coherencia entre ambos documentos.</p>	<p>Comité Directivo; CIF; Asamblea; Equipo Técnico.</p>	<p>2025-2026. Cumplimiento verificable mediante actas del proceso estratégico, documentos de trabajo y versión aprobada del Plan Estratégico.</p>

	<p>M1.7. Incorporar el Reglamento de funcionamiento de la CIF en el nuevo Plan Estratégico.</p>	<p>Reglamento de la CIF revisado, incorporado o validado. Participación interna en el proceso.</p> <ul style="list-style-type: none"> Acta correspondiente. Plan Estratégico Institucional 2027-2031 	<p>Revisar, sistematizar e incorporar el Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad y Feminismos en el Plan Estratégico 2027-2031; asegurar su aprobación formal.</p>	<p>Comité Directivo; CIF; Coordinación; Asamblea.</p>	<p>2025-2026. Cumplimiento verificable mediante reglamento revisado, actas de validación y documento estratégico final.</p>
	<p>M1.8. Mantener y fortalecer la figura de la persona técnica referente de Género y Feminismos.</p>	<p>Figura técnica consolidada. Funciones definidas. Participación en planificación y seguimiento.</p>	<p>Mantener la figura de referencia en género y feminismos dentro de la estructura institucional; asegurar su participación en la planificación estratégica, la formación, el seguimiento y la transversalización feminista.</p>	<p>Persona técnica referente de Género y Feminismos; Comité Directivo; CIF; Coordinación; Asamblea.</p>	<p>2025-2026. Cumplimiento verificable mediante organigrama, definición de funciones, actas de participación y documentos estratégicos.</p>
	<p>M1.9. Realizar seguimiento feminista de los estatutos de la organización.</p>	<p>Estatutos revisados desde mirada feminista. Posible propuestas de mejora identificadas. Cambios elevados a órganos correspondientes si procede.</p> <ul style="list-style-type: none"> Documento de nuevos estatutos 	<p>Revisar periódicamente los estatutos desde la CIF; identificar posibles cambios necesarios para reforzar la perspectiva feminista; elevar propuestas al Comité Directivo y Asamblea.</p>	<p>Persona técnica referente de Género y Feminismos; Comité Directivo; CIF; Coordinación; Asamblea.</p>	<p>2026-2029. Cumplimiento verificable mediante informes de revisión estatutaria, actas y propuestas de modificación.</p>
	<p>M1.10. Consolidar la equidad de género como prioridad estratégica de la entidad.</p>	<p>Equidad de género integrada en planificación, documentos estratégicos, comunicación, proyectos y mecanismos de rendición de cuentas.</p> <ul style="list-style-type: none"> Documento de nuevo Plan Estratégico Institucional 2027-2031 Documento de nuevo Plan de Comunicación 	<p>Mantener la equidad de género como prioridad estratégica en el funcionamiento interno y en las acciones externas; reflejarla en planes anuales, documentos institucionales, proyectos, comunicación y seguimiento.</p>	<p>Persona técnica referente de Género y Feminismos; Comité Directivo; CIF; Equipo Técnico; voluntariado.</p>	<p>2025-2027. Cumplimiento verificable mediante planificación anual, proyectos formulados, informes institucionales, materiales comunicativos e informes de seguimiento.</p>

Objetivo Específico 1. Consolidar la mirada feminista crítica en la misión, visión y modelo organizacional					
<p>R1.2 Difusión, formación, prevención y comunicación feminista. El resultado 1.2. recoge medidas vinculadas a la difusión, formación, prevención y comunicación feminista de la entidad y surge de la necesidad de que la mirada feminista crítica no solo esté presente en los documentos internos, sino también en los procesos de aprendizaje, en la comunicación institucional, en la prevención de violencias machistas y en las iniciativas dirigidas a la base social, al voluntariado, al equipo técnico y a las organizaciones socias. Las medidas recogidas permiten reforzar herramientas ya consolidadas, como la Nueva Plataforma Formativa Feminista y la revista Mujeres en Positivo, e impulsar acciones de prevención frente a las violencias machistas, especialmente en entornos digitales.</p>					
Resultado	Medidas	Indicadores	Actividades	Medios Materiales y Responsables	Cumplimiento
<p>R1. Consolidada la mirada feminista crítica en la misión, visión, planificación estratégica, formación, comunicación e iniciativas impulsadas por Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional.</p>	<p>M1.11. Continuar la estrategia de difusión de contenidos feministas generados desde Mujeres en Positivo.</p>	Contenidos difundidos. Publicaciones realizadas. Actividades feministas visibilizadas. Colaboraciones con organizaciones feministas comunicadas. <ul style="list-style-type: none"> Documento anual de sistematización de acciones publicadas realizadas. 	Difundir contenidos de la revista digital MEP; publicar actividades vinculadas a la misión feminista de la entidad; visibilizar colaboraciones con organizaciones feministas; incidir en una cooperación internacional feminista local-global.	Persona técnica referente de Género y Feminismos; responsables de comunicación; Equipo Técnico.	<p>2026-2029. Cumplimiento verificable mediante publicaciones en redes sociales y web de boletines de Mujeres en Positivo (materiales de difusión y registros de comunicación).</p>
	<p>M1.12. Mantener y proteger la identidad de Mujeres en Positivo como herramienta comunicativa feminista.</p>	Nombre MEP mantenido. Registro de marca tramitado o realizado. Uso coherente de la marca en contenidos feministas. <ul style="list-style-type: none"> Documento actualizado de registro de Marcas y Patentes 	Mantener el nombre de la revista digital Mujeres en Positivo; registrar la marca; asegurar que la identidad de la publicación refleje la visión feminista de sus contenidos.	Persona técnica referente de Género y Feminismos; Equipo Técnico; contratación externa si procede.	<p>2025-2029. Cumplimiento verificable mediante documentación de registro, publicaciones y uso institucional de marca.</p>
	<p>M1.13. Facilitar la participación gratuita del personal y socias locales en espacios de aprendizaje feminista.</p>	Personas participantes registradas. Socias locales con acceso a espacios formativos. Formación incluida en planificación anual.	Facilitar el acceso gratuito a cursos, talleres, seminarios y espacios de aprendizaje programados anualmente por NE-SI.	Persona técnica referente de Género y Feminismos; Equipo Técnico; contratación externa si procede.	<p>2026-2027-2028-2029. Cumplimiento anual verificable mediante correos de invitación y registros de inscripción, asistencia, materiales y evaluación de formación.</p>

<p>M1.14. Impulsar procesos de prevención contra violencias machistas, especialmente en entornos digitales.</p>	<p>Procesos de prevención desarrollados. Jóvenes y adolescentes participantes. Mujeres y colectivos vulnerables fortalecidos. Acciones de sensibilización realizadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Documento anual de sistematización de acciones de sensibilización realizadas. 	<p>Impulsar procesos de prevención de violencias machistas digitales; sensibilizar y empoderar a titulares de derechos; promover intercambios de experiencias con jóvenes; reforzar autonomía, liderazgo, participación y capacidad de respuesta de mujeres y jóvenes.</p>	<p>Persona técnica referente de Género y Feminismos; responsables de comunicación; Equipo Técnico.</p>	<p>2026-2027-2028-2029. Cumplimiento anual verificable mediante informes de proyectos, materiales formativos, registros de participación y evidencias de campañas o actividades.</p>
<p>M1.15. Formular y ejecutar proyectos con enfoque local-global, feminista y de derechos humanos.</p>	<p>Proyectos formulados con enfoque feminista. Iniciativas orientadas al empoderamiento de mujeres y colectivos vulnerables. Derechos de mujeres y colectivo LGTBI+ incorporados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Documento anual de sistematización de proyectos formulados y aprobados. 	<p>Formular y ejecutar proyectos que integren perspectiva feminista, entornos digitales seguros, derechos humanos, diversidad sexual y empoderamiento de colectivos vulnerables.</p>	<p>Equipo Técnico; Comité Directivo.</p>	<p>2026-2027-2028-2029. Cumplimiento anual verificable mediante formularios de proyectos, informes técnicos, indicadores de género y fuentes de verificación de las iniciativas.</p>
<p>M1.16. Mantener la Plataforma Formativa Feminista como herramienta estratégica.</p>	<p>Cursos y seminarios desarrollados. Contenidos feministas incorporados. Participación del equipo y base social registrada.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Documento anual de sistematización de cursos y participación del equipo y la base social en los mismos. 	<p>Mantener la mirada crítica feminista en la PFF; desarrollar conservatorios, seminarios virtuales y presenciales; integrar feminismos, derechos humanos y masculinidades igualitarias.</p>	<p>Persona técnica referente de Género y Feminismos; Equipo Técnico; contratación externa si procede.</p>	<p>2026-2027-2028-2029. Cumplimiento anual verificable mediante programa formativo, materiales, listados de asistencia y evaluaciones.</p>
<p>M1.17. Asegurar la transversalización feminista en publicaciones, EpTS, cooperación, acción humanitaria, formaciones y seminarios.</p>	<p>Materiales revisados con enfoque feminista. Mujeres representadas como sujetas activas de derechos. Mensajes de la CIF incorporados.</p>	<p>Incorporar la mirada feminista en publicaciones y acciones; divulgar conquistas feministas; evitar enfoques asistencialistas, estereotipados o victimizantes; visibilizar a mujeres como lideresas, defensoras y protagonistas.</p>	<p>Equipo Técnico; voluntariado; personas directivas; CIF.</p>	<p>2026-2029. Cumplimiento verificable mediante revisión de materiales, publicaciones, informes de actividad y evidencias comunicativas.</p>

Objetivo Específico 2. Consolidar y reforzar a la organización con estructuras equitativas, interrelacionadas y creativas que incidan en la entidad					
<p>R.2.1. Seguimiento, socialización y transversalización feminista en la organización e iniciativas externas. El Resultado 2.1. recoge las medidas destinadas a asegurar que el Plan Pro-Equidad sea conocido, aplicado y revisado de forma periódica por los distintos espacios de la organización. Este eje resulta clave para evitar que el Plan quede reducido a un documento formal, ya que establece mecanismos de socialización, seguimiento, valoración anual y rendición de cuentas. Además, este resultado refuerza la transversalización de la perspectiva feminista en todas las actividades de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional, tanto internas como externas. Por ello, las medidas incluidas no se limitan al funcionamiento organizacional, sino que también se proyectan sobre los proyectos, programas, publicaciones, formaciones, acciones de comunicación e iniciativas de cooperación, EpTS, acción humanitaria e incidencia.</p>					
Resultado	Medidas	Indicadores	Actividades	Medios Materiales y Responsables	Cumplimiento
<p>R2. Fortalecidas las estructuras, mecanismos, alianzas y herramientas que garantizan la transversalización de género, la participación efectiva de las mujeres y el empoderamiento feminista.</p>	<p>M2.1. Valorar periódicamente la efectividad del Plan Pro-Equidad y la participación de género.</p>	<p>Valoración anual realizada. Participación de género analizada. Obstáculos y ajustes identificados.</p>	<p>Realizar valoración periódica desde el personal técnico; desarrollar una valoración anual por parte de la CIF; utilizar POA, actas, matriz de indicadores, informes de actividad y fuentes de verificación.</p>	<p>Persona técnica referente de Género y Feminismos; CIF; Equipo Técnico; Grupos de Trabajo; voluntariado; Comité Directivo.</p>	<p>2026-2027-2028-2029. Cumplimiento anual verificable mediante informes anuales, actas, matriz de seguimiento y fuentes de verificación.</p>
	<p>M2.2. Socializar el Plan Pro-Equidad en las áreas de intervención.</p>	<p>Socializaciones realizadas. Medidas de participación equitativa propuestas. Informe anual a Asamblea.</p> <ul style="list-style-type: none"> Documento anual de sistematización de socializaciones realizadas 	<p>Socializar el Plan en áreas y ámbitos de intervención; promover debate feminista; sugerir medidas de participación equitativa; informar anualmente a la Asamblea.</p>	<p>Persona técnica referente de Género y Feminismos; CIF; Equipo Técnico; Grupos de Trabajo; voluntariado; Comité Directivo.</p>	<p>2026-2027-2028-2029. Cumplimiento verificable mediante convocatorias y actas de la organización (Comité Directivo y Asamblea), materiales de socialización y propuestas recogidas.</p>
	<p>M2.3. Incorporar perspectiva feminista y empoderamiento de mujeres en todas las actividades organizacionales.</p>	<p>Actividades con perspectiva feminista incorporada. Medidas de empoderamiento individual y colectivo identificadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> Documento anual de sistematización de proyectos con perspectiva feminista. 	<p>Revisar actividades internas y externas; incorporar autonomía, participación, liderazgo, capacidad de decisión y visibilidad de mujeres en cooperación, EpTS, acción humanitaria, formación, comunicación e incidencia.</p>	<p>Persona técnica referente de Género y Feminismos; CIF; Equipo Técnico; Grupos de Trabajo; voluntariado; Comité Directivo.</p>	<p>2026-2027-2028-2029. Cumplimiento verificable mediante informes de actividad, proyectos, materiales, indicadores de participación y revisión de acciones.</p>

	<p>M2.4. Mantener la perspectiva feminista en estrategia, ejes de actuación, debates y acuerdos.</p>	<p>Documentos internos y externos revisados. Perspectiva feminista incluida en debates y acuerdos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Documento anual de sistematización de listado de documentos y publicaciones cuyo grado de cumplimiento ha sido verificable. 	<p>Revisar documentos estratégicos, posicionamientos, acuerdos y debates internos desde una mirada feminista crítica.</p>	<p>Persona técnica referente de Género y Feminismos; Equipo Técnico; Grupos de Trabajo; CIF; Comité Directivo; Asamblea.</p>	<p>2026-2027-2028-2029. Cumplimiento verificable mediante documentos, publicaciones e informes.</p>
	<p>M2.5. Garantizar la presencia y representación activa de mujeres en acciones, proyectos, programas, noticias y comunicación.</p>	<p>Mujeres visibilizadas como sujetas activas de derechos. Noticias y materiales con representación no estereotipada.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Documento anual de rendición d las asociaciones de Utilidad Pública. 	<p>Incorporar la presencia de mujeres en proyectos, programas y comunicación; representarlas como lideresas, defensoras, protagonistas y agentes de transformación social.</p>	<p>Equipo Técnico; responsables de comunicación.</p>	<p>2026-2027-2028-2029. Cumplimiento verificable mediante revisión de noticias, materiales, informes de proyectos, memorias anuales y evidencias comunicativas.</p>
	<p>M2.6. Reconocer a las mujeres como protagonistas prioritarias de los cambios impulsados.</p>	<p>Proyectos con criterios de participación efectiva de mujeres. Mujeres con acceso a espacios de decisión. Capacidades individuales y colectivas fortalecidas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Documento anual de sistematización de evaluaciones realizadas. • Memoria anual. 	<p>Incorporar criterios de empoderamiento en formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de proyectos y programas.</p>	<p>Equipo Técnico.</p>	<p>2026-2027-2028-2029. Cumplimiento verificable mediante evaluaciones de proyectos y memorias anuales principalmente (muestra de formularios, informes técnicos, indicadores de género y fuentes de verificación).</p>
	<p>M2.7. Integrar la perspectiva feminista en el Plan de Comunicación, Plan Estratégico Institucional y Plan Estratégico de EpTS.</p>	<p>Planes revisados con enfoque feminista. Criterios de comunicación feminista incluidos.</p>	<p>Consolidar la perspectiva feminista en el Plan de Comunicación; extenderla al Plan Estratégico Institucional y al Plan Estratégico de EpTS.</p>	<p>Responsables de comunicación; Equipo Técnico.</p>	<p>2026-2027-2028-2029. Cumplimiento verificable mediante planes estratégicos, revisiones, criterios comunicativos y evidencias de aplicación según Plan Comunicación.</p>

	M2.8. Evaluar el IV Plan Pro-Equidad en el ciclo estratégico 2027-2031.	Evaluación prevista en el nuevo Plan Estratégico. Avances, dificultades y aprendizajes sistematizados. Evaluación externa de implementación realizada en 2028.	Incluir en el nuevo Plan Estratégico Institucional una acción específica de evaluación del IV Plan Pro-Equidad 2025-2029. Contratar a finales de 2028 una asistencia técnica externa especializada para valorar el grado de implementación del Plan, identificar aprendizajes y formular recomendaciones para la fase final y futuros ciclos estratégicos.	Dirección; Presidencia; CIF; Equipo Técnico; Grupos de Trabajo; voluntariado; Comité Directivo. Asistencia técnica externa especializada en evaluación feminista y cambio organizacional pro-equidad. Dotación orientativa: 6.499,50 €.	2028-2029 , con incorporación de recomendaciones en la fase final del Plan. Cumplimiento verificable mediante contrato o encargo profesional, factura, informe de evaluación externa, acta de presentación de resultados y recomendaciones incorporadas al seguimiento del Plan.

Objetivo Específico 2. Consolidar y reforzar a la organización con estructuras equitativas, interrelacionadas y creativas que incidan en la entidad					
	R.2.2. Fortalecimiento de un modelo organizativo feminista y sostenible. El Resultado 2.2. recoge las medidas orientadas a reforzar un modelo organizativo feminista, corresponsable, horizontal, sostenible y libre de violencias. Se parte de la idea de que una organización feminista no solo se define por sus posicionamientos políticos, sino también por la forma en que distribuye responsabilidades, gestiona conflictos, previene discriminaciones y construye espacios de trabajo habitables. Las medidas incluidas permiten avanzar hacia una cultura organizacional más coherente con los principios del Plan Pro-Equidad, incorporando la prevención del acoso y la discriminación, el fortalecimiento de protocolos internos, la revisión de los sistemas de cuidado y la consolidación de espacios estratégicos como la Escuela Feminista de Ciudadanía Universal y el Centro de Recursos Africanistas CREA.				
Resultado	Medidas	Indicadores	Actividades	Medios Materiales y Responsables	Cumplimiento
R2. Fortalecidas las estructuras, mecanismos,	M2.9. Reforzar un modelo organizativo corresponsable, horizontal, sostenible y libre de violencias.	Medidas de corresponsabilidad aplicadas. Privilegios y sobrecargas identificadas. Coordinación equitativa promovida.	Consolidar responsabilidades compartidas; eliminar situaciones de privilegio; promover coordinación equitativa y libre de discriminación.	Comité Directivo; Asamblea; Equipo Técnico; Grupos de Trabajo; voluntariado.	2025-2029. Cumplimiento verificable mediante actas, informes internos y medidas organizativas adoptadas.

alianzas y herramientas que garantizan la transversalización de género, la participación efectiva de las mujeres y el empoderamiento feminista.	<p>M2.10. Garantizar la continuidad de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional como entidad de utilidad pública feminista.</p>	Reconocimiento institucional mantenido. Identidad feminista preservada. <ul style="list-style-type: none"> • Documento anual de rendición de cuentas de las asociaciones de Utilidad Pública. 	Velar por la preservación de la identidad feminista de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional como entidad de utilidad pública.	Comité Directivo; Asamblea; Equipo Técnico; Grupos de Trabajo; voluntariado.	<p>2026-2027-2028-2029. Cumplimiento verificable mediante documentación institucional, memoria anual y comunicación pública.</p>
	<p>M2.11. Avanzar en la construcción de organizaciones habitables.</p>	Debates realizados. Espacios internos activados. Propuestas de mejora recogidas. <ul style="list-style-type: none"> • Acta anual de sistematización de rendición de cuentas y acuerdos en asamblea sobre organizaciones habitables. 	Impulsar debates en Comité Directivo, Equipo Técnico, Grupos de Trabajo y voluntariado sobre organizaciones habitables y cultura feminista.	Equipo Técnico; Comité Directivo; Grupos de Trabajo; voluntariado.	<p>2026-2027-2028-2029. Cumplimiento anual verificable mediante documentos estratégicos y sus revisiones, y acuerdos de aprobación internos.</p>
	<p>M2.12. Actualizar el sistema de prevención frente a acoso, discriminación y violencia.</p>	Sistema preventivo revisado. Mecanismos de gestión de conflictos incorporados. <ul style="list-style-type: none"> • Documento anual de sistematización de revisión del estado de la gestión de conflictos y cuidado del espacio. 	Revisar y reforzar el sistema de prevención frente a cualquier forma de acoso, discriminación y violencia; incorporar gestión de conflictos y cuidado del espacio.	Equipo Técnico; Grupos de Trabajo; voluntariado; Comité Directivo.	<p>2025-2029. Cumplimiento verificable mediante protocolos, materiales internos, actas y registros de revisión.</p>
	<p>M2.13. Mantener y revisar periódicamente el protocolo de acoso sexual.</p>	Protocolo vigente. Revisión periódica realizada. Procedimientos claros y conocidos.	Revisar y adaptar, si procede, el protocolo para abordar el acoso sexual.	Comité Directivo; Grupos de Trabajo; Asamblea.	<p>2025-2029. Cumplimiento verificable mediante protocolo revisado, actas de aprobación y evidencias de socialización.</p>
	<p>M2.14. Reforzar la perspectiva feminista en la Escuela Feminista de Ciudadanía Universal.</p>	Iniciativas de la Escuela con mirada feminista. Participación registrada. <ul style="list-style-type: none"> • Documento anual de sistematización de las actividades de la Escuela 	Garantizar y reforzar la perspectiva crítica feminista en las iniciativas de la Escuela Feminista.	Comité Directivo; Grupos de Trabajo; Asamblea.	<p>2025-2029. Cumplimiento verificable mediante programas, materiales, registros e informes de actividad.</p>

		Feminista alineadas con la mirada feminista crítica.			
	M2.15. Consolidar la perspectiva feminista en el Centro de Recursos Africanistas CREA.	Actividades de CREA alineadas con la mirada feminista crítica. <ul style="list-style-type: none"> Documento anual de sistematización de las actividades de CREA alineadas con la mirada feminista crítica. 	Mantener y consolidar la perspectiva crítica feminista en el Centro de Recursos Africanistas de Solidaridad Internacional.	Comité Directivo; Grupos de Trabajo; Asamblea.	2025-2029. Cumplimiento verificable mediante programación, materiales y actividades realizadas.

Objetivo Específico 2. Consolidar y reforzar a la organización con estructuras equitativas, interrelacionadas y creativas que incidan en la entidad					
	R 2.3. Fortalecimiento, dinamización y visibilización de los Grupos de Trabajo El Resultado 2.3. se centra en el papel de los Grupos de Trabajo como espacios fundamentales para la participación, la generación de propuestas, el aprendizaje colectivo y la consolidación de una cultura organizacional feminista. Los Grupos de Trabajo permiten ampliar la implicación de personas del equipo técnico, voluntariado y órganos de decisión, favoreciendo una organización más abierta, horizontal e interrelacionada. Este resultado busca reforzar su dinamización, ampliar la participación, promover prácticas no sexistas ni patriarcales y visibilizar su contribución a la transformación feminista de la entidad. Se plantean las medidas necesarias para que los Grupos de Trabajo no funcionen como espacios aislados, sino como estructuras vivas que contribuyen al fortalecimiento interno y a la proyección externa de su compromiso feminista.				
Resultado	Medidas	Indicadores	Actividades	Medios Materiales y Responsables	Cumplimiento
R2. Fortalecidas las estructuras, mecanismos, alianzas y herramientas que garantizan la	M2.16. Organizar actividades y encuentros entre Grupos de Trabajo GT.	Encuentros realizados. Sinergias generadas. Participación registrada. <ul style="list-style-type: none"> Documento anual de sistematización de actividades que refuerzan el compromiso feminista entre Grupos de Trabajo. 	Organizar actividades presenciales y virtuales entre GT para compartir conocimientos y reforzar el compromiso feminista.	Equipo Técnico; Grupos de Trabajo; voluntariado.	2026-2027-2028-2029. Cumplimiento verificable mediante informes con evidencias de participación, registros y relatorías de grupos de redes sociales.

transversalización de género, la participación efectiva de las mujeres y el empoderamiento feminista.	<p>M2.17. Dinamizar y abrir la participación de los Grupos de Trabajo.</p>	<p>Participación ampliada o mantenida. Diversidad de perfiles incorporada.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Documento anual de sistematización de actividades y ámbitos de las mismas. 	<p>Dinamizar los Grupos de Trabajo, abrir la participación y ampliar sus ámbitos de intervención.</p>	<p>Equipo Técnico; Grupos de Trabajo; voluntariado.</p>	<p>2026-2027-2028-2029. Cumplimiento anual verificable mediante registros de participación y planificación de GT.</p>
	<p>M2.18. Fomentar la participación del Comité Directivo y Equipo Técnico en los Grupos de Trabajo.</p>	<p>Personas del CD y ET participan en GT. Coordinación transversal reforzada.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Documento anual de sistematización de la participación de las personas (Comité Directivo y Equipo Técnico) en los Grupos de Trabajo. 	<p>Promover la implicación de niveles directivos y técnicos en los GT.</p>	<p>Equipo Técnico; Grupos de Trabajo.</p>	<p>2026-2027-2028-2029. Cumplimiento anual verificable mediante documentos y registros.</p>
	<p>M2.19. Representar a los Grupos de Trabajo en actividades y encuentros feministas.</p>	<p>Participación en espacios feministas registrada. GT visibilizados externamente.</p>	<p>Facilitar la representación de personas participantes de GT en actividades y encuentros feministas presenciales o digitales.</p>	<p>Comité Directivo; Grupos de Trabajo; voluntariado.</p>	<p>2026-2029. Cumplimiento verificable mediante inscripciones, actas, fotografías, programas o relatorías.</p>
	<p>M2.20. Promover una cultura organizacional no sexista ni patriarcal en los GT.</p>	<p>Capacitaciones realizadas. Prácticas inclusivas promovidas.</p>	<p>Facilitar formación y prácticas no patriarcales, inclusivas e igualitarias en los GT.</p>	<p>Equipo Técnico; Comité Directivo; Grupos de Trabajo; voluntariado.</p>	<p>2025-2029. Cumplimiento verificable mediante formaciones, materiales y actas.</p>
	<p>M2.21. Visibilizar la labor feminista y de despatriarcalización de los Grupos de Trabajo.</p>	<p>Publicaciones realizadas. Avances, logros y desafíos difundidos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Documento anual de sistematización de la difusión en redes sociales de la labor feminista de los Grupos de Trabajo. 	<p>Difundir en canales de comunicación y redes sociales la labor feminista de los GT.</p>	<p>Persona técnica referente de Género y Feminismos; responsables de comunicación; Grupos de Trabajo.</p>	<p>2025-2029. Cumplimiento verificable mediante web, redes sociales, boletines y materiales comunicativos.</p>

Objetivo Específico 2. Consolidar y reforzar a la organización con estructuras equitativas, interrelacionadas y creativas que incidan en la entidad					
<p>R 2.4. Alianzas feministas, movimiento feminista y acompañamiento a organizaciones socias</p> <p>El Resultado 2.4. recoge las medidas orientadas a fortalecer las alianzas feministas de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional y su participación en espacios, redes, campañas e iniciativas comprometidas con la igualdad de género, la erradicación de las violencias machistas y la defensa de los derechos humanos de las mujeres. Este resultado conecta el proceso interno de cambio organizacional con la dimensión externa y política de la entidad. E incorpora el acompañamiento a organizaciones socias para que puedan avanzar en sus propios procesos de igualdad, mediante políticas, protocolos, herramientas o documentos internos. De este modo, el Plan Pro-Equidad no se limita a transformar la organización hacia dentro, sino que también hacia afuera, refuerza su capacidad de acompañar procesos feministas en otros territorios, redes y entidades aliadas. Impulsando la transversalización de género y el empoderamiento de mujeres en sus iniciativas.</p>					
Resultado	Medidas	Indicadores	Actividades	Medios Materiales y Responsables	Cumplimiento
<p>R2. Fortalecidas las estructuras, mecanismos, alianzas y herramientas que garantizan la transversalización de género, la participación efectiva de las mujeres y el empoderamiento feminista.</p>	<p>M2.22. Consolidar alianzas y continuar con la identificación de organizaciones feministas con potencialidad de alianzas.</p>	<p>Mapeo actualizado. Colaboraciones registradas. Aprendizajes recogidos.</p> <ul style="list-style-type: none"> Documento anual de sistematización de listado de alianzas, espacios de coordinación y evaluación de impacto de las mismas. 	<p>Mantener actualizado el mapeo de alianzas; registrar espacios de coordinación; evaluar impacto de colaboraciones feministas.</p>	<p>Persona técnica referente de Género y Feminismos; Comité Directivo; Equipo Técnico; Grupos de Trabajo; voluntariado.</p>	<p>2026-2027-2028-2029. Cumplimiento verificable anual de acciones y proyectos realizados en colaboración y alianza.</p>
	<p>M2.23. Consolidar la participación en redes y espacios feministas relevantes para Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional.</p>	<p>Espacios identificados. Participación estratégica valorada.</p> <ul style="list-style-type: none"> Documento anual de sistematización de listado de foros, campañas, redes e iniciativas vinculadas a igualdad, empoderamiento y lucha contra violencia machista y evaluación de impacto de las mismas. 	<p>Analizar foros, campañas, redes e iniciativas vinculadas a igualdad, empoderamiento y lucha contra violencia machista.</p>	<p>Persona técnica referente de Género y Feminismos; Comité Directivo; CIF.</p>	<p>2026-2027-2028-2029. Cumplimiento anual verificable de participación en redes y espacios feministas.</p>

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

	M2.24. Evaluar la participación de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional y sus socias en campañas feministas.	Campañas identificadas. Participación evaluada. Nuevas formas de compromiso exploradas.	Mantener evaluación continua de participación en campañas feministas.	Persona técnica referente de Género y Feminismos; Comité Directivo; CIF.	2026-2027-2028-2029. Cumplimiento anual verificable mediante informes, publicaciones y actas de la participación en campañas.
	M2.25. Explorar nuevas oportunidades de alianzas y colaboraciones con organizaciones de mujeres en el mundo.	Nuevas oportunidades identificadas. Contactos o colaboraciones iniciadas.	Explorar iniciativas feministas internacionales y espacios de articulación con organizaciones de mujeres.	Persona técnica referente de Género y Feminismos; Comité Directivo; CIF.	2026-2027-2028-2029. Cumplimiento anual verificable mediante reuniones realizadas, convenios y acuerdos.
	M2.26. Mantener y establecer alianzas feministas comprometidas con la lucha contra la violencia de género.	Alianzas mantenidas o creadas. Acciones conjuntas impulsadas.	Reforzar alianzas con organizaciones feministas comprometidas con derechos humanos, equidad y empoderamiento de mujeres.	Equipo Técnico; Comité Directivo; Grupos de Trabajo; voluntariado.	2026-2027-2028-2029. Cumplimiento verificable mediante acuerdos, actas, campañas e informes.
	M2.27. Acompañar a organizaciones socias en políticas, protocolos o herramientas de igualdad.	Al menos una organización socia acompañada anualmente. Herramientas o documentos fortalecidos.	Apoyar a organizaciones socias en la elaboración, revisión o fortalecimiento de políticas, protocolos, herramientas o documentos internos de igualdad.	Equipo Técnico; Comité Directivo; Grupos de Trabajo; voluntariado.	2026-2027-2028-2029. Cumplimiento anual verificable mediante documentos elaborados y actas de trabajo.
	M2.28. Consolidar una estrategia de empoderamiento de mujeres, lucha contra violencia machista y DDHH en la Red 10948-2048.	Estrategia compartida desarrollada o actualizada. Espacios de aprendizaje e incidencia realizados.	Conectar el fortalecimiento interno de NE-SI con el acompañamiento a organizaciones aliadas; promover aprendizaje, incidencia, seguimiento y defensa de derechos de mujeres.	Equipo Técnico; Comité Directivo; Grupos de Trabajo; voluntariado.	2026-2027-2028-2029. Cumplimiento anual verificable mediante reuniones, iniciativas, proyectos y campañas.

Objetivo Específico 2. Consolidar y reforzar a la organización con estructuras equitativas, interrelacionadas y creativas que incidan en la entidad					
<p>R 2.5. Herramientas de comunicación feministas</p> <p>El Resultado 2.5. recoge las medidas dirigidas a consolidar una comunicación institucional feminista, inclusiva, no sexista y no estereotipada. Este resultado reconoce que la comunicación no es un elemento secundario, sino una herramienta estratégica para transformar imaginarios, visibilizar liderazgos de mujeres, evitar enfoques asistencialistas y reforzar el compromiso público de NE-SI con la igualdad de género.</p> <p>Las medidas incluidas permiten incorporar la perspectiva feminista en el Plan de Comunicación, en las redes sociales, en las publicaciones, en las campañas y en los materiales institucionales. Asimismo, se establece la necesidad de revisar los contenidos comunicativos para garantizar que las mujeres aparezcan como sujetas activas de derechos, lideresas, defensoras y protagonistas de los procesos impulsados</p>					
Resultado	Medidas	Indicadores	Actividades	Medios Materiales y Responsables	Cumplimiento
<p>R2. Fortalecidas las estructuras, mecanismos, alianzas y herramientas que garantizan la transversalización de género, la participación efectiva de las mujeres y el empoderamiento feminista.</p>	<p>M2.29. Incorporar de manera transversal la perspectiva feminista en el Plan de Comunicación.</p>	<p>Plan de Comunicación revisado. Criterios feministas aplicados.</p> <ul style="list-style-type: none"> Plan Estratégico de Comunicación 2027-2030 	<p>Mantener la incorporación transversal y sistémica de la perspectiva feminista en el Plan de Comunicación actual y futuros planes.</p>	<p>Persona técnica referente de Género y Feminismos; responsables de comunicación; Equipo Técnico; GT; voluntariado; Comité Directivo.</p>	<p>2025-2029. Cumplimiento verificable mediante Plan de Comunicación, guías, materiales y revisión de contenidos.</p>
	<p>M2.30. Difundir en redes sociales noticias y materiales compartidos con entidades socias feministas.</p>	<p>Publicaciones realizadas. Colaboraciones visibilizadas.</p>	<p>Difundir noticias y materiales de actividades compartidas con entidades feministas.</p>	<p>Persona técnica referente de Género y Feminismos; responsables de comunicación; Equipo Técnico; GT; voluntariado.</p>	<p>2025-2029. Cumplimiento verificable mediante redes sociales, web, boletines y memorias.</p>
	<p>M2.31. Publicar contenidos con perspectiva feminista en canales temáticos.</p>	<p>Noticias feministas publicadas. Luchas, logros y desafíos visibilizados.</p>	<p>Crear contenidos sobre luchas feministas, logros, desafíos y procesos transformadores.</p>	<p>Persona técnica referente de Género y Feminismos; responsables de comunicación; Equipo Técnico; GT; voluntariado.</p>	<p>2025-2029. Cumplimiento verificable mediante publicaciones, calendario editorial e informes de comunicación.</p>

	M2.32. Garantizar perspectiva feminista en todas las comunicaciones de la organización.	Lenguaje inclusivo aplicado. Representación no estereotipada. Liderazgos de mujeres visibilizados.	Aplicar criterios de lenguaje inclusivo, representación no estereotipada, visibilización de liderazgos de mujeres y revisión de contenidos desde la CIF o comunicación.	Persona técnica referente de Género y Feminismos; responsables de comunicación; CIF; Comité Directivo; voluntariado.	2025-2029. Cumplimiento verificable mediante revisión de piezas, materiales, campañas y publicaciones institucionales.
--	--	--	---	--	---

Objetivo Específico 3. Avanzar hacia una organización más horizontal, solidaria, corresponsable y sensible al cuidado de las personas					
<p>R 3.1. Autogestión, liderazgo feminista, protocolos y prevención de violencias</p> <p>El Resultado 3.1. recoge las medidas orientadas a avanzar hacia una cultura organizacional más horizontal, corresponsables y segura. Este resultado parte de la necesidad de transformar las formas tradicionales de autoridad, coordinación y toma de decisiones, promoviendo modelos de liderazgo feminista basados en la responsabilidad compartida, la participación, la gestión democrática de los conflictos y el cuidado de las personas. E incluye medidas relacionadas con la formalización y revisión de protocolos internos, como los de contratación, conflictos, acogida, despedida, conciliación y prevención de violencias machistas. Estas herramientas permiten dotar a la organización de procedimientos claros y coherentes con una mirada feminista, garantizando un entorno laboral más justo, seguro y libre de discriminaciones.</p>					
Resultado	Medidas	Indicadores	Actividades	Medios Materiales y Responsables	Cumplimiento
R3. Consolidada una cultura organizacional más horizontal, corresponsable, segura, habitable y sensible al	M3.1. Avanzar hacia un proceso organizacional de autogestión y responsabilidad colaborativa.	Espacios de seguimiento y evaluación continua realizados. Toma de decisiones más participativa. Liderazgos revisados.	Promover la autogestión del Equipo Técnico y Grupos de Trabajo; avanzar de modelos de autoridad a liderazgos feministas; incorporar seguimiento, evaluación continua y gestión de conflictos.	Comité Directivo; Asamblea; Equipo Técnico; Grupos de Trabajo; voluntariado.	2025-2029. Cumplimiento verificable mediante actas, informes internos, estudio externo si procede y acuerdos organizativos.
	M3.2. Formalizar procedimientos internos con mirada feminista.	Procedimientos internos revisados. Documentos con enfoque feminista.	Elaborar y formalizar procedimientos internos y documentos con mirada feminista.	Comité Directivo; Asamblea.	2025-2029. Cumplimiento verificable mediante documentos aprobados, actas y revisiones internas.

cuidado de las personas.	M3.3. Consolidar protocolo de nuevas contrataciones con mirada feminista.	Protocolo formalizado. Presencia mínima del 50% de mujeres promovida en todos los niveles.	Formalizar un protocolo de nuevas contrataciones que asegure criterios feministas y presencia equilibrada.	Equipo Técnico; Comité Directivo.	2025-2029. Cumplimiento verificable mediante protocolo, procesos de selección y registros internos.
	M3.4. Reforzar protocolo de conflictos de personal con mirada feminista.	Protocolo formalizado o revisado. Procedimientos inclusivos definidos.	Formalizar un protocolo de conflictos de personal para asegurar gestión inclusiva, justa y respetuosa.	Equipo Técnico; Comité Directivo.	2025-2029. Cumplimiento verificable mediante protocolo, actas de revisión y materiales de socialización.
	M3.5. Consolidar protocolo de acogida y despedida de personal.	Protocolo vigente. Procesos de acogida/despedida definidos.	Consolidar protocolo de acogida y despedida con mirada feminista.	Equipo Técnico; Comité Directivo.	2025-2029. Cumplimiento verificable mediante registro interno de cartas de personal que deja la organización.
	M3.6. Reforzar protocolo de conciliación con mirada feminista.	Protocolo revisado. Medidas de conciliación aplicadas. Sobrecargas prevenidas.	Adaptar objetivos de trabajo a circunstancias personales coyunturales; promover corresponsabilidad de cuidados, prevención de sobrecargas y sostenibilidad de la vida.	Equipo Técnico; Comité Directivo.	2025-2029. Cumplimiento verificable mediante protocolo, registros de medidas, actas e informes internos.
	M3.7. Consolidar flexibilidad horaria y acceso equitativo a recursos materiales.	Medidas de flexibilidad aplicadas. Acceso equitativo a recursos garantizado.	Mantener opciones de flexibilidad horaria y recursos materiales adecuados para el cumplimiento de objetivos.	Equipo Técnico; Comité Directivo.	2025-2029. Cumplimiento verificable de la flexibilidad horaria y del teletrabajo.
	M3.8. Garantizar un espacio libre de violencias machistas, discriminación y discursos de odio.	Protocolos conocidos. Acciones de prevención realizadas. Canales internos de información activos. <ul style="list-style-type: none"> • Protocolos publicados en web y acceso universal. 	Informar, comunicar, velar y garantizar un espacio libre de violencias machistas; combatir discursos de odio; reforzar mecanismos seguros y no revictimizantes.	Equipo Técnico; Comité Directivo; voluntariado.	2025-2029. Cumplimiento verificable mediante materiales internos, protocolos, actas, acciones preventivas e informes de seguimiento.

Objetivo Específico 3. Avanzar hacia una organización más horizontal, solidaria, corresponsable y sensible al cuidado de las personas

R 3.2. Transparencia, comunicación interna y participación de calidad El Resultado 3.2. recoge las medidas dirigidas a fortalecer la transparencia, la comunicación interna y la participación de calidad dentro de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional. Este resultado parte de la idea de que una organización feminista debe garantizar que la información circule de manera clara, que las decisiones sean conocidas y que las personas que forman parte del equipo técnico, los Grupos de Trabajo y el voluntariado puedan participar en condiciones reales. Las medidas recogidas buscan reforzar la presencia del equipo y del voluntariado en los espacios de decisión, mejorar los canales de comunicación interna, cuidar las relaciones entre las personas y promover una participación efectiva de las mujeres. Para ello, se presta atención a las condiciones que hacen posible dicha participación: información suficiente, tiempos adecuados, recursos disponibles y capacidad real de propuesta.					
Resultado	Medidas	Indicadores	Actividades	Medios Materiales y Responsables	Cumplimiento
R3. Consolidada una cultura organizacional más horizontal, corresponsable, segura, habitable y sensible al cuidado de las personas.	M3.9. Impulsar transparencia en decisiones y labores del Comité Directivo.	Información compartida con ET, GT y voluntariado. Decisiones comunicadas.	Impulsar mayor transparencia en decisiones del CD, especialmente ante Asamblea, ET, GT y voluntariado.	Comité Directivo; Equipo Técnico; Grupos de Trabajo; voluntariado.	2025-2029. Cumplimiento verificable mediante actas, comunicaciones internas e informes.
	M3.10. Publicar información financiera de la organización.	Información financiera disponible. Acceso interno garantizado. <ul style="list-style-type: none"> Documento anual de cuentas publicado en web y acceso universal. 	Publicar en la web la situación financiera de la organización y asegurar libre acceso a información económica.	Comité Directivo; Equipo Técnico; Grupos de Trabajo; voluntariado.	2025-2029. Cumplimiento verificable mediante web, memorias económicas y comunicaciones internas.
	M3.11. Fomentar presencia del ET, GT y voluntariado en el Comité Directivo.	Presentaciones realizadas. Iniciativas trasladadas al CD.	Facilitar que quienes ejecutan acciones trasladen su labor e iniciativas al Comité Directivo.	Comité Directivo; Equipo Técnico; Grupos de Trabajo; voluntariado.	2025-2029. Cumplimiento verificable mediante actas, agendas y presentaciones.
	M3.12. Facilitar redes de comunicación interna entre ET, GT y voluntariado.	Canales internos activos. Intercambio entre equipos reforzado. <ul style="list-style-type: none"> Creación de grupos de trabajo en redes sociales. 	Articular redes sociales y canales de comunicación interna para mejorar colaboración.	Comité Directivo; Equipo Técnico; Grupos de Trabajo; voluntariado.	2025-2029. Cumplimiento verificable mediante canales, comunicaciones y actas.

	M3.13. Abrir proceso conjunto para el cuidado de relaciones internas.	Espacios de cuidado realizados. Propuestas de mejora recogidas.	Abrir proceso entre CD, ET, GT y voluntariado orientado al cuidado de relaciones del equipo humano.	Equipo Técnico; Comité Directivo; Grupos de Trabajo; voluntariado.	2025-2029. Cumplimiento verificable mediante actas, relatorías y acuerdos.
	M3.14. Diseñar medidas para mayor presencia y capacidad de propuesta del ET, GT y voluntariado, prestando atención a la participación de mujeres.	Medidas diseñadas. Mujeres con condiciones reales de participación. Propuestas formuladas.	Abrir proceso conjunto para reforzar presencia, capacidad de propuesta y liderazgo; garantizar información, tiempos, recursos y condiciones para la participación efectiva de mujeres.	Equipo Técnico; Comité Directivo; Grupos de Trabajo; voluntariado.	2025-2029. Cumplimiento verificable mediante medidas aprobadas, registros de participación, actas y propuestas presentadas.

Objetivo Específico 3. Avanzar hacia una organización más horizontal, solidaria, corresponsable y sensible al cuidado de las personas					
	<p>R 3.3. Cultura organizacional, relaciones de responsabilidad y transición intergeneracional</p> <p>El Resultado 3.3. se centra en la transformación de la cultura organizacional, las relaciones de responsabilidad y los modelos de participación dentro de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional. Este resultado busca generar espacios de reflexión sobre los valores, las dinámicas internas, las relaciones de poder, las formas de trabajo y las prácticas que pueden favorecer o dificultar una organización más horizontal y feminista. Asimismo, incorpora la transición intergeneracional como una dimensión relevante para la sostenibilidad de la entidad y permite ordenar medidas dirigidas a fortalecer capacidades internas y externas en herramientas de trabajo no patriarcales, promover encuentros entre los distintos espacios de la organización y elaborar un estudio ecofeminista que aborde la participación juvenil, los liderazgos feministas y la democracia organizacional.</p>				
Resultado	Medidas	Indicadores	Actividades	Medios Materiales y Responsables	Cumplimiento
R3. Consolidada una cultura organizacional más horizontal,	M3.15. Incorporar debates sobre relaciones de responsabilidad, valores y cultura organizacional.	Debates realizados. Espacios de encuentro diseñados. <ul style="list-style-type: none"> Documento anual de sistematización de listado de espacios de encuentro diseñados. 	Incorporar debates en espacios de decisión y operativos del ET, GT, voluntariado y CD; diseñar espacios de encuentro entre equipos.	Comité Directivo; Equipo Técnico; Grupos de Trabajo; voluntariado.	2025-2029. Cumplimiento verificable mediante actas, relatorías y acuerdos.

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

corresponsable, segura, habitable y sensible al cuidado de las personas.	M3.16. Fortalecer capacidades internas en herramientas y grupos de trabajo no patriarcales.	Formaciones realizadas. Herramientas aplicadas. • Documento anual de sistematización de listado de formaciones realizadas.	Fortalecer capacidades del ET, GT y voluntariado en herramientas de trabajo no patriarcales.	Comité Directivo; Equipo Técnico; Grupos de Trabajo; voluntariado.	2025-2029. Cumplimiento verificable mediante materiales, registros e informes.
	M3.17. Fortalecer capacidades de socias en herramientas y procesos no patriarcales.	Socias acompañadas. Herramientas compartidas.	Fortalecer capacidades de organizaciones socias en equipos no patriarcales y entornos equitativos.	Comité Directivo; Equipo Técnico; Grupos de Trabajo; voluntariado.	2025-2029. Cumplimiento verificable mediante informes de acompañamiento, materiales y actas.
	M3.18. Organizar encuentro bianual entre CD, ET, GT y voluntariado.	Encuentro bianual realizado. Participación registrada. Propuestas recogidas.	Organizar encuentro bianual para avanzar hacia organización horizontal y sensible a cuidados.	Equipo Técnico; Comité Directivo; Grupos de Trabajo; voluntariado.	2025-2029. Cumplimiento verificable mediante programa, asistencia, relatoría y acuerdos.
	M3.19. Elaborar estudio ecofeminista sobre democracia organizacional y transición intergeneracional.	Estudio ecofeminista elaborado. Hoja de ruta definida. Participación de mujeres jóvenes analizada.	Elaborar estudio con enfoque ecofeminista y local-global sobre democracia en organizaciones de sociedad civil, participación juvenil, liderazgos feministas y transición intergeneracional equitativa.	Comité Directivo; Asamblea; Equipo Técnico; Grupos de Trabajo; voluntariado.	2025-2029. Cumplimiento verificable mediante estudio, hoja de ruta, actas y presentación interna.

Objetivo Específico 3. Avanzar hacia una organización más horizontal, solidaria, corresponsable y sensible al cuidado de las personas					
<p>R 3.4. Reflexión estratégica, operativa y evaluación del equipo El Resultado 3.4. recoge las medidas orientadas a garantizar espacios de reflexión estratégica, operativa y evaluativa dentro de la entidad. Este resultado es especialmente importante porque permite vincular la planificación institucional con la realidad cotidiana del equipo, identificando avances, dificultades, necesidades de mejora y posibles desigualdades internas. Las medidas incluidas permiten reforzar la participación del Equipo Técnico en la definición de posicionamientos estratégicos y operativos, así como evaluar anualmente las condiciones materiales, responsabilidades, objetivos, rangos, privilegios, cargas de trabajo y necesidades de conciliación. De este modo, contribuye a detectar posibles desigualdades de género y a proponer medidas de mejora vinculadas al cuidado, la corresponsabilidad y la sostenibilidad organizacional.</p>					
Resultado	Medidas	Indicadores	Actividades	Medios Materiales y Responsables	Cumplimiento
<p>R3. Consolidada una cultura organizacional más horizontal, corresponsable, segura, habitable y sensible al cuidado de las personas.</p>	<p>M3.20. Garantizar participación del Equipo Técnico en posicionamientos estratégicos, operativos y evaluativos.</p>	<p>ET participa en definición de posicionamientos. Espacios de debate realizados y documentos estratégicos de la entidad.</p>	<p>Facilitar participación directa del ET en posicionamientos operativos, estratégicos, de seguimiento y evaluación.</p>	<p>Equipo Técnico; Comité Directivo.</p>	<p>2025-2029. Cumplimiento verificable mediante actas, documentos de posicionamiento y espacios de debate.</p>
	<p>M3.21. Evaluar anualmente el estado del equipo respecto a condiciones materiales, responsabilidades, objetivos, rangos y privilegios.</p>	<p>Evaluación anual realizada. Desigualdades de género identificadas. Propuestas de mejora recogidas.</p>	<p>Evaluar condiciones materiales, puesto, categoría, responsabilidades, objetivos, rangos y privilegios; identificar sobrecargas, brechas, necesidades de conciliación y mejoras vinculadas a cuidados.</p>	<p>Equipo Técnico; Comité Directivo.</p>	<p>2025-2029. Cumplimiento verificable mediante informe anual de evaluación, cuestionarios, actas y plan de mejora.</p>

Objetivo Específico 3. Avanzar hacia una organización más horizontal, solidaria, corresponsable y sensible al cuidado de las personas					
<p>R 3.5. Gestión feminista de conflictos y política de cuidados. El Resultado 3.5. desarrolla las medidas dirigidas a fortalecer la gestión feminista de los conflictos y la construcción de una política organizacional de cuidados. Este resultado parte de la idea de que los conflictos, las sobrecargas, el bienestar emocional y la distribución de tareas no son asuntos secundarios, sino elementos centrales para construir una organización habitable, corresponsable y coherente con la mirada feminista. Las medidas recogidas permiten reforzar capacidades internas, incorporar herramientas de gestión de conflictos, promover espacios de bienestar emocional, revisar la distribución de responsabilidades y sistematizar una política de cuidados. Esta política deberá contribuir a reconocer, valorar y redistribuir las tareas de cuidado de manera corresponsable, evitando que recaigan de forma desigual sobre las mujeres o sobre determinadas personas del equipo.</p>					
Resultado	Medidas	Indicadores	Actividades	Medios Materiales y Responsables	Cumplimiento
<p>R3. Consolidada una cultura organizacional más horizontal, corresponsable, segura, habitable y sensible al cuidado de las personas.</p>	<p>M3.22. Fortalecer capacidades del Equipo Técnico para la gestión de conflictos y el cuidado.</p>	Formaciones realizadas. Herramientas aplicadas. Acompañamiento externo activado si procede.	Reforzar capacidades mediante formación específica, espacios de contraste, herramientas de gestión feminista de conflictos y acompañamiento externo especializado.	Equipo Técnico; Comité Directivo; contratación externa.	<p>2025-2029. Cumplimiento verificable mediante formación, materiales, actas y registros de acompañamiento.</p>
	<p>M3.23. Compartir responsabilidades dentro del Equipo Técnico.</p>	Sobrecargas identificadas. Responsabilidades redistribuidas. Privilegios revisados.	Aplicar medidas para compartir responsabilidades, eliminar privilegios e identificar sobrecargas en el ET.	Equipo Técnico; Comité Directivo; contratación externa.	<p>2025-2029. Cumplimiento verificable mediante evaluación interna, actas y acuerdos de redistribución.</p>
	<p>M3.24. Incorporar tiempos y espacios de bienestar emocional.</p>	Espacios de bienestar realizados. Participación registrada.	Incorporar tiempos y espacios que promuevan bienestar emocional en el quehacer diario del ET.	Equipo Técnico; Comité Directivo; voluntariado.	<p>2025-2029. Cumplimiento verificable mediante planificación, actas y registros de espacios de cuidado.</p>
	<p>M3.25. Diseñar mecanismos para el cuidado del espacio físico y distribución no sexista de tareas.</p>	Mecanismos diseñados. Distribución de tareas revisada.	Reflexionar y diseñar mecanismos para el cuidado del espacio físico y la distribución de tareas bajo criterios no sexistas.	Equipo Técnico; Grupos de Trabajo; Comité Directivo; voluntariado.	<p>2025-2029. Cumplimiento verificable mediante acuerdos internos, actas y revisión de tareas.</p>
	<p>M3.26.</p>	Política de cuidados sistematizada. Mecanismos de	Sistematizar una política para una cultura organizacional de cuidados; redistribuir su	Equipo Técnico; Comité Directivo; voluntariado.	<p>2025-2029. Cumplimiento verificable mediante política aprobada,</p>

	Sistematizar una política organizacional de cuidados corresponsables.	seguimiento definidos. Sobrecargas identificadas.	provisión corresponsablemente entre mujeres y hombres		matriz de seguimiento, informes internos y propuestas de mejora.
--	---	--	---	--	--

7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

7.1. SISTEMA DE SEGUIMIENTO

Para garantizar el seguimiento de la implementación del presente Plan de Acción Estratégico, se contará con tres herramientas:

- Comisión de Igualdad y Feminismos: Conformado por presidencia y 1 persona más del Comité Directivo, Dirección y Coordinación, 1 persona del equipo técnico y 1 persona del equipo de voluntariado. Su función es programar, articular, ejecutar y velar por el cumplimiento del Plan de Acción Estratégico Pro-Equidad en cada una de las estructuras internas y externas de la entidad, incluida la difusión y comunicación de las acciones y actividades, siendo coordinación quien será responsable en última instancia..
- Espacios de Seguimiento a la implementación del Plan de Acción Estratégico Pro-Equidad de Género. En cada uno de los espacios de planificación, política y operativa de la organización, así como de seguimiento del accionar de la vida interna y externa, incluir un punto sobre la marcha de la implementación del Plan de Acción Pro-Equidad de Género (Reuniones de Comité Directivo, Reuniones de Equipo Técnico, Reuniones de Grupos de Trabajo).
- • Matriz de seguimiento y fuentes de verificación: la matriz del Plan permitirá revisar periódicamente el grado de avance de las medidas previstas, los indicadores, las actividades realizadas, las personas responsables, los medios materiales utilizados y las evidencias disponibles. Para ello, se emplearán actas, informes internos, planes operativos anuales, materiales de formación y comunicación, registros de participación, documentos estratégicos, publicaciones, evaluaciones internas y demás fuentes de verificación generadas durante la implementación del Plan.

7.2. EVALUACIÓN

Se propone incluir un espacio de evaluación interna de la entidad, dentro de la sede social, donde llevar a cabo una evaluación continuada de la implementación del Plan de Acción Estratégico Pro-Equidad de Género 2025-2029. En 2028 se evaluará el cumplimiento de las acciones planteadas y su impacto, así como los obstáculos detectados, realizando una revisión y actualización anual que ayude a responder y readaptar el presente documento. Durante los últimos seis meses de la vigencia del presente Plan de Acción Estratégico Pro-Equidad de Género se llevará a cabo una evaluación del mismo y un nuevo diagnóstico para conocer avances y retos. Para este proceso, se propone contar con un apoyo especializado externo.

Con el objetivo de reforzar la calidad, objetividad y utilidad del proceso de seguimiento y evaluación, se prevé la contratación de una persona o entidad externa especializada en igualdad, enfoque feminista y procesos de cambio organizacional pro-equidad de género durante el año 2028-2029. Esta asistencia técnica externa tendrá como finalidad evaluar el grado de implementación del IV Plan de Acción Estratégico Pro-Equidad de Género 2025-2029, identificar avances, dificultades, aprendizajes y resistencias, y formular recomendaciones prácticas para la fase final de ejecución y para futuros procesos estratégicos de la entidad.

La evaluación externa analizará, entre otros aspectos, el cumplimiento de las medidas previstas, la adecuación de los indicadores y fuentes de verificación, la participación de los distintos espacios de la organización, la incorporación real de la mirada feminista crítica en la cultura organizacional, la transversalización de género en las iniciativas impulsadas y la suficiencia de los recursos humanos, técnicos y económicos destinados al Plan.

Para esta contratación se prevé una dotación económica orientativa de **6.499,50 euros**, destinada a cubrir el diseño metodológico de la evaluación, la revisión documental, la realización de entrevistas o espacios participativos internos, el análisis de resultados, la elaboración del informe final de evaluación externa y la presentación de conclusiones y recomendaciones ante los órganos correspondientes de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional.

8. BIBLIOGRAFÍA

8.1. BIBLIOGRAFÍA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

- Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. (2024). **Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE**. Marco estratégico de referencia para las políticas públicas de igualdad en Euskadi hasta 2030, formulado tras siete planes de igualdad y orientado a avanzar hacia una organización social democrática, justa, igualitaria, sostenible y libre de violencia machista.
- eLankidetzeta-Agencia Vasca de Cooperación y Solidaridad. (2021). **I Plan pro-Equidad de Género de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo/eLankidetzeta 2021-2024**. Aunque su periodo de vigencia ha finalizado, sigue siendo una referencia metodológica útil para estructurar procesos internos de cambio organizacional pro-equidad en entidades de cooperación.
- eLankidetzeta-Agencia Vasca de Cooperación y Solidaridad. (2024). **Evaluación final del IV Plan Director de Cooperación para el Desarrollo 2018-2024**. Referencia útil para contextualizar la transición del anterior marco director hacia la nueva planificación derivada de la Ley 3/2024.
- eLankidetzeta-Agencia Vasca de Cooperación y Solidaridad. (2026). **Plan Estratégico de Subvenciones 2026-2029**. Instrumento relevante para identificar líneas de financiación y prioridades institucionales, incluyendo actuaciones vinculadas al cambio organizacional pro-equidad de género.
- Gobierno Vasco / eLankidetzeta. (2017/2030). **(H)ABIAN 2030. Estrategia Vasca de Educación para la Transformación Social**. Marco de referencia para procesos de educación crítica, transformación social, ciudadanía global, enfoque feminista y articulación entre instituciones públicas, ONGD, movimientos sociales y centros educativos.
- Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. (2025). **Evaluación de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE**. Referencia útil para analizar el impacto histórico de la Ley 4/2005, aunque la norma vigente principal sea actualmente el Decreto Legislativo 1/2023.
- Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. (2024). **Cifras 2024. Mujeres y hombres en Euskadi**. Informe estadístico actualizado sobre la situación de mujeres y hombres en la CAE en ámbitos sociales, económicos, políticos y demográficos.
- Eustat-Instituto Vasco de Estadística. **Panel estadístico de igualdad de mujeres y hombres**. Fuente estadística actualizada para el diagnóstico de brechas de género en empleo, educación, salud, ingresos, población, vida social y otros ámbitos relevantes para planes de igualdad.
- Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. **Evaluación de la aplicación de cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres en contratos y subvenciones**. Referencia relevante para integrar criterios de igualdad en contratación, subvenciones, convenios y procedimientos de gestión pública.
- Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. **Materiales de ayuda para la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad en empresas y entidades privadas**. Incluye herramientas prácticas para realizar diagnósticos de igualdad, identificar brechas y formular planes de actuación.
- Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer / Euskalit. (2023). **Guía para un aporte de valor a la gestión desde la perspectiva de género**. Herramienta útil para incorporar la perspectiva de género en la gestión avanzada de organizaciones, procesos internos, liderazgo, toma de decisiones y cultura organizacional.
- Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo / eLankidetzeta. (2015). **Evaluación de los procesos de cambio organizacional pro-equidad de género. Resumen ejecutivo**.

Aunque es una referencia anterior, sigue siendo útil como base metodológica para comprender los aprendizajes de los procesos organizacionales pro-equidad impulsados en ONGD vascas.

- Kalidadea. **Sistema-evaluación del proceso para la incorporación de la perspectiva de género en las ONGD vascas**. Puede mantenerse como referencia metodológica histórica si el enlace sigue operativo, pero no debería presentarse como marco normativo vigente.
- Diputación Foral de Bizkaia. (2025). **VII Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Bizkaia 2025-2029**. Sustituye como referencia actual al IV Plan Foral 2011-2015 incluido en la bibliografía antigua.
- Diputación Foral de Álava. (2022). **V Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Álava 2022-2026**. Referencia territorial vigente si el plan requiere alineación con políticas forales alavesas.

8.2. BIBLIOGRAFÍA DE ÁMBITO ESTATAL

- Instituto de las Mujeres. Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas. Herramienta metodológica práctica para orientar las fases de diagnóstico, diseño, implementación, seguimiento y evaluación de planes de igualdad.
- Instituto de las Mujeres / Igualdad en la Empresa. Herramientas para la igualdad: guías sobre planes de igualdad, auditorías retributivas, registro retributivo, valoración de puestos de trabajo y protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Estrategia Estatal para combatir las Violencias Machistas 2022-2025. Aunque su periodo formal llega hasta 2025, sigue siendo referencia estatal reciente hasta la aprobación de una nueva estrategia. Ordena medidas de prevención, detección, atención, reparación y fortalecimiento institucional frente a todas las formas de violencia machista.
- Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI 2025-2028. Marco estratégico estatal reciente para orientar políticas públicas y medidas institucionales en materia de igualdad LGTBI.
- Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans 2025-2028. Referencia específica para medidas de inclusión social, laboral, sanitaria, educativa y comunitaria de las personas trans.
- Plan Director de la Cooperación Española para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global 2024-2027. Marco de planificación vigente de la Cooperación Española, con especial relevancia para organizaciones de cooperación, enfoque feminista, derechos de mujeres y niñas, acción humanitaria, desarrollo sostenible y ciudadanía global.
- Estrategia de Cooperación Feminista de la Cooperación Española. Documento estratégico reciente que consolida la igualdad de género como eje vertebrador de la cooperación española, desde un enfoque feminista, transformador e interseccional.
- AECID. Guía para la transversalización del enfoque de género. Aunque es de 2015, puede mantenerse como referencia metodológica específica para cooperación, formulación de proyectos, planificación, seguimiento y evaluación con enfoque de género.
- Cooperación Española. Sistematización del enfoque de Género en Desarrollo de la Cooperación Española. Aprendizajes para una política feminista de desarrollo sostenible. Referencia útil para contextualizar la evolución desde el enfoque GED hacia una cooperación feminista.
- INE / Instituto de las Mujeres. Mujeres y hombres en España. Publicación estadística de referencia para analizar brechas de género en educación, empleo, salarios, inclusión social, salud, ciencia, tecnología, poder y toma de decisiones.

- Instituto de las Mujeres. Mujeres en Cifras. Base estatal de indicadores periódicos sobre la situación de las mujeres en España, útil para diagnósticos, líneas de base, seguimiento y justificación de planes de igualdad.
- Instituto de las Mujeres. Principales indicadores estadísticos de igualdad. Referencia sintética actualizada para incorporar datos de contexto en planes de igualdad o planes pro-equidad.

8.3. BIBLIOGRAFÍA DE NACIONES UNIDAS, UNIÓN EUROPEA Y CONSEJO DE EUROPA

8.3.1. NACIONES UNIDAS Y ONU MUJERES

- Naciones Unidas. (1945). **Carta de las Naciones Unidas**. Documento fundacional del sistema internacional de derechos humanos, que reconoce la igualdad de derechos de hombres y mujeres en su Preámbulo.
- Naciones Unidas. (1948). **Declaración Universal de Derechos Humanos**. Marco general de referencia para la igualdad, la no discriminación y la dignidad humana.
- Naciones Unidas / ONU Mujeres. (1975–1995). **Conferencias Mundiales sobre la Mujer: Ciudad de México —1975—, Copenhague —1980—, Nairobi —1985— y Beijing —1995—**. Las Naciones Unidas organizaron cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, que constituyen los hitos internacionales principales en materia de igualdad de género.
- Naciones Unidas. (1979). **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer —CEDAW—**. Instrumento internacional central para la eliminación de la discriminación contra las mujeres.
- Naciones Unidas. (1985). **Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer**. Documento adoptado en la III Conferencia Mundial sobre la Mujer, con medidas de avance hacia la igualdad hasta el año 2000.
- Naciones Unidas. (1995). **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing**. Marco internacional de referencia para el avance de los derechos de las mujeres y la igualdad de género, estructurado en 12 esferas críticas de preocupación.
- Naciones Unidas. Asamblea General. (1999). **Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**. Refuerza los mecanismos de exigibilidad de la CEDAW mediante procedimientos de comunicación e investigación.
- Naciones Unidas. Asamblea General. (2000). **Nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing —Beijing+5—**. Resolución A/RES/S-23/3.
- Consejo de Seguridad de Naciones Unidas. (2000). **Resolución 1325 sobre Mujeres, Paz y Seguridad**. Reconoce el impacto diferenciado de los conflictos sobre mujeres y niñas y la necesidad de su participación plena en la prevención, resolución de conflictos y construcción de paz.
- Comité CEDAW. (2010). **Recomendación General nº 28 sobre las obligaciones básicas de los Estados partes en virtud del artículo 2 de la CEDAW**. Desarrolla el alcance de las obligaciones estatales en materia de igualdad y no discriminación.
- Comité CEDAW. (2017). **Recomendación General nº 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la Recomendación General nº 19**. Refuerza la consideración de la violencia contra las mujeres como forma de discriminación y vulneración de derechos humanos.
- Naciones Unidas. Asamblea General. (2015). **Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**. Incluye el ODS 5 sobre igualdad de

género y empoderamiento de todas las mujeres y niñas, además de la transversalización de la igualdad en el conjunto de la Agenda.

- ONU Mujeres. (2025). **Los derechos de las mujeres 30 años después de Beijing**. Informe de revisión Beijing+30 sobre avances, brechas y desafíos globales en materia de igualdad de género.
- ONU Mujeres. (2025). **Agenda de Acción Beijing+30: para todas las mujeres y niñas**. Marco de aceleración de compromisos en seis prioridades: revolución digital, pobreza, violencia cero, toma de decisiones, paz y seguridad, y justicia climática.
- ONU Mujeres y Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de Naciones Unidas. (2025). **Progreso en los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Panorama de género 2025**. Informe anual de seguimiento de los ODS desde una perspectiva de género.
- ONU Mujeres. (2026). **Plan Estratégico de ONU Mujeres 2026–2029**. Marco estratégico vigente de ONU Mujeres para la promoción de los derechos de las mujeres, la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas.

8.3.2. UNIÓN EUROPEA

- Unión Europea. (2012). Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Reconoce la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, incluidos el empleo, el trabajo y la remuneración.
- Unión Europea. (2012). Versiones consolidadas del Tratado de la Unión Europea y del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Marco jurídico básico de la igualdad entre mujeres y hombres y de la transversalización de género en la acción de la Unión Europea. El artículo 8 del TFUE establece que la UE debe eliminar desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres en todas sus actividades.
- Comisión Europea. (2020). Estrategia para la Igualdad de Género 2020–2025. Marco estratégico anterior de la UE, útil como antecedente del periodo inicial del Plan.
- Comisión Europea. (2025). Roadmap for Women’s Rights / Hoja de ruta para los derechos de las mujeres. Adoptada el 7 de marzo de 2025, define una declaración de principios para una sociedad con igualdad de género.
- Comisión Europea. (2025). Informe 2025 sobre igualdad de género en la Unión Europea. Último informe anual bajo la Estrategia de Igualdad de Género 2020–2025, con balance de avances, brechas y medidas recientes en la UE.
- Comisión Europea. (2026). Estrategia para la Igualdad de Género 2026–2030. Marco estratégico vigente de la Comisión Europea, adoptado el 5 de marzo de 2026, que mantiene la perspectiva interseccional, combina transversalización de género y acciones específicas, e incorpora la implicación de hombres y niños.
- Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2019). Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de progenitores y cuidadores.
- Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2022). Directiva (UE) 2022/2381 relativa a la mejora del equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas.
- Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2023). Directiva (UE) 2023/970 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres mediante la transparencia retributiva y sus mecanismos de cumplimiento.

- Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2024). Directiva (UE) 2024/1385 sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. Primera norma europea específica sobre esta materia, con base común para prevenir y combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica en la UE.
- Instituto Europeo de la Igualdad de Género —EIGE—. (2025). Gender Equality Index 2025. Herramienta de referencia para medir la evolución de la igualdad de género en la Unión Europea.

8.3.3. CONSEJO DE EUROPA

- Consejo de Europa. (1950). Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales. Tratado europeo básico de protección de derechos humanos y no discriminación.
- Consejo de Europa. (2011). Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica —Convenio de Estambul—. Exige a los Estados parte desarrollar leyes, políticas y servicios de apoyo para prevenir y combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.
- Consejo de Europa. Comité de Ministros. (2019). Recomendación CM/Rec(2019)1 sobre prevención y lucha contra el sexismo. Incluye medidas en ámbitos como lenguaje y comunicación, internet y redes sociales, medios, publicidad, empleo, sector público, educación, cultura y deporte.
- Consejo de Europa. (2024). Estrategia de Igualdad de Género 2024–2029. Marco estratégico vigente del Consejo de Europa, con prioridades como la lucha contra estereotipos y sexismo, la violencia contra mujeres y niñas, el acceso a la justicia y la participación equilibrada.

9. GLOSARIO

- **AGENDA FEMINISTA:** Conjunto de prioridades, demandas y propuestas impulsadas por los movimientos feministas en cada contexto histórico, social y territorial. En el marco de este Plan, supone tomar en consideración cuestiones como la igualdad real y efectiva, la autonomía de las mujeres, los derechos sexuales y reproductivos, la participación política y social, la erradicación de las violencias machistas, la corresponsabilidad en los cuidados, la justicia económica, la diversidad sexual y de género, la sostenibilidad de la vida y la transformación de las estructuras que reproducen desigualdad.
- **ACCIÓN POSITIVA:** Medida específica, razonable, proporcionada y, normalmente, temporal, dirigida a corregir una situación de desigualdad real o desventaja estructural que afecta a mujeres o a otros colectivos discriminados. No constituye un privilegio, sino una herramienta para avanzar hacia la igualdad efectiva cuando la igualdad formal no basta para eliminar las desigualdades existentes.
- **ACOSO DISCRIMINATORIO:** Cualquier conducta realizada por razón de sexo, origen, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad sexual o de género, expresión de género, características sexuales, situación socioeconómica, enfermedad u otra condición personal o social, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **ACOSO SEXUAL:** Cualquier comportamiento verbal, no verbal, físico o digital de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando genera un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.
- **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, o vinculado a circunstancias como el embarazo, la maternidad, la lactancia, la asunción de cuidados o los roles de género, que tenga como propósito o efecto atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL O DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO O CARACTERÍSTICAS SEXUALES:** Cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, identidad sexual o de género, expresión de género o características sexuales de una persona, real o percibida, que tenga como finalidad o consecuencia atentar contra su dignidad, integridad física o psíquica, o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **ANÁLISIS DE GÉNERO:** Herramienta de análisis que permite identificar las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres, así como entre distintos grupos de mujeres y hombres, en relación con sus condiciones de vida, necesidades, acceso y control de recursos, participación, poder de decisión, derechos, oportunidades y exposición a discriminaciones. Su finalidad es orientar políticas, planes, proyectos y actuaciones que no reproduzcan desigualdades y que contribuyan a transformarlas.
- **ANÁLISIS ORGANIZACIONAL DE GÉNERO:** Aplicación del análisis de género al funcionamiento interno de una organización. Permite revisar la distribución de responsabilidades, liderazgos, tiempos, recursos, salarios, participación, cultura interna, comunicación, toma de decisiones, mecanismos de cuidado, prevención del acoso y dinámicas de poder que pueden reproducir desigualdades.

- **AUTONOMÍA DE LAS MUJERES:** Capacidad efectiva de las mujeres para tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, cuerpos, recursos, proyectos personales, participación social y política, relaciones y condiciones materiales de existencia. Incluye la autonomía física, económica, política, emocional y organizativa.
- **BARRERAS INVISIBLES:** Obstáculos no siempre explícitos que limitan la participación, promoción, liderazgo o reconocimiento de las mujeres y de otros colectivos discriminados. Pueden estar vinculados a estereotipos, sesgos inconscientes, normas informales, dinámicas de disponibilidad permanente, redes masculinizadas de poder, reparto desigual de cuidados o formas de liderazgo excluyentes.
- **BRECHA DE GÉNERO:** Diferencia observable entre mujeres y hombres en cualquier ámbito: empleo, salarios, tiempo dedicado a cuidados, participación política, acceso a recursos, formación, liderazgo, seguridad, salud, uso de tecnologías o reconocimiento social. Las brechas de género no son diferencias naturales, sino el resultado de relaciones sociales desiguales.
- **BRECHA SALARIAL DE GÉNERO:** Diferencia entre las retribuciones medias de mujeres y hombres. Puede deberse a discriminación directa, segregación horizontal o vertical, infravaloración de trabajos feminizados, parcialidad involuntaria, interrupciones laborales vinculadas a cuidados, menor acceso a complementos salariales o falta de transparencia retributiva.
- **CAMBIO ORGANIZACIONAL PRO-EQUIDAD DE GÉNERO (COPEG):** Proceso planificado de transformación interna orientado a identificar y modificar las normas, prácticas, relaciones de poder, estructuras, procedimientos, cultura organizacional y formas de trabajo que generan o reproducen desigualdades de género. Implica actuar no solo sobre actividades externas, sino también sobre la propia organización como espacio atravesado por relaciones de género.
- **CARGA DE LA PRUEBA:** En procedimientos por discriminación, cuando la parte que denuncia aporta indicios fundados de discriminación, corresponde a la parte demandada o señalada justificar de forma objetiva, razonable y proporcionada que su actuación no fue discriminatoria. Es una garantía para evitar que la dificultad de probar la discriminación recaiga únicamente sobre la persona afectada.
- **CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL:** Organización de tiempos, derechos, recursos y condiciones laborales que permite compatibilizar empleo, vida personal, responsabilidades familiares, cuidados, participación social y descanso. Desde una perspectiva feminista, la conciliación debe ir acompañada de corresponsabilidad para no reforzar que los cuidados sigan recayendo principalmente sobre las mujeres.
- **CORRESPONSABILIDAD:** Reparto justo, equilibrado y efectivo de las tareas domésticas, de cuidado y de sostenimiento de la vida entre mujeres, hombres, familias, comunidades, organizaciones, empresas e instituciones públicas. Supone superar la idea de que los cuidados son una responsabilidad privada o femenina.
- **CUIDADOS:** Conjunto de trabajos, tiempos, responsabilidades, vínculos y recursos necesarios para sostener la vida cotidiana, el bienestar físico y emocional, la crianza, la atención a personas dependientes, el acompañamiento comunitario y la reproducción social. Incluye cuidados remunerados y no remunerados, formales e informales. La economía feminista los sitúa en el centro del análisis social y económico.

- **CULTURA ORGANIZACIONAL:** Conjunto de valores, normas explícitas e implícitas, creencias, hábitos, lenguajes, estilos de liderazgo, formas de reconocimiento y dinámicas de poder que orientan el funcionamiento cotidiano de una organización. Analizada desde la perspectiva de género, permite identificar qué comportamientos se premian, quién ocupa los espacios de decisión, cómo se distribuye el poder y qué desigualdades se naturalizan.
- **CULTURA ORGANIZACIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO:** Cultura interna que reconoce las desigualdades de género y actúa de forma consciente para eliminarlas. Implica revisar normas, liderazgos, lenguajes, tiempos, formas de participación, prevención del acoso, cuidados internos, gestión de conflictos, reparto de tareas, promoción profesional y mecanismos de rendición de cuentas.
- **DATOS DESAGREGADOS POR SEXO:** Datos recogidos y presentados diferenciando mujeres y hombres. Son necesarios para identificar brechas de género, pero no son suficientes por sí solos: deben complementarse con variables como edad, origen, discapacidad, situación administrativa, territorio, nivel socioeconómico, identidad de género u otras dimensiones relevantes para un análisis interseccional.
- **ESTADÍSTICAS SENSIBLES AL GÉNERO:** Estadísticas que no solo presentan datos desagregados por sexo, sino que están diseñadas para captar desigualdades de género, roles sociales, relaciones de poder, distribución de recursos, tiempos de cuidado, violencias, participación y condiciones de vida de mujeres y hombres en su diversidad.
- **DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES Y LAS NIÑAS:** Derechos humanos universales aplicados al reconocimiento específico de las discriminaciones, violencias y desigualdades que afectan a mujeres y niñas. Incluyen, entre otros, el derecho a la vida, a la igualdad y no discriminación, a la libertad, a la participación, a la educación, a la salud, al trabajo digno, a los derechos sexuales y reproductivos y a una vida libre de violencias.
- **DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS:** Derechos vinculados a la autonomía corporal, la salud sexual y reproductiva, la información, la educación afectivo-sexual, la libertad para decidir sobre la reproducción, el acceso a servicios de salud, la anticoncepción, la maternidad libremente decidida, la interrupción voluntaria del embarazo en los términos legalmente reconocidos y la vivencia de la sexualidad sin coerción, violencia ni discriminación.
- **DESIGUALDAD ESTRUCTURAL DE GÉNERO:** Sistema histórico, social, económico, político y cultural que sitúa a mujeres y hombres en posiciones desiguales de poder, reconocimiento, acceso a recursos, oportunidades y derechos. No se reduce a actos individuales de discriminación, sino que se reproduce a través de instituciones, normas, estereotipos, mercados, familias, organizaciones y políticas públicas.
- **DISCRIMINACIÓN DIRECTA:** Situación en la que una persona o grupo recibe, ha recibido o podría recibir un trato menos favorable que otra en situación comparable por razón de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, origen, edad, discapacidad u otra condición protegida.
- **DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:** Situación en la que una norma, criterio, práctica o procedimiento aparentemente neutro genera o puede generar una desventaja particular para un grupo determinado, salvo que dicha medida tenga una justificación objetiva, legítima, necesaria y proporcionada.

- **DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE:** Situación en la que una persona es discriminada de forma simultánea o consecutiva por dos o más causas, por ejemplo, por ser mujer, migrante, racializada, mayor, joven, rural, con discapacidad, LGTBIQ+ o en situación de pobreza.
- **DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL:** Situación en la que varias causas de discriminación interactúan entre sí y generan una forma específica de desigualdad que no puede entenderse separando cada factor. Por ejemplo, la experiencia de una mujer migrante racializada no es solo la suma de sexismo, racismo y xenofobia, sino una posición específica de vulneración de derechos.
- **DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN:** Trato discriminatorio que sufre una persona por su relación con otra que pertenece a un grupo protegido o que presenta una característica objeto de discriminación. Por ejemplo, discriminar a una persona por tener una hija con discapacidad o por ser pareja de una persona trans.
- **DISCRIMINACIÓN POR ERROR:** Discriminación basada en una percepción equivocada sobre una persona. Por ejemplo, discriminar a alguien porque se presupone erróneamente que es LGTBIQ+, migrante, de una determinada religión o que tiene una enfermedad.
- **DIVERSIDAD:** Reconocimiento de la pluralidad de experiencias, identidades, cuerpos, culturas, lenguas, edades, capacidades, orientaciones sexuales, identidades de género, trayectorias vitales, creencias, condiciones socioeconómicas y formas de vida presentes en la sociedad. Desde una perspectiva de igualdad, la diversidad no debe entenderse como mera diferencia, sino en relación con el acceso efectivo a derechos y oportunidades.
- **DIVERSIDAD SEXO-GENÉRICA Y FAMILIAR:** Reconocimiento de la pluralidad de orientaciones sexuales, identidades sexuales o de género, expresiones de género, características sexuales y modelos familiares. Implica garantizar que todas las personas puedan vivir su identidad, afectividad, sexualidad y vida familiar con libertad, seguridad, igualdad y sin discriminación.
- **DIVISIÓN SEXUAL Y GENERIZADA DEL TRABAJO:** Distribución social desigual de trabajos, espacios y responsabilidades en función del género. Tradicionalmente, a las mujeres se les ha asignado el ámbito doméstico, reproductivo y de cuidados, con menor reconocimiento económico y social; y a los hombres el ámbito público, productivo, remunerado y de toma de decisiones. Esta división también se reproduce dentro de las organizaciones.
- **ECONOMÍA FEMINISTA:** Corriente de pensamiento y acción que cuestiona que la economía se limite al mercado y al empleo remunerado, e incorpora el trabajo doméstico, los cuidados, la reproducción social, la sostenibilidad de la vida y las desigualdades de género como elementos centrales del análisis económico.
- **ECOFEMINISMO:** Perspectiva que relaciona la explotación de la naturaleza y la subordinación de las mujeres con modelos económicos, sociales y culturales basados en la dominación, el extractivismo y la invisibilización de los cuidados. Propone poner la sostenibilidad de la vida, la justicia social, la igualdad y la defensa de los territorios en el centro.
- **EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES:** Proceso individual y colectivo mediante el cual las mujeres toman conciencia de las desigualdades que las afectan, fortalecen su autoestima, capacidades, autonomía, organización, participación y poder de

decisión, y actúan para transformar las estructuras que reproducen discriminación y subordinación.

- **ENFOQUE BASADO EN DERECHOS HUMANOS:** Marco de análisis e intervención que identifica a las personas como titulares de derechos, a las instituciones públicas como titulares de obligaciones y a otros actores sociales como titulares de responsabilidades. En igualdad de género, implica analizar las causas estructurales que impiden el ejercicio efectivo de derechos por parte de mujeres y niñas.
- **ENFOQUE FEMINISTA:** Perspectiva política, ética y analítica que busca transformar las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres, erradicar las violencias machistas, cuestionar los privilegios patriarcales y construir formas de organización social basadas en la igualdad, la autonomía, los cuidados, la justicia y la sostenibilidad de la vida.
- **ENFOQUE GED (GÉNERO EN EL DESARROLLO):** Estrategia de la cooperación para el desarrollo que pone el foco en las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres, y no solo en la incorporación de mujeres a proyectos. Busca transformar las estructuras que generan desigualdad mediante el empoderamiento, la autonomía, la participación y la redistribución de recursos y poder.
- **ENFOQUE LOCAL-GLOBAL:** Perspectiva que conecta las realidades locales con las dinámicas globales que las atraviesan, como desigualdades económicas, crisis climática, extractivismo, migraciones, racismo, colonialidad, violencias, cadenas globales de cuidados o vulneración de derechos. En cooperación y educación para la transformación social, permite superar una mirada asistencial Norte-Sur y construir alianzas internacionalistas entre territorios y agentes diversos.
- **ENFOQUE TRANSFORMADOR DE GÉNERO:** Enfoque que no se limita a reconocer diferencias entre mujeres y hombres, sino que busca modificar las normas sociales, relaciones de poder, estereotipos, estructuras institucionales y prácticas que producen desigualdad. Su objetivo es generar cambios sostenibles en favor de la igualdad real.
- **EQUIDAD DE GÉNERO:** Principio que reconoce que, para alcanzar la igualdad real, puede ser necesario aplicar medidas diferenciadas que compensen desigualdades históricas, estructurales o de partida. La equidad no sustituye a la igualdad, sino que actúa como medio para alcanzarla.
- **ESTEREOTIPOS DE GÉNERO:** Ideas preconcebidas sobre cómo deben ser, comportarse, sentir, trabajar, liderar o relacionarse las mujeres y los hombres. Los estereotipos limitan la libertad personal, reproducen discriminaciones y sostienen la división sexual del trabajo y las violencias machistas.
- **EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO:** Análisis previo, simultáneo o posterior de una norma, política, plan, programa, proyecto o actuación para identificar sus efectos diferenciados sobre mujeres y hombres, detectar posibles impactos discriminatorios y proponer medidas correctoras o transformadoras.
- **GÉNERO:** Construcción social, cultural, histórica y relacional que atribuye roles, comportamientos, expectativas, espacios, valores y poder diferenciado a las personas en función del sexo asignado y de las normas sociales sobre feminidad y masculinidad. No es una característica fija ni natural, sino una categoría que cambia según el contexto y el tiempo.
- **IGUALDAD DE GÉNERO:** Situación en la que todas las personas, con independencia de su sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, pueden

ejercer plenamente sus derechos, desarrollar sus capacidades, acceder a recursos y oportunidades, participar en la toma de decisiones y vivir libres de discriminación y violencia.

- **IGUALDAD REAL Y EFECTIVA:** Igualdad que no se limita al reconocimiento formal en las leyes, sino que se traduce en condiciones materiales, sociales, económicas, políticas y culturales que permiten ejercer derechos en la práctica. Exige remover obstáculos, corregir desigualdades estructurales y adoptar medidas concretas.
- **IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES:** Ausencia de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, y garantía de que mujeres y hombres puedan acceder, permanecer, participar y progresar en condiciones de igualdad en todos los ámbitos: empleo, formación, participación política, cuidados, cultura, salud, recursos y toma de decisiones.
- **IGUALDAD RETRIBUTIVA:** Principio según el cual mujeres y hombres deben recibir igual retribución por trabajos de igual valor. Implica revisar salarios base, complementos, categorías profesionales, criterios de promoción, valoración de puestos y posibles sesgos que infravaloran trabajos feminizados.
- **IDENTIDAD SEXUAL O DE GÉNERO:** Vivencia interna e individual que cada persona tiene respecto de sí misma en relación con el sexo o el género, que puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer. Debe ser respetada sin patologización, discriminación ni violencia.
- **INTERSECCIONALIDAD:** Perspectiva que analiza cómo el género se cruza con otros ejes de desigualdad —origen, racialización, clase social, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, territorio, situación migratoria, lengua, religión, salud u otras condiciones— generando experiencias específicas de discriminación o privilegio.
- **LGTBIQ+:** Sigla que hace referencia a lesbianas, gais, trans, bisexuales, intersexuales, queer y otras identidades, orientaciones y expresiones sexo-genéricas no normativas. En el ámbito jurídico estatal se utiliza con frecuencia la sigla LGBTBI, mientras que en el ámbito social y comunitario puede ampliarse para visibilizar mayor diversidad.
- **LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA:** Uso del lenguaje que evita invisibilizar, subordinar, estereotipar o excluir a las mujeres y a las personas LGTBIQ+. No consiste solo en duplicar palabras, sino en comunicar de forma precisa, respetuosa, igualitaria y coherente con la diversidad social.
- **MASCULINIDADES IGUALITARIAS:** Formas de ser y relacionarse de los hombres que cuestionan los mandatos tradicionales de la masculinidad hegemónica, rechazan la violencia y la dominación, asumen la corresponsabilidad en los cuidados, promueven relaciones basadas en el respeto y participan activamente en la construcción de igualdad.
- **ORIENTACIÓN SEXUAL:** Atracción afectiva, emocional, romántica o sexual de una persona hacia otras. Puede ser heterosexual, homosexual, bisexual, pansexual, asexual u otras formas de vivencia afectivo-sexual. No debe ser motivo de discriminación, violencia ni trato desigual.
- **PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA O PARITARIA:** Presencia equilibrada de mujeres y hombres en espacios de decisión, representación, consulta, liderazgo y participación. Como criterio general, se entiende que ningún sexo debe superar el

60% ni estar por debajo del 40%, aunque la democracia paritaria aspira a una distribución más igualitaria del poder.

- **PERMISOS Y DERECHOS DE CUIDADO CORRESPONSABLES:** Derechos laborales y sociales vinculados al nacimiento, adopción, guarda, acogimiento, cuidado de menores, familiares o personas dependientes, concebidos desde la corresponsabilidad y no como derechos exclusivamente femeninos. Su diseño igualitario es clave para evitar penalizaciones laborales hacia las mujeres.
- **PERSPECTIVA DE GÉNERO:** Forma de observar, analizar y actuar que tiene en cuenta las desigualdades, roles, necesidades, intereses, responsabilidades y posiciones diferenciadas de mujeres y hombres, así como las relaciones de poder que las producen. Permite diseñar actuaciones más justas y eficaces.
- **PERTINENCIA DE GÉNERO:** Grado en que una política, programa, proyecto, actividad o decisión afecta de forma diferenciada a mujeres y hombres o puede tener impacto sobre la igualdad. Una actuación es pertinente al género cuando puede reproducir, reducir o transformar desigualdades.
- **PLAN PRO-EQUIDAD DE GÉNERO:** Instrumento estratégico y operativo que define objetivos, medidas, responsabilidades, recursos, calendario, indicadores y mecanismos de seguimiento para transformar una organización desde la perspectiva de género, prevenir discriminaciones y avanzar hacia la igualdad real y efectiva.
- **PLAN DE ACCIÓN PRO-EQUIDAD DE GÉNERO:** Desarrollo concreto del Plan Pro-Equidad mediante actuaciones programadas, medibles y evaluables. Debe concretar qué se hará, quién será responsable, con qué recursos, en qué plazo, cómo se medirá el avance y qué mecanismos de rendición de cuentas se aplicarán.
- **PROCESOS ORGANIZACIONALES DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO:** Conjunto de cambios internos dirigidos a revisar y transformar estructuras, procedimientos, cultura, liderazgos, participación, comunicación, cuidados, prevención de violencias, gestión de personas y toma de decisiones para garantizar una organización más igualitaria.
- **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO:** Instrumento interno que establece principios, garantías, canales de denuncia, procedimientos, medidas de protección, investigación, resolución, reparación y seguimiento ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio o violencia por orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.
- **REVÍCTIMIZACIÓN O VICTIMIZACIÓN SECUNDARIA:** Daño adicional que puede sufrir una persona que ha vivido violencia o discriminación cuando las instituciones, organizaciones o personas que deberían protegerla actúan con negligencia, cuestionamiento, culpabilización, exposición innecesaria, falta de confidencialidad o trato inadecuado.
- **ROLES DE GÉNERO:** Conjunto de expectativas sociales sobre comportamientos, tareas, responsabilidades y espacios considerados “propios” de mujeres u hombres. Los roles de género limitan la libertad de todas las personas y sostienen desigualdades en el trabajo, los cuidados, la participación y las relaciones.
- **SEGREGACIÓN HORIZONTAL:** Concentración de mujeres y hombres en sectores, profesiones, áreas o tipos de actividad distintos, generalmente con menor reconocimiento económico y social para los trabajos feminizados.

- **SEGREGACIÓN VERTICAL:** Concentración de mujeres en niveles inferiores de responsabilidad y menor presencia en puestos de dirección, coordinación, liderazgo o toma de decisiones, incluso en sectores donde son mayoría.
- **SEXO:** Conjunto de características biológicas, anatómicas, cromosómicas, hormonales y fisiológicas asociadas tradicionalmente a la clasificación de las personas como mujeres u hombres. Esta clasificación no recoge toda la diversidad corporal existente, como muestran las realidades intersexuales.
- **SISTEMA SEXO-GÉNERO:** Sistema social que transforma diferencias corporales reales o percibidas en desigualdades sociales, asignando roles, expectativas, jerarquías y posiciones diferenciadas a mujeres y hombres. Es una base central del patriarcado.
- **SUELO PEGAJOSO:** Conjunto de obstáculos que dificultan que muchas mujeres salgan de posiciones laborales, sociales o económicas precarizadas, de baja remuneración o escaso reconocimiento. Está relacionado con la feminización de la pobreza, la parcialidad, los cuidados no remunerados y la falta de oportunidades de promoción.
- **TECHO DE CRISTAL:** Barrera invisible que impide o dificulta el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, dirección o poder, aunque cuenten con formación, experiencia y méritos suficientes. Se sostiene mediante sesgos, redes informales masculinizadas, estereotipos de liderazgo y penalizaciones asociadas a los cuidados.
- **TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO O MAINSTREAMING:** Estrategia que incorpora de forma sistemática la perspectiva de género en todas las políticas, planes, programas, proyectos, presupuestos, procedimientos, áreas y niveles de una organización. No sustituye las acciones específicas de igualdad, sino que las complementa.
- **VIOLENCIA DE GÉNERO:** En el marco estatal, se refiere específicamente a la violencia ejercida contra las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus parejas o exparejas, como manifestación de la discriminación, la desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres.
- **VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES:** Concepto amplio que incluye todas las formas de violencia ejercidas contra las mujeres y niñas por el hecho de serlo o que les afectan de manera desproporcionada. Incluye, entre otras, la violencia en la pareja o expareja, violencia sexual, feminicidio, trata, explotación sexual, mutilación genital femenina, matrimonios forzados, violencia digital, violencia política de género, violencia institucional, violencia obstétrica y vulneración de derechos sexuales y reproductivos.
- **VIOLENCIA SEXUAL:** Cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual de una persona. Incluye agresiones sexuales, acoso sexual, explotación sexual, trata con fines de explotación sexual, violencia sexual digital y otras formas de vulneración de la libertad sexual.
- **VIOLENCIA DIGITAL DE GÉNERO:** Violencia ejercida a través de tecnologías digitales, redes sociales, mensajería, plataformas o dispositivos. Puede incluir acoso, amenazas, difusión no consentida de imágenes, control digital, suplantación de identidad, doxing, discursos de odio, extorsión sexual, vigilancia o ataques coordinados contra mujeres y personas LGTBIQ+.
- **VIOLENCIA INSTITUCIONAL:** Actuación u omisión de instituciones, administraciones, servicios públicos u organizaciones que reproduce, permite o agrava una situación de violencia o discriminación. Puede manifestarse en falta de diligencia, trato

inadecuado, ausencia de recursos, culpabilización de la víctima, retrasos injustificados o falta de protección efectiva.

- **VIOLENCIA POLÍTICA DE GÉNERO:** Violencia, acoso, deslegitimación, amenazas o ataques dirigidos contra mujeres que participan en la vida pública, política, comunitaria, sindical, asociativa o institucional, con el objetivo o efecto de limitar su participación, liderazgo, voz o permanencia en espacios de decisión.
- **VIOLENCIA VICARIA:** Forma de violencia machista en la que el agresor daña, amenaza o instrumentaliza a hijas, hijos u otras personas significativas para causar sufrimiento, control o dominación sobre la mujer. Debe abordarse desde la protección integral de mujeres, niñas, niños y adolescentes.