

# ¡A PICO Y PALA!

## V PLAN DE ACCIÓN PRO- EQUIDAD 2022-2025

de



**mugarik  
gabe**

Elaborado con el apoyo técnico de OREKA SAREA SL

## TABLA DE CONTENIDOS

1. ANTECEDENTES: NUESTRO RECORRIDO PREVIO.....	5
1.1 EN NUESTRA ORGANIZACIÓN INTERNA.....	5
Políticas.....	5
Estructuras.....	6
Cultura.....	8
1.2 EN LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL.....	9
Con organizaciones de mujeres y/o feministas.....	9
Con pueblos indígenas.....	10
Con organizaciones campesinas y de la soberanía alimentaria.....	11
1.3 EN LA EDUCACIÓN PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL.....	12
2. CONTEXTO.....	13
2.1 AVANCES.....	13
Fortalecimiento del movimiento feminista como sujeto político protagonista.....	13
Avances legislativos en materia de violencia machista y visibilización de los procesos de memoria y reparación.....	14
Visibilidad de la Diversidad Sexual y de Género y avance hacia derechos anteriormente vulnerados.....	14
Reconocimiento y aplicación de los derechos de las mujeres.....	15
2.2 RETROCESOS.....	16
Avance de los fundamentalismos.....	16
Los desplazamientos forzados.....	16
La persecución a Defensoras de Derechos Humanos.....	16
La crisis global de los cuidados.....	17
El impacto de la COVID-19.....	17
3. MARCO NORMATIVO.....	18
4. EL ENFOQUE POLÍTICO Y TEÓRICO DEL PLAN PRO-EQUIDAD DE GÉNERO.....	19
4.1 EVOLUCIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA COOPERACIÓN.....	19
Principales enfoques.....	19
Principales críticas.....	20
4.2. HACIA UN NUEVO MODELO DE DESARROLLO: REFLEXIONES PARA AVANZAR HACIA UNA COOPERACIÓN FEMINISTA.....	21
5. EL MARCO TÉCNICO Y ORGANIZATIVO QUE FUNDAMENTA EL PLAN PRO-EQUIDAD.....	25
6. CUADRO DE ACTUACIÓN DEL PLAN PRO-EQUIDAD 2022-2025.....	28
6.1 PARTE I. CONSOLIDAR UN MODELO ORGANIZACIONAL FEMINISTA.....	28
6.2 PARTE II. POR UNA COOPERACIÓN TRANSFORMADORA - FEMINISTA Y BASADA EN LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES.....	38
7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	42
7.1 SISTEMA DE SEGUIMIENTO E IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN.....	42
Las estructuras de seguimiento e implementación.....	42
El cronograma de implementación.....	44
El sistema de financiación del Plan.....	44
7.2 EL SISTEMA DE EVALUACIÓN.....	45
Factores relevantes para el diseño.....	45
El sistema de indicadores y preguntas de evaluación del Plan.....	45
ANEXO II - CUADRO INICIAL DE INDICADORES.....	47

## INTRODUCCIÓN

Este documento constituye el Plan de Acción pro-equidad 2022-2025 de Mugarik Gabe. Las metas específicas que nos hemos propuesto alcanzar han sido las siguientes:

- Identificar los principales elementos de una planificación de género que se integre plenamente en la planificación estratégica de nuestra organización.
- Aumentar el grado de asunción de las responsabilidades individuales, colectivas y organizacionales necesarias para consolidar la estrategia del mainstreaming en las políticas de gestión interna de nuestra organización, además de consolidar la apuesta de género hacia los proyectos en América Latina y Euskal Herria.
- Contar con un sistema de seguimiento y evaluación que nos permita valorar la aplicación de la política institucional de género.

Este proceso, que se ha desarrollado en el periodo comprendido entre octubre 2021 y junio 2022, se ha planteado desde un enfoque metodológico participativo propio de la metodología COpEQ que tiene la gran ventaja de remitirnos constantemente a la idea de proceso, ya que los cambios que se quieren generar son complejos y a largo plazo.

Para ello, en primer lugar, hemos definido las **instancias impulsoras** y que han sido constituidas por la **Referente de Género** y las 4 integrantes del **Grupo Interno de Género (GIG)**, las cuales han asumido las tareas de coordinación y seguimiento continuo del proceso de trabajo. La tercera instancia que ha jugado un papel esencial en la elaboración del nuevo Plan pro-Equidad ha sido la propia **asamblea de MG**, integrada por todas las personas trabajadoras de la entidad. Para la dinamización de todo el proceso, la obtención y el contraste de información, y el trabajo de estructuración y redacción del Plan, MG ha contado con el apoyo de un **equipo externo, compuesto por dos integrantes de Oreka Sarea SL**.

A partir de la definición de las instancias impulsoras, el proceso se ha desarrollado en torno a las siguientes fases:

- a) **DIBUJAR**. Su objetivo ha sido avanzar en la definición de los cambios deseados a partir de una visión compartida respecto a la situación de partida y al futuro deseado. Para ello se celebró un primer espacio colectivo dirigido a la asamblea, en el que se dialogó en torno a principales enfoques de géneros en el ámbito de la cooperación al desarrollo<sup>1</sup>, con el objetivo de consensuar desde qué enfoques construir la nueva política. También se realizó un análisis del contexto socio político actual en el cual se enmarca esta nueva política pro-equidad, y que nos ayudó a identificar nuestros retos para el futuro. Finalmente se definieron los criterios de estructuración de la nueva planificación de género con el objetivo de afianzar su vínculo con el Plan Estratégico 2021-2026 y así asegurar la apuesta por la coherencia interna de nuestra organización en los distintos procesos estratégicos que impulsamos.

Tras la celebración de esta asamblea, el equipo consultor redactó el apartado de contexto y enfoque político y teórico de esta nueva planificación estratégica pro-equidad, y cuyo contenido fue acordado con la Referente de

---

<sup>1</sup> El dialogo se centró principalmente en el enfoque de Cooperación Feminista, el enfoque de género y basado en los DDHH y el enfoque COpEQ.

Género, y revisado y validado por el GIG.

- b) **PRIORIZAR.** El objetivo ha sido establecer los objetivos estratégicos, específicos y las metas que mejor contribuyen a avanzar hacia las prioridades acordadas en la primera asamblea celebrada en la fase DIBUJAR. Para ello, el equipo consultor elaboró un documento base de revisión y síntesis de estas prioridades el cual se contrastó con una comisión ad hoc del GIG para incorporar nuevas aportaciones y definir los debates por celebrar en la asamblea. Se celebró entonces una segunda asamblea en que se contrastó esta primera estructura y se recogieron los aportes y sugerencias.
- c) **OPERATIVIZAR.** En base a los elementos trabajados en la asamblea celebrada en la fase anterior, el equipo consultor elaboró un documento base de operativización de las metas establecidas, integrado las acciones previstas en el cuadro operativo de la nueva planificación estratégica, indicando el cronograma previsto de implementación y las estructuras organizacionales responsables de la ejecución. Este documento se contrastó con el GIG.

En esta fase también se llevaron a cabo tres reuniones de contraste con entidades socias y aliadas de Mugarik Gabe (3 de Euskal Herria y una de América Latina), con el objetivo de:

- **Rendir cuentas:** se ha querido compartir el proceso de elaboración de la nueva planificación estratégica de MG y cómo se ha realizado el encaje entre el nuevo Plan Estratégico de la entidad y el nuevo Plan de Acción Pro Equidad. Además de resumir la estructura y los elementos principales de acción.
  - **Compartir el camino:** se ha pretendido establecer un diálogo con las entidades socias y aliadas para identificar cómo valoran su papel en los procesos que ya tenemos en marcha. También se ha querido identificar si tienen alguna idea/colaboración que les gustaría desarrollar en futuro y el papel que podría tener MG en ellas. Se han celebrado para ello varias entrevistas individuales online, tanto con entidades de AL como de EH.
- d) **DAR SEGUIMIENTO Y EVALUAR.** El objetivo de esta etapa ha sido construir colectivamente un sistema de seguimiento y evaluación que nos permita realizar una revisión continua de los avances o elementos de mejora derivados de la implementación de esta nueva planificación pro-equidad. Para ello, se dedicó de nuevo un espacio de trabajo en asamblea para recoger aportaciones relativas a posibles indicadores de evaluación. El sistema global de seguimiento y evaluación fue luego completado por el equipo externo, de forma contrastada con la referente de género.
- e) **CONTRASTAR Y RAFITICAR EL DOCUMENTO FINAL.** El último paso, después de la revisión global realizada por la referente de género, fue la presentación del documento completo a la asamblea, para su ratificación definitiva.

Para la elaboración de esta política se ha contado con la financiación de la Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo para procesos de cambio organizacional pro-equidad (GBA) y el apoyo de la consultoría externa Oreka Sarea, especializada en el acompañamiento de procesos de cambios organizacionales pro-equidad de género.

# 1. ANTECEDENTES: NUESTRO RECORRIDO PREVI0

En Mugarik Gabe la apuesta por la Equidad de Género ha estado presente desde la creación de la organización en 1987. Primero más enfocada al trabajo con organizaciones de mujeres y feministas, posteriormente incorporando la perspectiva de género en todas nuestras acciones también aquí. Y en la última década con una reflexión y apuesta política por incorporar todos los análisis y cambios necesarios en la práctica, procedimientos y definición de la organización como elemento imprescindible para el cambio. En todo nuestro proceso la alianza con el **movimiento feminista** ha sido un elemento imprescindible a poner en valor.

## 1.1 EN NUESTRA ORGANIZACIÓN INTERNA

En los últimos años hemos avanzado en la aplicación de la estrategia de cambio organizacional pro equidad, abordando el necesario cambio de nuestras propias prácticas, relaciones, procedimientos y cultura organizacional y todo ello ha ido generando cambios transformadores en lo que somos y lo que hacemos, en la pretensión de convertirnos en una organización que posibilite cambios hacia una sociedad más feminista.

Compartimos algunos hitos en la apuesta por la estrategia de cambio organizacional pro equidad, tomando como año de inicio el 2.000. Aunque hay elementos de aprendizaje y cambio desde el inicio, entendemos ese momento de la formación colectiva como el primer hito de toma de conciencia de la importancia del abordaje feminista desde el cambio organizacional. Hemos dividido este proceso por ÁMBITOS: políticas, estructura y cultura, aun sabiendo que todos ellos están claramente conectados.

### Políticas

Uno de los elementos imprescindibles es contar con claridad y profundidad en la apuesta política por la equidad de género. Desde la creación de Mugarik Gabe hace 35 años la perspectiva de género ha estado presente, siendo uno de los fines de nuestros **estatutos** (Capítulo 1º, Artículo 2º). Aún así, como se planteó en el primer **diagnóstico de género** de 2001, una carencia importante en aquel momento era la inexistencia de una política o estrategia de género, que concretara la visión más política y al mismo tiempo definiera una hoja de ruta que marcara los pasos para seguir avanzando.

En esa misma época se elaboró una investigación específica sobre **equidad de género y pueblos indígenas** (2002 - 2003) que pretendía ayudarnos, tanto a nosotras, como a nuestras socias de organizaciones indígenas, a entender y eliminar las resistencias que sobre este tema se detectaron en el diagnóstico.

Los avances principales posteriores a este diagnóstico inicial en el ámbito de las políticas se concretaron en la definición de nuestra primera **Política de Género (2003 - 2006)**, que apostaba por la combinación de las estrategias de empoderamiento y transversalidad con un enfoque de Género en el Desarrollo, definiendo acciones específicas en todo el trabajo organizativo incluyendo un ámbito más interno. Otra apuesta estratégica fue el fortalecimiento del movimiento de mujeres y feminista como un indicador de cambio y de apuesta política por parte de la organización.

Entre 2003 y 2005 también se planteó una **Estrategia de Sensibilización y**

**Educación** para la transformación social centrada exclusivamente en la equidad de género que sirvió para la formación y reflexión interna, al mismo tiempo que lanzaba el discurso a la calle.

Las carencias de la primera política fueron retomadas en la **II Política de género (2007 - 2011)**. Se hizo un esfuerzo en su operativización y evaluación, vinculándola a la planificación estratégica general para un mayor seguimiento y evaluación.

En 2010 elaboramos una **Planificación Estratégica (2010 - 2015)** que apostaba por incorporar un mayor enfoque feminista, denunciando las consecuencias internacionales de un sistema no sólo capitalista sino también patriarcal y proponiendo alternativas que retomaban las propuestas del movimiento feminista. En esta misma estrategia definimos la **Lucha contra las Violencias Machistas** como uno de los ejes de trabajo específicos para ese periodo.

Desde 2011 y en base a los aprendizajes organizativos, valoramos la importancia de que las apuestas por la equidad de género coincidieran en su periodicidad con la planificación estratégica general, para transversalizar la perspectiva de género de manera más coherente y para vincular la evaluación de los procesos de género a la evaluación general de la organización. Por ello en 2011 aprobamos la III Estrategia de Género 2011 - 2015, vinculada al Plan Estratégico 2010 - 2015.

Durante esta III Estrategia comenzamos a impulsar específicamente la **estrategia de cambio organizacional pro equidad de género (COpEQ)**. Previamente abordamos la equidad de género en nuestras prácticas organizativas, pero es en el 2013, acompañadas de Natalia Navarro y con el apoyo de los procesos GBA de la Agencia Vasca de Cooperación, cuando comprendemos con mayor profundidad esta estrategia y nos embarcamos en el conocimiento y cambio de nuestra **cultura organizacional**. Para ello realizamos un Diagnóstico participativo y construimos colectivamente el **Plan COpEQ 2013 - 2015**. Centramos el Plan en la cultura organizacional, con el compromiso de mantener otros avances ya dados en el ámbito de las políticas y la estructura organizativa. Esta estrategia se concretó en el trabajo en equipo no patriarcal y la construcción de un posicionamiento organizativo coherente en esa línea.

Conectado con el proceso de cambio organizacional pro equidad de género entre 2016 y 2020 hemos tenido varios momentos en los que ir avanzando en el conocimiento, debate y diagnóstico sobre la **perspectiva de diversidad sexual y de género** en Mugarik Gabe. Para ello hemos contado con Fernando Altamira que ha realizado dos Diagnósticos participativos sobre esta cuestión (2016 y 2019).

Como parte de nuestra cultura evaluativa destacamos la elaboración de una **sistematización del proceso de cambio organizacional pro equidad de género** en la organización desde el año 2000 hasta el año 2019 [\*“Avanzando en espiral hacia una organización feminista”\*](#), que ha servido como una forma de evaluación por la recogida de aprendizajes, pero también como forma de celebración de los logros y la posibilidad de compartirlos.

En esta última fase, entre enero y septiembre de 2020 hemos desarrollado una [\*\*evaluación participativa de la estrategia de género\*\*](#), cuyos resultados han sido una de las bases en la construcción de esta nueva estrategia.

## Estructuras

En nuestro primer diagnóstico Mugarik Gabe aparecía como una organización altamente feminizada que, sin embargo, mantenía algunas desigualdades internas entre hombres y mujeres. Estas conclusiones promovieron una reflexión sobre la división sexual del trabajo, que tuvo consecuencias tanto en la discusión de

nuestros acuerdos laborales como en la definición de procedimientos posteriores.

La aprobación de los **acuerdos laborales**, posibilitaron la puesta en marcha de derechos que tienen que ver con elementos como la paternidad responsable o generar un modelo de trabajo que posibilite la vida personal y no sólo la laboral, además de mejorar medidas utilizadas en la actualidad (flexibilidad, permisos, diversidad, servicios...).

Con respecto a los **procedimientos**, nos ha sido útil ir reflejando las apuestas más globales de nuestras planificaciones y estrategias en el trabajo más cotidiano. Para ello hemos ido avanzando en incorporar la perspectiva de género en procedimientos como la contratación y evaluación de personal, la comunicación (interna y externa), la toma de decisiones o el seguimiento y la evaluación, entre otras.

Contar con **recursos y estructuras específicas** para la implementación de las medidas decididas es siempre clave para un cambio real. En nuestro caso contamos con un primer grupo Mujer y Desarrollo ya en 1993. En 2003 se avanza en la consolidación del **Grupo de Género** que ha ido variando su estructura, pasando de ser un grupo voluntario y fuera de la estructura a consolidarse como parte del organigrama, revisando sus agendas y composición según los momentos. Todo este proceso ha estado acompañado por la figura de la **responsable de género**, que siempre ha sido una mujer, que se designa organizativamente en el año 2000.

Con respecto a la **toma de decisiones**, el valor del asamblearismo es un punto claro de consenso, identidad y unidad en Mugarik Gabe, es un elemento que fomenta la horizontalidad, el empoderamiento individual y colectivo, el trabajo y aprendizaje colectivo. Pero en este proceso de cambio organizacional hemos evidenciado que cuando no tomamos medidas específicas para el análisis y cambio de las desigualdades de género, también en el marco de procesos asamblearios se da una reproducción de prácticas patriarcales.

A partir de los diagnósticos organizativos se detectó una desigualdad clara en la toma de decisiones, reflejada sobre todo en los modelos de participación en las asambleas, por las que se generaron algunas medidas puestas en práctica:

- Diagnóstico y formación en comunicación y participación desde un enfoque de género
- Rotación de las funciones de moderación y elaboración de actas de las asambleas
- Incorporación y difusión de las intervenciones individuales en las actas
- Incorporación de metodologías participativas para la toma de decisiones

Más adelante añadimos a estas propuestas la elaboración de una guía de uso no sexista del lenguaje (para la comunicación interna y externa) con un apartado específico de metodologías participativas y la incorporación de la ficha de evaluación de las asambleas.

Otro cambio sustancial en el ámbito de la estructura ha sido la reflexión en torno al modelo de trabajo que impulsamos en la organización. Esta reflexión comenzó en el marco de la puesta en marcha de la Estrategia Copeq 2013 - 2015. La propuesta del **Trabajo en Equipo no Patriarcal (TEnP)** ha sido un nuevo elemento clave a debatir, revisar y reinventarnos. Entendemos que el trabajo en equipo es una buena base para la generación de procesos más colectivos y horizontales, pero que debe incorporar una perspectiva feminista para poder promover relaciones y prácticas igualitarias.

En base a estos aprendizajes, en 2018 revisamos nuestros procedimientos para la **evaluación de las personas** y construimos conjuntamente un nuevo modelo de evaluación y sus herramientas, desde una perspectiva feminista, colectiva, de

aprendizaje y acompañamiento, incluyendo elementos no sólo de resultado, sino también de trabajo en equipo y emocional.

También desde el 2018 y como parte del proceso de incorporar una visión más feminista en nuestras **asambleas**, aprobamos nuevos mecanismos de funcionamiento. En los últimos años las propuestas se han concretado en: institucionalizar la figura de facilitación principal y facilitación de apoyo y formalizar rondas emocionales de inicio y fin en todas las asambleas, entre otras. Asimismo, hemos añadido a nuestros procedimientos tanto internos como externos la visibilidad de las **personas no binarias**, intentando profundizar en el enfoque de diversidad sexual y de género.

En 2019 aprobamos el [Protocolo de prevención y actuación en situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual](#), en base a los aprendizajes del proceso con el Equipo de Género de la Coordinadora de ONGD de Euskadi y poniendo el énfasis en la prevención, además de la detección, atención y reparación.

## Cultura

En el primer diagnóstico organizativo comenzamos a ser conscientes de la importancia de abordar la cultura organizacional, de nuestro desconocimiento sobre ella y de su reflejo en toda la organización. Un primer aspecto de cambio tuvo que ver con empezar a ser conscientes de su importancia para la transformación de las relaciones de género y para ello fue clave ir definiendo y entendiendo nuestra propia cultura organizacional. Así comenzamos a definir aquello que valorábamos, nuestros rituales y símbolos, analizar relaciones y roles, la postura ante el liderazgo y la militancia, mirar en los espacios informales, en aquello que parece que no es importante y a plantear un análisis de género de todos estos ámbitos.

En este proceso nos encontramos con amplias dificultades, por la complejidad en el abordaje de la cultura específicamente, teniendo clara su importancia en nuestro proceso. Fuimos avanzando en aspectos puntuales pero sin conseguir abordar el tema de manera más global.

En el 2011 cogimos un nuevo impulso a través de la elaboración de un diagnóstico y plan pro equidad de género, metiéndonos de lleno en nuestra **cultura organizacional**, con el apoyo y complicidad de Natalia Navarro. Comenzamos con la comprensión y definición de la cultura organizacional en general y la de Mugarik Gabe en particular. Nos encontramos con una cultura organizacional fuerte, consolidada, con muchos valores compartidos y comunes, donde el **feminismo** tiene una clara presencia.

Gracias a este proceso de debate, diagnóstico y construcción colectiva del Plan pro-Equidad 2013 - 2015, la cultura organizacional es entendida ya como un elemento clave para la construcción no sólo de la identidad, sino también de las prácticas organizativas. La cultura organizacional ya no es algo que sucede “dentro” o en lo “intraorganizacional” sino que afecta a todo aquello que somos y hacemos en la organización y por ende de manera individual.

En el proceso de diagnóstico identificamos aspectos clave en los que debemos seguir profundizando y en los que planteamos cambios si no queremos reproducir la cultura patriarcal y hegemónica. Algunos de los definidos hasta ahora tienen que ver con:

- La necesidad de reflexionar colectivamente sobre la idea de **coherencia y visión global** en contraposición con la división tradicional de nuestra vida en distintas esferas (lo laboral, lo íntimo, la militancia, los cuidados, el ocio...).

- Abordar las implicaciones de un modelo empleocentrista y las formas de ir definiendo y concretando un modelo alternativo que ponga la **vida en el centro**.
- Analizar nuestras formas de trabajo y cómo abordar el **trabajo en equipo no patriarcal** como práctica alternativa a las más tradicionales o individualistas, tanto en la toma de decisiones como en su desarrollo.
- Poner en valor las **emociones, lo relacional y los valores**, que son elementos que en muchos momentos se han dejado fuera de los análisis y propuestas, en este intento hegemónico de mantener en las organizaciones centradas en “lo profesional, los resultados, lo técnico, lo político”, aisladas de elementos subjetivos de manera artificial, que siguen estando presentes pero de manera oculta.
- Intentar superar la dicotomía hombre/mujer, masculino/femenino y la conexión del sexismo o de prácticas patriarcales sólo con las prácticas de los hombres o las practicas alternativas o transformadoras con las prácticas de las mujeres. Las reflexiones de Natalia Navarro en base a las propuestas de Joan Acker han sido útiles para entender **que nuestras prácticas están generizadas**, cómo hombres y mujeres podemos utilizar prácticas patriarcales para mantener ciertos privilegios, socialmente y también en la vida de nuestras organizaciones. Además no sólo las prácticas de las personas tienen una carga de género, sino que también lo hacen las prácticas y procedimientos de las propias organizaciones.

Para comenzar a abordar todos estos grandes retos, decidimos priorizar estos elementos en el Plan de Cultura Organizacional para la Equidad de Género: avanzar en el Trabajo en equipo no patriarcal (**TEnP**); aportar a la construcción de un “paradigma” de la coherencia que plantee un enfoque global y por supuesto feminista en la visión y práctica organizativa; institucionalizar los aprendizajes, específicamente los relativos al TEnP en toda la práctica y estrategia de Mugarik Gabe.

Después del trabajo realizado sobre el Trabajo en Equipo no Patriarcal vimos la necesidad de impulsar un proceso que nos ayudara a buscar otras formas de seguir avanzando en nuestra estrategia de cambio organizacional pro equidad ya que nos encontrábamos atascadas y con dificultades para tener claridad de cómo avanzar. De ahí surge el proceso **Viajando por lo Invisible**, que fue la apuesta principal de trabajo en la implementación del proceso pro equidad de género de 2015 a 2019.

En este tiempo hemos fortalecido la incorporación de una perspectiva feminista en la toma de decisiones, centrándolo en el espacio de asamblea:

- **CONSENSO.** Retomado el significado del consenso para la organización y las formas para llegar a él en nuestras asambleas.
- **EMOCIONES.** Visibilizadas las emociones como parte del proceso de toma de decisiones.
- **FACILITACION.** Incorporada en la toma de decisiones la figura de facilitación, para acompañar las decisiones, evitando relaciones desiguales de poder, definiendo metodologías participativas y promoviendo un espacio agradable, de empoderamiento y construcción colectiva.
- **FORMACIÓN.** definidos varios espacios de formación colectiva dentro del horario laboral para seguir avanzando en este proceso: las emociones en las organizaciones, facilitación de grupos y comunicación no violenta.

En los últimos dos años hemos ido profundizando en la apuesta por [los cuidados en los procesos organizativos](#), retomando los aprendizajes del Viajando por lo Invisible y también de Mujeres que Crean de Medellín y de la Iniciativa Mesoamericana de Defensoras de Derechos Humanos (IMD), apostando por crear organizaciones que sean más sostenibles no sólo en sus procesos sino también en promover modelos de vida y trabajos más cuidados y feministas.

## 1.2 EN LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL

El trabajo de Mugarik Gabe en Cooperación Internacional se ha desarrollado a través diferentes organizaciones que pueden ser agrupadas en tres bloques:

### Con organizaciones de mujeres y/o feministas

El trabajo con organizaciones de mujeres y/o feministas comienza en los años 90 a través del apoyo de estrategias de empoderamiento de las mujeres. Fue el propio trabajo con estas organizaciones y la relación con ellas, en gran parte, de donde surge nuestra forma de ver e impulsar la incorporación de la perspectiva de género. Ha sido de ellas en muchas ocasiones de las que hemos aprendido, y nos han aportado y enriquecido para entender cómo llevar a la práctica la perspectiva de género y feminista que ha guiado nuestro trabajo.

Posteriormente, en Mugarik Gabe priorizamos el fortalecimiento de las organizaciones de mujeres y feministas como destinatarias principales de nuestro trabajo de cooperación para el desarrollo, como una de nuestras estrategias, dada su injusta posición subordinada en las relaciones desiguales entre hombres y mujeres.

En la actualidad acompañamos el trabajo de las siguientes organizaciones de mujeres y/o feministas:

1. **Asociación de Mujeres Axayacatl (Nicaragua):** realizan apoyo y acompañamiento a mujeres sobrevivientes de las violencias machistas desde diferentes estrategias como facilitación de grupos de apoyo, generación de espacios de formación/reflexión y fortalecimiento económico de las mujeres. Además, trabajan en la capacitación de periodistas y medios de comunicación.
2. **Asociación Centro de Orientación Familiar y Educación Sexual XochiltAcatl (Nicaragua):** desarrollan procesos de empoderamiento y toma de conciencia de la desigualdad de las mujeres, mediante la construcción de sujetos políticos para el alcance de relaciones justas e igualitarias en el contexto del Desarrollo Local Sostenible en el ámbito rural.
3. **Las Dignas (El Salvador):** es una organización política feminista comprometida con la erradicación del orden patriarcal, heterosexista, y de otras formas de opresión e injusticias, en alianza con otras expresiones feministas; promoviendo la concienciación individual y colectiva de las mujeres para su organización, la acción reivindicativa de sus derechos, y la autodeterminación de sus vidas.
4. **Colectiva Feminista para el Desarrollo Local (El Salvador):** es una organización feminista, defensora de derechos humanos, que dedica su energía y resiliencia al fortalecimiento de la autonomía, la capacidad de transformación y el accionar político local, nacional y regional con las mujeres, juventudes y disidencias sexo-genéricas, propiciando el pensamiento crítico para la construcción de una sociedad sustentable, justa,

democrática e igualitaria.

5. **Corporación para la vida Mujeres que Crean (Colombia):** es una institución feminista que busca que las mujeres ganen autoreconocimiento, valoración, empoderamiento y posicionamiento como sujetos individuales, sociales, culturales y políticos, igualmente gesta e impulsa propuestas políticas transformadoras en coordinación, concertación y alianza con el movimiento de mujeres, el movimiento ciudadano y otros sectores, organizaciones e instituciones afines.

## Con pueblos indígenas

En el año 2002 realizamos un diagnóstico de género para identificar necesidades de cara incorporar la perspectiva de género en los proyectos indígenas. El diagnóstico ~~realizado~~ puso de manifiesto la dificultad de desarrollar una perspectiva de género en los proyectos con organizaciones indígenas, y también la preocupación añadida de no ejercer presiones hacia las socias locales que pudiera interpretarse como injerencia cultural.

A partir de estos datos elaboramos una estrategia para la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos indígenas en el 2003, donde nos planteamos, ~~entre otras cuestiones:~~ Apoyar el conocimiento y debate sobre la manera en que se expresan las relaciones de género en los pueblos indígenas y propiciar intercambios y debates con las reflexiones teóricas sobre “complementariedad” y “dualidad” (la igualdad desde la diferencia) de la cosmovisión indígena, y más concretamente con nuestras socias locales, dando a conocer nuestro proceso interno en equidad de género como inicio de intercambios.

1. **Consejo Regional Indígena del Cauca (Colombia):** es una organización indígena con presencia en el Cauca y a nivel nacional en Colombia. Junto con ellas estamos trabajando la prevención y reivindicación de los derechos de las mujeres a lo interno y externo de la organización. En este aspecto, la implementación de escuelas zonales para la formación de mujeres y lideresas, el establecimiento de un observatorio de violencias machistas y el fortalecimiento de alianzas y redes de mujeres han sido claves.
2. **Organización Indígena de Antioquia (Colombia):** es una organización indígena erradicada en el departamento de Antioquia. Nuestro trabajo se ha enmarcado en apoyar la construcción política, económica y socio-cultural del pueblo senú, donde las mujeres y adolescentes han sido el centro del proceso.
3. **ASECSA (Guatemala):** Es una organización para la cual la incorporación de una perspectiva de género, ha sido prioridad. Cuenta con una política de género 2022-2026 en la que se vienen realizando las siguientes líneas: promover el fortalecimiento de capacidades con equidad de Género y Cosmovisión para el Buen Vivir; promoción de la autonomía económica de las mujeres; abordaje del enfoque de Género y cosmovisión en diferentes niveles a partir de las experiencias de intervención comunitaria; ruta de Atención a casos de Violencia; acompañamiento a las demandas individuales y colectivas de las comadronas, para reducir las brechas de inequidad; contribuir en la dignificación de las comadronas en el sistema de salud pública en Guatemala.
4. **UKUXBE (Guatemala):** En 2009, realizó su primera política de género para articular y reforzar el proceso ya iniciado de la incorporación del enfoque de Género en su estrategia organizacional. Se crean y promueven herramientas, metodologías e indicadores que institucionalicen la transversalización del análisis de género: indicadores de género en todos los

proyectos; metodologías que incluyan la facilitación de las mujeres en los procesos de formación y liderazgo; herramientas organizacionales a la hora de la contratación de personal. Actualmente están impulsando una fuerte participación de las mujeres en la dirigencia de sus las organizaciones comunitarias y sus demandas así como el intercambio con otras organizaciones y con otras mujeres.

5. **CEFREC (Bolivia):** Se ha propuesto una participación equitativa entre hombres y mujeres privilegiando la participación plena de mujeres en iniciativas de formación y entrenamiento. También se están priorizando las **Confederaciones de Mujeres** para promover mayor equilibrio en la presencia de mujeres en el contexto comunicacional y brindar mayor acceso a las mujeres en cuanto a los procesos políticos de toma de decisiones. En contenidos y ejes temáticos se trabajan los derechos de las mujeres, la equidad en las comunidades y organizaciones indígenas originarias y la violencia contra mujeres, hijos e hijas.

## Con organizaciones campesinas y de la soberanía alimentaria

Desde el año 2005 y hasta el 2020, Mugarik Gabe ha apoyado a las organizaciones campesinas con las que colaboraba en Cuba, en la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo que desarrollaban en el caso de **ACPA (Asociación Cubana de Producción Animal)** ~~por un lado~~, y en el desarrollo de la Estrategia de género de la **ANAP (Asociación Nacional de Agricultores Pequeños)** . Este apoyo, se enmarcaba en la estrategia de soberanía alimentaria de Mugarik Gabe.

Actualmente, el apoyo a la soberanía alimentaria se da de forma transversal dentro otras estrategias más amplias como empoderamiento económico de las mujeres, construcción de modelos alternativos, defensa del territorio, o hacer frente a los impactos del cambio climático- temáticas que desarrollan las organizaciones de mujeres y/o feministas y las organizaciones indígenas descritas anteriormente.

### 1.3 EN LA EDUCACIÓN PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL

Para Mugarik Gabe la educación es un proceso a medio/largo plazo que nos convertirá en sujetos políticos activos, a partir de nuestro empoderamiento, emancipación y autonomía personal para conseguir transformar la sociedad capitalista y heteropatriarcal en otros modelos más justos, diversos, equitativos y sostenibles.

Los procesos de educación para la transformación social que promovemos tienen un análisis de género desde el inicio hasta las propuestas transformadoras. No queremos caer en la reducción del concepto de género a las mujeres, ni contar con la participación de mujeres en nuestras actividades, por el sólo hecho de ser mujeres, sino que queremos visibilizar a las mujeres que trabajan y proponen hacia un cambio del sistema (capitalista y patriarcal), oír la voz y las propuestas de mujeres y hombres hacia un cambio de sistema. Esta apuesta se ha transversalizado en todas las propuestas de Educación para la Transformación social.

Pero en los aprendizajes de estos años, tomamos conciencia de contar con una línea de trabajo específica que abordara un tema clave de la agenda feminista y que además nos conectara con otras situaciones y organizaciones que apoyamos en América Latina y a nivel internacional. Por ello, en el año 2000 impulsamos la campaña **Enfrentamos las Violencias Machistas. Patirarkaturik gabe denok jabe**, centrada en la denuncia de las violencias machistas a nivel global y en nuestros contextos más cercanos, así como en la construcción de propuestas para erradicarlas. Esta campaña ha ido evolucionando, desde la formación y sensibilización (exposiciones, jornadas, documental...), a las fases más actuales en las que los procesos realizados (Tribunal, investigaciones...) han dado lugar a líneas claras de incidencia política. Durante toda la campaña la alianza con los movimientos feministas de Euskal Herria, El Salvador, Colombia, Guatemala y también del estado, entre otros, han sido claves para su desarrollo. En los últimos años, esta campaña se ha centrado en la defensa del derecho a la memoria y la reparación como herramienta de lucha contra las violencias machistas, específicamente en el trabajo [Memoria Eraikiz](#).

Además toda una línea de trabajo de apuesta por las vidas sostenibles ha tenido una clara incorporación de la perspectiva feminista, teniendo presente el análisis del modelo económico y social actual desde una perspectiva de la economía feminista y poniendo en el debate y las alternativas modelos que pongan la vida en el centro, visibilizando nuestra eco e interdependencia y asegurando la presencia de los cuidados en toda el proceso de **Decrecimiento y Buen Vivir**. Estos análisis se han concretado en los últimos años en la campaña **Bizitza Jokoan** donde el énfasis se ha conectado también con los impactos del modelo en las defensoras y defensores de derechos humanos, específicamente del medio ambiente.

Conectado con todo el proceso de cambio organizacional, como comentábamos en el apartado previo, los análisis, debates y construcción de contenidos ha sido muy amplia, generando en varios momentos procesos también de educación para la transformación social (**Viajando por lo Invisible y Modelos de Trabajo y activismo y que pongan los cuidados en el centro**), con una clara apuesta de promover espacios de intercambio y de construcción colectiva y difundir los aprendizajes y nuevas propuestas en esta apuesta por el cambio organizacional feminista.

Como hemos planteado desde el inicio de esta política, en toda nuestra trayectoria la alianza con el movimiento feminista ha sido clave, con nuestras socias en América Latina, con otras redes regionales como la IMD y también en EH, articuladas con plataformas feministas locales, colectivos, redes como la Marcha

Mundial de las Mujeres y otros como el Equipo de Género del Foro Social o el Equipo de Género de la Coordinadora de ONGD de Euskadi.

## 2. CONTEXTO<sup>2</sup>

El objetivo de este apartado es realizar un breve análisis del contexto en el cual se enmarca la definición y aprobación de este Plan de Acción Pro-Equidad y nuestros retos para el futuro.

### 2.1 AVANCES

#### **Fortalecimiento del movimiento feminista como sujeto político protagonista**

No cabe la menor duda de que en los últimos años hemos asistido a un mayor reconocimiento y fortalecimiento del movimiento feminista como sujeto político protagonista. Las huelgas del 8M de los años 2018 y 2019, a nivel internacional y local han supuesto una visibilización de la fuerza del movimiento feminista en las calles: mujeres de todo tipo se vieron llamadas a la huelga y a ocupar el espacio público con demandas concretas no sólo sobre la desigualdad entre hombres y mujeres, sino haciendo una crítica estructural al sistema y a un modelo que no sitúa la vida en el centro. Este fortalecimiento a nivel global ha tenido consecuencias positivas en distintos ámbitos, y desde algunos sectores, se ha empezado a hablar de feminismo de la cuarta ola para señalar no sólo las grandes movilizaciones, sino también la participación digital en espacios virtuales que fomenta el establecimiento de alianzas a nivel global (ciberactivismo) como fue el *MeToo*.

En primer lugar, se han enriquecido los debates y los enfoques, englobando una pluralidad de reivindicaciones que van más allá de la lucha por la igualdad de género, promoviendo que en muchos espacios hablemos más de feminismos para visibilizar esta diversidad.

En América Latina, las activistas hablan de "feminismos": desde el feminismo comunitario de las indígenas de Guatemala y Bolivia, al feminismo decolonial antirracista en Colombia y Brasil o el feminismo desde la diversidad sexual. Todas ellas replantean las teorías clásicas para sumar voces al discurso feminista repensando la lucha feminista para adaptarla a la complejidad de sus contextos mediante la pluralidad de voces y rostros colectivos que incluyen a las mujeres indígenas, las partidarias de la lucha comunitaria, las negras, las empobrecidas y las populares.

En Euskal Herria, el feminismo incorpora cada vez más una diversidad de grupos y colectivos, entre los cuales hay desencuentros en algunos temas, tales como, la prostitución o la definición del sujeto político del feminismo, pero que trabajan por encontrar puentes de unión y crear una agenda común. Hay otros temas que abordar y en los que profundizar como la decolonialidad y la diversidad sexual y de género; con todo ello, el movimiento feminista de Euskal Herria sigue apostando por la articulación y caminar conjuntamente, mientras se trabajan los nudos y diferencias hacia un feminismo anticapitalista y antirracista. Un feminismo cada vez más interseccional que no entiende la diversidad como una suma de identidades particulares, ni como una excusa para establecer jerarquías de opresiones, sino que intenta comprender cómo operan esas jerarquías sociales

---

<sup>2</sup> Cuando nos referimos a "las mujeres" siempre lo hacemos en plural, entendiendo el concepto de manera amplia, e incluyendo a las mujeres cis y trans, ya que las desigualdades de género tienen un impacto no sólo en las mujeres sino también en todas aquellas personas disidentes de la heteronorma.

sobre las condiciones materiales de vida y la subjetividad de las mujeres:

## **Avances legislativos en materia de violencia machista y visibilización de los procesos de memoria y reparación**

Los últimos años han sido testigo de un cambio en el abordaje de las violencias machistas, llegando a reconocerlas como un problema político de primer orden, al menos en los discursos, aunque con medidas aún insuficientes. En este sentido, se han ido superando los análisis que se centraban en priorizar la violencia física o en la violencia en el ámbito de la pareja o ex pareja, para abordar la complejidad de esta problemática y de sus manifestaciones (violencia psicológica, social, simbólica, institucional...), así como las carencias de un sistema político y judicial que revictimiza a las mujeres.

Ello ha tenido un reflejo en el ámbito legislativo, donde se ha visibilizado la necesidad de avanzar hacia una actuación conjunta y coordinada entre los poderes públicos y la sociedad civil. En este contexto y centrándonos en el Estado Español, es reseñable el Pacto de Estado contra la violencia de Género suscrito por los grupos parlamentarios, las comunidades autónomas y las entidades locales (2017). En 2021 el gobierno español también aprobó la Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual cuyo objetivo es la protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales. En nuestro contexto más cercano, se ha aprobado la segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE, donde se profundiza específicamente en el capítulo de lucha contra las violencias machistas.

Más allá de las actuaciones a nivel legislativo, destacamos que ha mejorado la organización y visibilidad de los colectivos de sobrevivientes y hay una mayor presencia de los procesos de memoria y reparación.

En América Latina, es reseñable la labor del movimiento(s) feministas(s), que mediante la actuación organizada reivindica y denuncia la violencia machista en la calle, en los medios de comunicación, en los medios digitales, ante las instituciones y la sociedad civil, está contribuyendo a visibilizar esta problemática social en los distintos países que integran esta región.

## **Visibilidad de la Diversidad Sexual y de Género y avance hacia derechos anteriormente vulnerados**

Los colectivos LGTBIQ, mediante la visibilización de sus demandas y la lucha organizada, están consiguiendo el reconocimiento histórico de algunos de sus derechos. En el territorio español se aprueba en 2021 la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos LGTBI, conocida como "*ley trans*". Esta Ley supone un avance histórico, ya que se reconoce la libre autodeterminación de género para las personas mayores de 16 años sin necesidad de revisión médica, prohíbe las terapias de conversión y promueve técnicas de reproducción asistida para "personas trans con capacidad de gestar", entre otras.

En América Latina<sup>3</sup> también se han obtenido avances considerables. Por ejemplo, Perú desde 2017 establece una amplia protección jurídica contra la discriminación basada en la orientación sexual; Chile, en 2018 otorga reconocimiento ciudadano a la comunidad trans mediante la Ley de Identidad de Género; Uruguay avala en

---

<sup>3</sup> Nery Chaves García y Bárbara Ester (2021): Los derechos LGBTI+ en América Latina. Celag. Documento consultado el 4 de marzo de 2022. Disponible en: <https://www.celag.org/los-derechos-lgbti-en-america-latina/>

2019 el matrimonio igualitario.

En los últimos años se ha ido dando una mayor reflexión en las políticas y prácticas relacionadas con la cooperación al desarrollo, conectando el enfoque de género con el de diversidad sexual y de género, generando nuevos debates e iniciativas.

## Reconocimiento y aplicación de los derechos de las mujeres

Si bien en la actualidad hay numerosas crisis globales (climática, sanitaria, etc.) que están suponiendo un empeoramiento de las condiciones de vida de la población en general y de las mujeres en particular, no podemos obviar que la lucha organizada llevada a cabo por el movimiento feminista y por otros movimientos sociales que abogan por la transformación social, ha logrado el reconocimiento de derechos humanos que suponen un avance en la lucha contra las desigualdades de género.

Las reivindicaciones vinculadas al reconocimiento del trabajo de cuidados - que han visibilizado la centralidad de los cuidados en el sostenimiento de la vida y las múltiples desigualdades de género que se manifiestan en este ámbito -, han permitido sentar las bases para avanzar hacia la corresponsabilidad de la sociedad en su conjunto. La ampliación del permiso de paternidad o la intencionalidad del Gobierno Español de regular el derecho al desempleo de las trabajadoras del hogar<sup>4</sup>, suponen unos avances, que, aún siendo insuficientes, están aportando mejoras a uno de los ámbitos donde las desigualdades de género se manifiestan de forma más cruel.

En América Latina los mayores avances se han dado en el reconocimiento de los Derechos Sexuales y Reproductivos, y específicamente en la despenalización del aborto. Aunque los avances siguen siendo insuficientes en el conjunto de la región, desde 2020 hasta 3 países han reconocido el derecho al aborto: Argentina en 2020, México en 2021 y Colombia en 2022.

En este contexto, resulta imprescindible mencionar la creación en 2020 del Ministerio de Culturas, Descolonización y Despatriarcalización de [Bolivia](#), con la misión de promover las políticas culturales de la dignidad y soberanía, así como revertir las desigualdades entre nacionalidades y entre hombres y mujeres: “Descolonizar y despatriarcalizar es revertir esa desigualdad entre nacionalidades, así como entre hombres y mujeres, es romper la hegemonía de una cosmovisión unívoca que subordina una a la otra, que subordina como cosmovisiones distintas; es aceptar la diversidad para generar interrelaciones basadas en la mutua aceptación en igualdad de importancia<sup>5</sup>”. Paralelamente a la creación este Ministerio ha aumentado la presencia de mujeres indígenas en altos puestos de toma de decisión, que ejercen como ministras o vicepresidencias.

---

<sup>4</sup> Noticia de Eldiario.es: Trabajo aprobará el derecho al paro de las trabajadoras de hogar este año. Web consultada el 2 de marzo de 2022. Disponible en: [https://www.eldiario.es/economia/trabajo-aprobara-derecho-paro-trabajadoras-hogar-ano\\_1\\_8794840.html](https://www.eldiario.es/economia/trabajo-aprobara-derecho-paro-trabajadoras-hogar-ano_1_8794840.html)

<sup>5</sup> Noticia del Viceministerio de Comunicación: Se crea el Ministerio de Culturas, Descolonización y Despatriarcalización, para promover la cultura y revertir las desigualdades. Web consultada el 9 de marzo de 2022. Disponible en: <https://comunicacion.gob.bo/?q=20201120/31286>

## 2.2 RETROCESOS

### Avance de los fundamentalismos

A nivel mundial en muchos lugares asistimos al ascenso de gobiernos autoritarios y racistas y al incremento de los fundamentalismos, que están dando lugar a fenómenos como el enfrentamiento entre culturas y religiones, el incremento de la presencia de la ultraderecha en las instituciones y en las calles alentando la xenofobia, el racismo, el sexismo y la misoginia. Todas ellas son expresiones de una sociedad insegura, que tiene miedo al otro u otra y en la cual están aumentando las desigualdades sociales y de género, la exclusión y la pobreza, sobre todo de las mujeres.

Asistimos a una ola fundamentalista antifeminista con empuje del sector religioso, político y de una parte de la sociedad (por ejemplo, el movimiento Incel), que ha ido extendiéndose en Europa y América Latina. Esta ultraderecha genera, moviliza y legitima discursos de odio, acciones violentas y discriminatorias, con el propósito de controlar los cuerpos, las sexualidades, las subjetividades y las vidas de las mujeres, identificando a las feministas como enemigas. Así, limitar los derechos de las mujeres es uno de los puntos de las agendas de la ultraderecha, incluidos lobbys conservadores, religiosos y fundamentalistas a nivel global. Estos discursos calan en la sociedad, incluso en aquellas personas que se sienten sensibles al problema global de las violencias machistas.

### Los desplazamientos forzados

Un fenómeno que se produce en un contexto de cada vez menos protección y que está alcanzando cotas sin precedentes es el de los desplazamientos forzados, ocasionados por los conflictos bélicos, por motivos de género, económicos o ambientales, entre otros muchos.

Actualmente, están tomando cuerpo dos dinámicas que avanzan en sentido contrario a las necesidades del desplazamiento global, y amenazan con una gran colisión; por un lado el lento y constante recorte en el cumplimiento de la legislación internacional en materia de asilo y refugio, y por otro la consideración de la movilidad como amenaza que hay que tratar desde la seguridad y la militarización.

En este contexto, no podemos olvidar el impacto de género de los desplazamientos forzados que se visibiliza desde una doble vertiente: por una lado, las violencias ejercitadas contra las mujeres y niñas en los países de origen suponen una de las razones para iniciar un proceso migratorio forzado; y por otro lado, las dinámicas que se generan en los desplazamientos forzados suponen una vulneración de derechos humanos básicos: ellas a menudo son objeto de violencia física y sexual, se enfrentan a situaciones de pobreza y en un contexto de completa desprotección, son las que siguen cuidando de sus hijos e hijas.

### La persecución a Defensoras de Derechos Humanos

Asistimos asimismo a la desaparición de los Derechos Humanos de la escena política, económica, mediática y la no consideración de la gravedad real de las violaciones a los mismos y de los derechos ambientales por parte de elites políticas y económicas. Los pueblos indígenas son unos de los principales afectados, y sus luchas interrelacionan los derechos humanos individuales y colectivos y los derechos de la naturaleza.

La criminalización de las personas defensoras de derechos humanos, se hace más dura y violenta cuando se ejerce contra las mujeres. Las mujeres defensoras y especialmente aquellas de América Latina, precisamente por ser mujeres, son objeto de múltiples violencias que incluyen: actos de represión policial, censura, tiroteos, violaciones y asesinatos, etc.

## La crisis global de los cuidados

La cohesión social se ve seriamente afectada por la llamada crisis de los cuidados que está generando movimientos migratorios masivos de mujeres del Sur global. Estos, a su vez, están relacionados con la crisis de la reproducción social en los países de origen.

Estos procesos suponen un ataque frontal al sostenimiento de la vida en los escenarios de origen, lo que se ha dado en llamar cadenas globales de cuidados. Se ha producido, en este terreno, una suerte de deslocalización inversa, ya que, debido a la imposibilidad de deslocalizar el trabajo de cuidados, son las mujeres de países del Sur global quienes se están desplazando a otros lugares del mundo. Podemos afirmar, por tanto, que la crisis de cuidados del Norte global ha salpicado al Sur, provocando situaciones dramáticas para muchas personas, relacionadas directamente con los desplazamiento forzados o con la nueva crisis económica que amenaza con llegar. Un conflicto que se vió agudizado con el estallido de la crisis financiera y ahora con la de la COVID-19.

## El impacto de la COVID-19

El análisis de género de los fenómenos sociales ya ha visibilizado que los mismos fenómenos o problemas tienen consecuencias diferenciadas en mujeres y hombres. Varios estudios han puesto de manifiesto cómo la propagación de la Covid-19 ha supuesto un empeoramiento de la vida de las mujeres. Esta crisis sanitaria, ha visibilizado lo que las feministas llevan décadas denunciando: la centralidad del trabajo de cuidados en las mujeres y el impacto que ello tiene en todo los ámbitos de la vida.

En el peor momento de la pandemia, cuando se obligó a la población a confinarse como medida para contrarrestar la propagación de la COVID-19, fueron en su mayoría mujeres<sup>6</sup> quienes prestaron los servicios esenciales y sanitarios a la ciudadanía en un contexto de inseguridad, alarma y medio social. En los hogares, se intensificaron los trabajos de cuidados ya que se cerraron los colegios y los servicios de atención a personas dependientes: las mujeres cuidaban de sus hijos, hijas o de sus mayores, a la vez que seguían atendiendo a sus empleos remunerados. En algunos hogares, aumentó el riesgo de sufrir violencia machista, ya que el confinamiento obligó a las mujeres a “encerrarse” con su maltratador.

En 2022 las consecuencias de esta crisis sanitaria se están manifestando en muchos ámbitos: ha aumentando la sensación de inseguridad, sobre todo en mujeres sobrevivientes de violencia machista; ha aumentado la desigualdad económica de las mujeres y hemos asistido a una mayor precarización de sus condiciones de vida que se ha materializado en fenómenos como la desprotección social o la intensificación de la pobreza.

Estas consecuencias se han visibilizado a nivel global, es decir, no hay región del mundo en la que no se manifiestan, aunque sabemos que hay fenómenos estructurales que pueden agudizarlas: los conflictos armados, los desplazamientos forzados, la falta de acceso a servicios básicos como el sistema de salud público o la educación, entre otros.

---

<sup>6</sup> Según el Instituto de la Mujer del Ministerio de Igualdad del Estado Español, el 70% de los y las profesionales de los servicios sanitarios y de los servicios esenciales son mujeres

### 3. MARCO NORMATIVO

Presentamos a continuación el marco normativo de referencia del Plan de Acción Pro-Equidad de Mugarik Gabe, contemplando los ámbitos de trabajo más relevantes: Derechos Humanos, Cooperación al Desarrollo, Violencia Machista e Igualdad y Diversidad Sexual y de Género.

<b>Temática</b>	<b>Normativa de referencia</b>
<b>Derechos Humanos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, que hace alusión a la no distinción por razón de sexo</li> <li>• I, II, III y IV Conferencia de Mundial de la Mujer (1975, 1980, 1985 y 1995)</li> <li>• Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW), Naciones Unidas, 1979</li> <li>• Declaración sobre el derecho y el deber de los individuos, los grupos y las instituciones de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales universalmente reconocidos de 1998 (53/144, Naciones Unidas)</li> </ul>
<b>Cooperación al Desarrollo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Declaración de París sobre la "Eficacia de la ayuda al Desarrollo" firmada en el 2005 por EL Comité de Asistencia al desarrollo (CAD) de la OCDE</li> <li>• Ley 23/1998 7 de julio de Cooperación Internacional para el Desarrollo, BOE N. 162 (8/07/98).</li> <li>• Ley de Cooperación para el Desarrollo (1/2007)</li> <li>• Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible adoptada por las Naciones Unidas (2015)</li> </ul>
<b>Violencia Machista</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (CONVENCION DE BELEM DO PARA, 1995).</li> <li>• Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Estambul, 2011)</li> <li>• Pacto de Estado contra la violencia de Género (Estado Español, 2017)</li> <li>• Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad relativo a la acreditación de las situaciones de violencia de género (Estado Español, 2021)</li> <li>• Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual (Estado Español, 2021)</li> </ul>
<b>Igualdad y Diversidad sexual y de Género</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley 4/2005 de Igualdad de mujeres y hombres en la C.A. de Euskadi.</li> <li>• Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Estado Español, 2007)</li> <li>• Anteproyecto de ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación (Estado Español, 2021)</li> <li>• Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos LGTBI (Estado Español, 2021)</li> <li>• Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres (C.A. de Euskadi)</li> </ul>

## 4. EL ENFOQUE POLÍTICO Y TEÓRICO DEL PLAN

### PRO-EQUIDAD DE GÉNERO

#### 4.1 EVOLUCIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA COOPERACIÓN

##### Principales enfoques

La preocupación para incorporar el enfoque de género en el ámbito del desarrollo surge en los años 50 del siglo pasado, y se materializa a través del desarrollo de distintos enfoques.

El **enfoque de Bienestar** es el primero que aborda el trabajo con las mujeres, comienza en los años 50 y 60, y el objetivo que perseguía era integrar a las mujeres en el desarrollo, pero en la práctica la mayoría de los programas se centraban en la donación de alimentos, educación nutricional y planificación familiar. Hablamos por tanto de una cooperación mayoritariamente asistencial, al ver a las mujeres como receptoras pasivas y como otro grupo vulnerable, unido a la infancia y la tercera edad y su papel era siempre secundario tanto en la economía como en los procesos de desarrollo en general.

Las reflexiones de autoras como Esther Boserup que cuestionaban la invisibilización, de las mujeres en los procesos de desarrollo unidas a la fuerza del movimiento feminista en Europa y Estados Unidos en los años 70 generaron que las Naciones Unidas definieran 1975 como el Año Internacional de la Mujer y plantearan la primera Conferencia Mundial de la Mujer en México ese mismo año para fomentar la reflexión y definición de estrategias nacionales e internacionales en este ámbito. En este contexto surge el enfoque **Mujer en el Desarrollo (MED)**.

El enfoque MED tenía como objetivo visibilizar la situación y rol de las mujeres en el desarrollo y fomentar su participación activa en la producción, tanto dentro como fuera del hogar. Para ello se proponía aumentar la investigación centrada en las mujeres y los proyectos también específicos para mujeres que posibilitaran ese mayor acceso a la producción (capacitación, crédito...). Este enfoque se implementó a través de tres estrategias: equidad, anti-pobreza y eficiencia. Este enfoque incorporó a las mujeres pero siguieron sin participar en la toma de decisiones de los procesos de desarrollo, sin incluir sus intereses estratégicos y manteniendo un papel secundario al de los hombres.

En los años 90, surge el enfoque **Género en Desarrollo (GED)** - reconocido oficialmente en la IV Conferencia de Mujeres en Beijing en 1995, que pone el foco en las relaciones entre mujeres y hombres y visibiliza como las relaciones desiguales de poder entre ambos suponen un freno al desarrollo igualitario y a la plena participación de las mujeres. El término "género" fue acuñado por las feministas anglosajonas, las cuales promovieron este enfoque y utilizaron este término para visibilizar la situación de subordinación de las mujeres en el marco de unas relaciones de género basadas en la asimetría y la jerarquía.

Los postulados promovidos por el enfoque GED han guiado las políticas de cooperación al desarrollo promovidas por las agencias internacionales, la Unión Europea y también, aunque más tarde, de las políticas de cooperación española. En la práctica, este enfoque se ha puesto en marcha a través de lo que se ha denominado como Estrategia Dual que contempla:

- la transversalidad, es decir la integración del enfoque de género en las políticas, programas y proyectos
- el empoderamiento de las mujeres, mediante la puesta en marcha de acciones específicas para tal fin

Más recientemente, en el marco de las políticas públicas de cooperación al desarrollo, se ha ido promoviendo el **Enfoque de Género basado en Derechos Humanos (EG yDBH)**. Este enfoque tiene como objetivo analizar la inequidad, la discriminación y los desequilibrios de poder específicos que sufren las mujeres en todos los ámbitos de la vida, y lo hace mediante el análisis de las desigualdades en el acceso y en la realización de los derechos, y sitúa el foco sobre aquellas que afectan a las mujeres y niñas, así como a los grupos más vulnerables. Su características principales son las siguientes: genera procesos transformadores; avanza hacia la equidad de género y los derechos de las mujeres; considera a los actores como titulares de derechos, de obligaciones y de responsabilidades; fortalece capacidades y empodera; aborda y transforma las relaciones de poder; se basa en principios como la equidad y no discriminación y la rendición de cuentas; y garantizar una participación efectiva<sup>7</sup>.

Pensamos que este enfoque es otro aporte estratégico, por combinar la mirada feminista con el enfoque de derechos, necesitando siempre mantener una perspectiva crítica tanto con el enfoque de género, como con una apuesta universalista o eurocéntrica de los DDHH.

## Principales críticas

- **La evaporación del género**

Tras más de dos décadas de implementación en el ámbito de la cooperación al desarrollo de la Estrategia Dual vinculada al enfoque GED, varias miradas críticas han puesto de manifiesto las debilidades relacionadas con la transversalización del enfoque de género.

Si bien no se desdeñan los resultados que han permitido avanzar en la transversalidad del enfoque de género en las políticas, programas y proyectos de cooperación - en términos recolección y análisis de datos desagregados por sexo o en el reconocimiento del papel central de las organizaciones de mujeres y feministas, entre otros - se insiste en la insuficiencia de esta medida para el logro de la igualdad de género.

Una crítica relacionada con el integracionismo de la estrategia de la transversalidad es que para muchos actores la perspectiva de género se ha convertido en un nuevo instrumento a utilizar, pensándose más como una herramienta metodológica que como una estrategia política de transformación de las causas estructurales de la desigualdad. Este análisis tiene que ver con la diferencia entre el análisis de género y la perspectiva de género, estando el primero centrado en la visibilización de la desigual condición y posición de las mujeres y el segundo utiliza estos análisis para definir y aplicar mecanismos, estrategias y políticas que cambien las situaciones de desigualdad, sin olvidar la distribución del poder como elemento clave.

Además, resulta de interés mencionar el concepto de **evaporación del género**,

---

<sup>7</sup> Marcel Masferrer, June Orenge y Anna Palacios (2018): "La aplicación del Enfoque de Género y Basado en los Derechos Humanos (EGyBDH) en la Cooperación al Desarrollo. Guía Práctica". Institut de Drets Humans de Catalunya

acuñado por Sara Longwe, para *“aludir a las contradicciones entre el discurso de compromiso con la equidad de género en la formulación de las políticas y una puesta en práctica insuficiente y residual”*<sup>8</sup>. En la práctica, la evaporación de género pone el foco en determinados factores que han supuesto un límite a la hora de transversalizar la perspectiva de género como la falta de formación del personal; las reticencias a la hora de analizar los temas o problemáticas sociales desde una perspectiva de género o a la hora de profundizar en la cultura organizacional, entre otros.

Este análisis crítico está teniendo consecuencia en términos de deslegitimación del propio concepto de “género”, por su vaciado de contenido transformador, por la falta de cambios en las últimas décadas y por la instrumentalización del concepto en los espacios institucionales.

- **La colonialidad del poder y del saber**

Vinculado a lo anterior, es imprescindible destacar las críticas del feminismo decolonial a las políticas de desarrollo.

Según la investigadora en feminismo decolonial - Celenis Rodríguez Moreno -, el feminismo occidental de los años 70 - que criticaba el papel de las mujeres en las políticas de desarrollo de los años 50 y 60, y que intentaba demostrar que sin las mujeres no podría lograr el desarrollo, en realidad no cuestionaba la *“lógica del aparato del desarrollo y la manera como producía conocimiento sobre los territorios y las poblaciones de estos países que se consideraban subdesarrollados o del tercer mundo”*<sup>9</sup>.

En línea con lo que acabamos de mencionar, es importante mencionar el concepto de Colonialidad del Poder, acuñado por Aníbal Quijano, que lo utiliza para explicar como las políticas de desarrollo han supuesto en la práctica un proceso de recolonización.

Desde el feminismo decolonial, el desarrollo entendido como discurso colonial *“despliega una compleja red de conceptos, enfoques y estrategias que crea un campo de comprensión de lo que significa ser “mujer”. Esta red es construida y puesta en marcha, según los preceptos y aspiraciones del feminismo blanco que diagnosticó la misma opresión para todas las mujeres y prescribió las mismas soluciones para todas las mujeres del mundo”*<sup>10</sup>.

## **4.2. HACIA UN NUEVO MODELO DE DESARROLLO: REFLEXIONES PARA AVANZAR HACIA UNA COOPERACIÓN FEMINISTA**

Aunque los últimos años han sido testigos de números avances con respecto a la visibilidad y el fortalecimiento del movimiento feminista como sujeto político que han permitido transitar hacia el reconocimiento de algunos derechos básicos, los resultados conseguidos siguen siendo insuficientes. El auge de las tendencias ultraconservadoras y fundamentalistas, las múltiples crisis (sanitarias, sociales, económicas, etc.) así como las dinámicas de explotación existentes sobre el Sur Global que causan fenómenos tan preocupantes como los conflictos armados o los desplazamientos forzados, están agudizando las desigualdades de género a nivel mundial.

---

<sup>8</sup> Clara Murgialday y Estrella Ramil (2021): De una cooperación con enfoque de género ...a una cooperación con perspectivas feministas.

<sup>9</sup> Celenis Rodríguez Moreno: Mujer y desarrollo: un discurso colonial. Pág. 33

<sup>10</sup> Celenis Rodríguez Moreno: Mujer y desarrollo: un discurso colonial. Pág. 33

Como consecuencia de ello, se han ido desarrollando y estableciendo nuevas formas de resistencia a través de la consolidación de múltiples y distintos movimientos sociales (pueblos indígenas, colectivos LGTBI, etc.) que - en concordancia con los movimientos feministas - han ampliado el foco sobre las desigualdades mediante un análisis de carácter interseccional que ha visibilizado como la correlación de distintas opresiones crea discriminaciones particulares.

En este contexto, no podemos olvidar que el feminismo ha ido enriqueciendo su propuesta política ampliando sus debates (feminismo decolonial, ecofeminismo, feminismo comunitario), sus sujetos políticos (por ejemplo, los colectivos LGTBIQ+) y también sus enfoques analíticos (interseccionalidad, derechos humanos, etc.).

Todo ello, junto a las críticas sobre la inclusión del género en las políticas desarrollo, que hemos señalado en el apartado anterior, pone sobre la mesa la necesidad de avanzar hacia un cambio de paradigma y de enfoque, ya que, en palabras de Clara Murguialday y Estrella Ramil *“los feminismos del siglo XXI ya no se limitan a exigir la trasnversalización del enfoque de género en las políticas de cooperación, sino que demandan políticas que contribuyan a transformar de manera radical los modelos económicos, políticos, de gobernanza, sociales, culturales, etc. imperantes en las sociedades que habitamos. Y estas solo pueden provenir, a nuestro entender, de una política de cooperación que tenga una perspectiva o enfoque feminista, construida mediante el dialogo con diferentes colectivos feministas, de diferentes territorios, con feministas expertas en políticas públicas, etc.”*<sup>11</sup>

Se está demandando por tanto la necesidad de impulsar un nuevo modelo de cooperación, que en la actualidad, se está fundamentando en lo que se define como cooperación feminista.

En primer lugar, estamos hablando de un enfoque que en la actualidad (2022) se encuentra en “construcción”, si bien se ha avanzado en su marco teórico y político, todavía no se han desarrollado suficientemente sus líneas operativas y prácticas.

En el año 2011, en Mugarik Gabe realizamos un análisis crítico de los procesos de cooperación poniendo de manifiesto la necesidad de avanzar hacia un nuevo modelo de cooperación que definimos como “cooperación transformadora”<sup>12</sup>. Este concepto tiene muchas similitudes con el concepto de cooperación feminista y con las críticas y aprendizajes planteados en el mundo de la cooperación, por lo que lo entendemos como un marco político de interés para el desarrollo de este nuevo plan pro-equidad de género.

No obstante, dada la falta de concreción actual de lo que implica en la práctica la puesta en marcha de una cooperación feminista, durante el desarrollo de este nuevo plan pro-equidad, será necesario revisar periódicamente este marco teórico con el fin de averiguar si realmente se alinea con las estrategias de intervención que proponemos, así cómo si es coherente con la visión política sobre feminismos y cooperación que manejamos en Mugarik Gabe.

Entendemos la cooperación feminista como un enfoque político que cuestiona los modelos imperantes desde la *base* y lo hace incorporando una mirada interseccional y feminista que combina una diversidad de enfoques, que visibiliza estrategias de resistencias y promueve alternativas, todo ello en alianza con organizaciones feministas y con otros colectivos.

En línea con la documentación que se ha ido produciendo sobre este nuevo enfoque

---

<sup>11</sup> Clara Murguialday y Estrella Ramil (2021): De una cooperación con enfoque de género ...a una cooperación con perspectivas feministas. Pág. 3

<sup>12</sup> María Viadero y Tamara de Gracia (2011): La alianza entre el movimiento feminista y la solidaridad internacional como estrategia de lucha por la equidad de género: un análisis crítico de los procesos de cooperación actuales. Mugarik Gabe. Guatemala

y con el concepto de cooperación transformadora que manejamos, entendemos que las características principales de la cooperación feminista son las siguientes:

- b) Apuesta por la **multidimensionalidad y la interseccionalidad** en el análisis de las desigualdades. La multidimensionalidad, entendida como el enfoque desde el cual nos aproximamos al análisis de la realidad, ya que en la vida de las personas en general y de las mujeres en particular, influyen distintos factores sociales, económicos, políticos y culturales, así como diferentes relaciones de poder o experiencias. Y la interseccionalidad, entendida como un enfoque analítico que ayuda a comprender como la relación entre distintas dimensiones (el sexo, el género, la clase social, etc.) crean opresiones particulares. El abordaje de las desigualdades desde una perspectiva multidimensional e interseccional, permite realizar un análisis de las causas estructurales que las generan y ayuda a comprender de forma más integral las opresiones que afectan a las mujeres.
- c) **Centralidad en el reconocimiento y la participación de los sujetos políticos para promover modelos alternativos de sociedad:** si la cooperación feminista plantea cuestionar el modelo desde “la base” es necesario que los procesos de desarrollo otorguen un papel central a los sujetos políticos, es decir, a los movimientos sociales que luchan por la transformación: los movimientos feministas, antirracista, indígena, campesino, ecologista, etc.. La centralidad de estos sujetos políticos ha de entenderse desde una doble vertiente: desde su fortalecimiento como sujetos comprometidos para la transformación y desde la inclusión de sus propuestas en las políticas de desarrollo.
- d) **El foco en las alianzas:** si bien el movimiento feminista se dibuja como sujeto político indispensable, resulta imprescindible construir alianzas entre diferentes niveles de participación política, cruces entre naciones y movimientos de base y con un planteamiento claro de ruptura de los actuales marcos. Para ello, resulta estratégico apostar por el debate abierto y por la construcción conjunta de nuevos paradigmas con las y los actores del movimiento social que están promoviendo distintas movilizaciones: por la soberanía plena de las personas y poblaciones, el fin de la explotación, la opresión racista y machista. Y en este contexto resulta imprescindible remarcar el aporte que las organizaciones y los pueblos indígenas del continente americano, con la contribución también imprescindible de las mujeres indígenas, están realizando en la plasmación de paradigmas emancipatorios, traducidos en la constitución de nuevos estados plurinacionales y anti patriarcales.
- e) Si bien el enfoque de cooperación feminista nos sitúa ante elementos nuevos que enriquecen y amplían la mirada sobre los procesos de género y desarrollo, **no podemos “arrinconar” las estrategias puestas en marcha hasta el momento.** Nos referimos en particular a la Estrategia Dual, constituida en su doble vertiente por el empoderamiento de las mujeres y la transversalización del enfoque de género en las políticas y proyectos de desarrollo. Si bien se han visibilizado numerosas críticas vinculadas específicamente a la vertiente de transversalización, nuestra mirada debe incorporar los aprendizajes de las experiencia adquirida y seguir manteniendo la apuesta para incorporar la mirada de género en estos procesos, mediante instrumentos como: la elaboración de presupuesto con enfoque de género o de los informes de impacto de género en las políticas públicas, u otros.

En el proceso construcción de este enfoque de cooperación feminista, nuestra apuesta es por retomar los aprendizajes de enfoques previos y de otros movimientos sociales que los están poniendo en práctica. Además de las propuestas ya comentadas en este documento (interseccionalidad, enfoque de

género basado en DDHH...) no queremos dejar de mencionar otros que seguirán presentes en nuestra estrategia y que entendemos como parte en la construcción de esta cooperación feminista:

- **Feminismo decolonial**, que pone sobre la mesa la importancia de revisar tanto de la teoría como de la propuesta política del feminismo occidental, reconociendo la diversidad de conocimientos, conectando el pensamiento con la acción política<sup>13</sup>
- **Diversidad sexual y de género** que se entiende desde una perspectiva interseccional en la medida en que se reconoce “que hay categorías sociales que no son naturales sino construidas e interrelacionadas, y se debe de entender cada una de ellas, en sus diversas dimensiones, integrando de forma completa a cada persona y su identidad”<sup>14</sup>
- **Feminismo Comunitario** cuya meta es descolonizar el feminismo, convertirlo en un instrumento de pensamiento y acción integrado en las culturas, reconociendo a la vez su carácter histórico al vincular su propia desaparición a la derrota definitiva del patriarcado. Su utopía como movimiento feminista es, construir una propuesta de sociedad cuya organización gire alrededor de la comunidad (la común-unidad) integrada por hombres y mujeres, sus fuerzas, sabidurías y capacidades respectivas, superando el individualismo y capaz de trascender el Estado;
- **Economía feminista** que ha ampliado la noción de economía y trabajo utilizada, ya que hasta ahora nos hecho pensar que lo económico se reduce al análisis de los procesos de “producción” y distribución mercantil. Cuando la vida no se considera un fin está amenazada por el capital. Esta lógica del capital es patriarcal y androcéntrica, e implica que lo humano es alejarse de las necesidades biológicas de ahí que la regeneración de la vida sea considerada como algo de menor valor;
- **Economía de los cuidados** que pone de manifiesto que los cuidados han de entenderse desde una perspectiva económica ya que implican “el uso de recursos escasos, materiales e inmateriales, de energía y tiempo, con costes directos e indirectos más o menos evidentes y requieren la realización de un autentico trabajo que satisface las necesidades humanas básicas”<sup>15</sup>;
- **Ecofeminismo**, que considera que la dominación y explotación de las mujeres y la dominación y explotación de la naturaleza tienen un origen común, lo que sitúa a las mujeres en una situación privilegiada para acabar con dicha dominación. Propone que el movimiento feminista y el movimiento ecologista tienen objetivos comunes y deben trabajar conjuntamente en la construcción de alternativas teóricas y prácticas.

---

<sup>13</sup> Rodríguez Moreno, Celenis (2014): *Mujer y desarrollo: un discurso colonial*. El Cotidiano, núm. 184, marzo-abril, 2014, pp. 31-37 Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco Distrito Federal, México. (<https://www.redalyc.org/pdf/325/32530724002.pdf>)

<sup>14</sup> Cooperación Española, Conocimiento Interconecta. “Cooperación Española reafirma su compromiso con enfoque interseccional e inclusivo para las personas LGTBI+” (Artículo elaborado por el Centro de Formación de la Cooperación Española en Montevideo el 02/07/2020). Consultado el 1 de marzo de 2022. Disponible en: <https://interconecta.aecid.es/contenidocomunicacion/Paginas/Cooperaci%C3%B3n-Espa%C3%B1ola-reafirma-su-compromiso-cooperando-con-enfoque-interseccional-e-inclusivo-con-las-personas-LGTBI-.aspx>

<sup>15</sup> Lina Gálvez (2016): La economía de los cuidados. De Culturas

## 5. EL MARCO TÉCNICO Y ORGANIZATIVO QUE FUNDAMENTA EL PLAN PRO-EQUIDAD

En base al marco político que hemos descrito anteriormente, presentamos a continuación cómo se concreta la estrategia pro-equidad de género, tanto desde una perspectiva técnica como organizativa.

Desde el punto de **vista técnico**, pretendemos:

- a) Seguir impulsando procesos de transformación social – tanto desde los procesos de educación como de cooperación al desarrollo, en Euskal Herria y en América Latina, desde el **Enfoque de Género basado en Derechos Humanos (EG yDBH)**. Para ello, el reflejo de esta apuesta en nuestro Plan Estratégico actual (2021-2026) se concreta en:
  - seguir denunciando los derechos de las mujeres, exigiendo de justicia y la promoción del derecho activo a ejercerlos;
  - impulsar la articulación con el movimiento feminista y de mujeres para la mejora de la capacidad de incidencia y construiremos procesos de memoria y reparación frente a las violencias machistas.
  - en lo que a denuncia de la violación de derechos y exigencia de justicia y el ejercicio activo se refiere, concretamente se va a contribuir al ejercicio de los Derechos Sexuales y reproductivos en El Salvador y Colombia;
  - fortalecer la autonomía ideológica y la seguridad personal para una vida libre de violencias machistas en Colombia, El Salvador y Nicaragua;
  - acompañar de forma integral y feminista a defensoras de derechos de las mujeres y así como denunciar su criminalización, fortaleciendo a su vez, el trabajo en red con organizaciones de defensoras de los derechos de las mujeres y el trabajo de organizaciones de mujeres indígenas de Colombia en torno a la diversidad sexual y género;
  - avanzar en el ejercicio del derecho a una vida libre de violencias machistas mediante procesos de educación e incidencia política y social
- b) En línea con lo que acabamos de describir, nuestra estrategia se **propone mantener algunos elementos de la Estrategia Dual vinculada al enfoque GED**, que en lo práctico implica seguir avanzando en la incorporación de la perspectiva de género en todos los procesos de cooperación al desarrollo y de educación para la transformación social de manera transversal así como fomentando el empoderamiento de mujeres. La Cooperación Feminista es un marco político *deseable* y coherente a la estrategia que pretendemos impulsar a través de este plan de acción pro-equidad, que necesitamos identificar en qué se concreta en lo práctico. Ello nos sitúa ante un escenario que podríamos definir de “transición” que exige por un lado reflexionar sobre la puesta en práctica de lo que entendemos por cooperación feminista; y por otro lado, seguir manteniendo elementos del marco que ha guiado estas políticas en las últimas décadas – como es la Estrategia Dual – sobre todo desde la vertiente de empoderamiento de mujeres.

Si como hemos señalado, la Cooperación Feminista cuestiona el modelo desde la base, incorporando una diversidad de enfoque en alianza con organizaciones feministas y con otros colectivos, este plan de acción pro-equidad se propone seguir apostando por **consolidar y ampliar las alianzas de MG** tanto con el movimiento feminista como con otros sujetos políticos. En lo concreto nos proponemos seguir afianzando las alianzas a) con el movimiento feminista en su diversidad y que incluye la mirada antirracista e interseccional; b) con el movimiento indígena de América Latina- que nos aporta una visión decolonial, c) con el movimiento ecologista y d) con los colectivos LGBIQ.

Durante el proceso de elaboración de este documento, se han mantenido reuniones de contraste con algunas de las entidades aliadas de MG con el objetivo de identificar propuestas de colaboración futuras. En relación a las entidades aliadas de Euskal Herria, se ha expresado la voluntad de seguir estableciendo líneas de trabajo comunes que permitan seguir profundizando en los procesos de cambio organizacionales pro-equidad o que ayuden a reforzar procesos de incidencia política y social en el ámbito de las políticas de cooperación al desarrollo o de los derechos de las mujeres. Desde entidades como ASECSA, por el Derecho a la Salud de los Pueblos (Guatemala), se traslada el interés de apostar por proceso de intercambio de experiencias entre organizaciones de mujeres de distintos ámbitos geográficos, al entenderlos como procesos que aportan creatividad y amplían el conocimiento.

- c) Asimismo mantenemos la apuesta por la **denuncia y cuestionamiento del modelo capitalista, colonial y patriarcal** que reproduce desigualdades y las utiliza para su propia reproducción, mediante estrategias que aseguren la promoción de modelos políticos y económicos alternativos con justicia social, sostenibles y equitativos (es el objetivo 2.2 del PE)

Desde el punto de **vista organizativo**, y dada la larga trayectoria que tenemos en Mugarik Gabe con relación a los **procesos de cambio organizacional pro-equidad de género (COpEG)**, creemos necesario continuar con el **proceso de cambio organizacional feminista** para dar coherencia a nuestra apuesta política desde nuestro funcionamiento cotidiano.

En la estrategia de cambio organizacional pro-equidad de género, son las organizaciones quienes se encuentran en el punto de mira, para que sean capaces de impulsar cambios transformadores de las relaciones desiguales de género. No es posible implementar una nueva política que implica un cambio de paradigma, sin generar un cambio en nuestras prácticas y procedimientos.

Este enfoque considera que una organización desigual va a reproducir dinámicas desiguales. Las organizaciones somos reflejo de la realidad social y hacen propios los roles, estereotipos y dinámicas de relaciones condicionadas por la desigualdad de poder entre hombres y mujeres. La metodología COpEG facilita que se visibilicen cuáles son las dinámicas, rutinas y formas de funcionamiento que están produciendo desigualdades de género dentro de las organizaciones para, a partir de ahí, diseñar medidas concretas orientadas a eliminarlas. La visión es integral, ya que se analizan todos los ámbitos de la organización - también los valores y la cultura - y la clave es impulsar procesos participativos de aprendizaje colectivo.

Un elemento clave a abordar desde esta estrategia es la cultura organizacional. La cultura organizacional encuadra las opciones de las personas de una organización. Desde el punto de vista del género, esto quiere decir que la cultura determina el peso, valor y significado de lo masculino y lo femenino en cada contexto organizacional y, por tanto, las oportunidades de las personas en él. La cultura delimita cómo se interpreta y cómo se valora el trabajo de mujeres y hombres dentro de una organización, las expectativas acerca de cómo deben comportarse

en ella y propicia las condiciones para que puedan hacer determinadas cosas o para que no puedan hacerlas (Natalia Navarro).

En el marco de este plan de acción pro-equidad la apuesta por el cambio organizacional se concreta en:

- aplicar **la perspectiva feminista y de género al marco de revisión y negociación del convenio colectivo propio**, buscando mantener un política retributiva de equiparación salarial y prestando especial atención al acompañamiento de las personas trabajadoras.
- aplicar **medidas de prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual**.
- seguir aplicando y desarrollando las estrategias de **toma de decisión** creadas en años anteriores;
- abordar con más profundidad la reflexión sobre el Cuidado y la gestión emocional definiendo el modelo “**Democratización de los cuidados**” que queremos, revisando las medidas que hemos tomado hasta ahora y adoptando nuevas en base a los debates y decisiones que tomemos;
- apostar por el **Fortalecimiento Interno** mediante la formación en los temas que consideramos prioritarios como son el impacto de género de la actual crisis climática, la decolonialidad, la diversidad sexual y de género, interseccionalidad, entre otros. La formación y el debate entorno a estos temas nos permitirán profundizar en cómo abordar en lo práctico enfoques que se alinean con la cooperación feminista – como especial referencia a la interseccionalidad y la decolonialidad;
- revisar nuestra **forma de funcionamiento**, haciendo especial hincapié en el teletrabajo, el asamblearismo y nuevos modelos de organizaciones horizontal.

En el capítulo siguiente se presenta el **cuadro completo de actuación del Plan pro-Equidad 2022-2025**, con el detalle de los resultados esperados, acciones definidas, instancias o personas encargadas del impulso de dichas acciones, y cronograma global de ejecución, mientras que el capítulo final recoge la **descripción y desarrollo del sistema de seguimiento y evaluación** planteado para el periodo de implementación y la fase final de evaluación del Plan.

Finalmente, se recoge en el **anexo I el documento de previsión de gasto** correspondiente al **primer año de implementación del Plan pro-Equidad de Género (2022)**.

## **6. CUADRO DE ACTUACIÓN DEL PLAN PRO-EQUIDAD 2022-2025**

### **6.1 PARTE I. CONSOLIDAR UN MODELO ORGANIZACIONAL FEMINISTA**

## OBJ 1. Avanzar en la construcción colectiva y puesta en práctica de nuestro modelo organizacional feminista

Resultados esperados	Acciones	Responsables <sup>16</sup>	2022	2023	2024	2025
1.1. Se ha consolidado el compromiso político colectivo hacia el cambio organizacional pro equidad y la implementación de la nueva planificación de género con criterios de transparencia y rendición pública de cuentas.	Aunque no exista obligatoriedad en su caso, Mugarik Gabe se adecúa a los requisitos estipulados en el Real Decreto 901-2020, que regula los planes de igualdad y su registro, y en el Real Decreto 902/2020, que regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.	Referente de género				
	Se actualiza anualmente el registro retributivo de Mugarik Gabe, en el formato establecido por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.	Administración				
	Se solicita para MG el reconocimiento de Entidad colaboradora para la igualdad de Emakunde y, en caso de obtenerlo, se gestiona el seguimiento anual dicho reconocimiento.	Referente de género				
	En caso de obtener el reconocimiento como entidad colaboradora para la igualdad, se participa activamente en la programación de la Red BAI SAREA.	Referente de género				
	Se solicita para MG la homologación como consultora en igualdad de Emakunde y, en caso de obtenerla, se gestiona el seguimiento anual dicho reconocimiento.	Referente de género				
	Se mantiene la auditoria social anual de REAS	Administración (Susana)				

Resultados esperados	Acciones	Responsables	2022	2023	2024	2025
1.2. Han aumentado nuestros conocimientos y se han acordado posicionamientos	Se celebran las formaciones principales y debates estratégicos en espacios de Asamblea, para consolidar la inclusión de la perspectiva feminista en todos los ámbitos de trabajo de la organización.	Comisión línea 2 PE				
	Se priorizan dos formaciones-debates por cada línea del Plan Estratégico en los tres próximos años (6 en total), para ayudar a definir posicionamientos organizacionales feministas en temas estratégicos.	Elkargune				

<sup>16</sup> Las diferentes instancias o personas responsables del impulso de las acciones previstas están descritas en el apartado 7.1. relativo al sistema de implementación y seguimiento del Plan pro-Equidad.

organizacionales <i>feministas</i> en temas estratégicos.	Todo el equipo de MG recibe un mínimo de 20 horas anuales de formación en temáticas relacionadas con la implementación del Plan pro Equidad 2022-2026. <i>[Nota: En esas horas entran las horas de debates estratégicos y formaciones en asamblea]</i>	Asamblea				
	Se realizan debates estratégicos y formaciones sobre diversidad sexual y de género, contribuyendo a reforzar así la perspectiva interseccional de la organización.	Comisión línea 2 PE				
1.3. Se ha definido nuestro modelo inclusivo de comunicación externa e interna	Se establece un protocolo de comunicación inclusiva externa, con posterioridad al debate sobre el modelo de comunicación que MG quiere impulsar.	Responsables de comunicación				
	Se establece un protocolo de comunicación inclusiva interna (que incluye, entre otros temas, la cuestión de las adaptaciones tecnológicas para el trabajo en la nube)	Responsables de comunicación				
	Se implementa la guía de comunicación no sexista	Asamblea				
1.4. Se ha establecido una arquitectura de género y un modelo de gestión para la correcta implementación, seguimiento y evaluación del II Plan pro Equidad de Género de MG.	Se mantiene la figura de la referente de género, responsable de velar por el impulso y buena implementación del II Plan pro Equidad de género 2022-2025.	Referente de género				
	Se crea un Equipo adhoc de seguimiento del II Plan pro Equidad de género (EQ adhoc), integrado por una persona de cada equipo del organigrama y la referente de género.	ED Feminismos (Joana/Lidia), Administración (Susana) ECI (Tamara) Referente de género				
	La Comisión encargada del seguimiento de la línea 2 de "Derechos de las Mujeres y transformación feminista" del Plan Estratégico 2021-2026 se coordina de forma activa con el equipo de seguimiento del II Plan pro Equidad de género.	EQ SEG Plan Comisión línea 2 PE (María, Lorea)				
	El equipo de Educación y Feminismos de MG contribuye activamente al esfuerzo de implementación del II Plan pro Equidad de Género, de forma coordinada con el equipo de seguimiento.	ED Feminismos				
	Se elaboran informes anuales de seguimiento del Plan COpEQ 2022-2025	Referente de género				

	Se socializa el seguimiento anual del Plan COpEQ 2022-2025 en espacio de Asamblea para garantizar el conocimiento y la participación de todo el equipo de MG.	Referente de género				
	Se diseña y ejecuta un proceso de evaluación feminista del Plan COpEQ 2022-2025, desde un modelo no patriarcal adaptado a la organización. [año 2025]	EQ SEG Plan				
1.5. Se han mejorado los procesos de toma de decisiones en la organización, siguiendo los principios del trabajo en equipo no patriarcal.	Se revisan y conocen otros modelos transformadores y feministas de organización y asamblearismo.	Elkargune				
	Se realiza un seguimiento de las medidas adoptadas para el funcionamiento y la toma de decisiones en las Asambleas, prestando especial atención al sistema de facilitación desde una perspectiva feminista.	Elkargune EQ facilitación Referente de género				
	Se implementan rondas de emociones en los espacios de Asamblea y se valora su uso y utilidad como práctica de mejora en la toma de decisiones.	EQ facilitación				

## OBJ 2. Seguir implementando un marco de relaciones laborales que promueva la equidad de género en la organización

Resultados esperados	Acciones	Responsables	2022	2023	2024	2025
2.1. Se ha aplicado un protocolo de selección y acogida de personal que responde a criterios de igualdad y no discriminación.	Se realizan revisiones trianuales del protocolo de selección y acogida de personal, prestando especial atención a los criterios de acción positiva y priorización de contratación de mujeres para mantener la proporción vigente de mujeres y hombres en la organización, así como a la inclusión de criterios que promuevan la diversidad sexual y de género.	Elkargune Referente de género				
	En los documentos de perfil del puesto elaborados por el Comité de Selección se explicita el compromiso de la asociación con la igualdad de oportunidades y se velará por la utilización de un lenguaje inclusivo.	Elkargune				
	Entre los requisitos para los puestos técnicos, se incluye tener <b>formación y trayectoria</b> en temas de equidad de género y feminismos, así como experiencia en la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos.	Elkargune				
	El Comité de Selección (integrado por un mínimo de 50% de mujeres) utiliza un modelo de guión de entrevista basado en los principios de igualdad de oportunidades, con preguntas relacionadas exclusivamente con los requerimientos del trabajo.	Elkargune				
	Una vez incorporada la persona seleccionada, el proceso de acogida inicial ofrece información detallada sobre la política pro Equidad de MG, incluyendo copias de los principales documentos y protocolos de referencia, además de un acompañamiento específico en el principal espacio de toma de decisión que es la Asamblea.	Elkargune				
2.2. Se ha aplicado la perspectiva feminista y de género al marco de revisión y negociación del convenio colectivo	Se realiza la revisión cuatrianual del Convenio colectivo propio, aplicando la perspectiva de género y buscando incorporar nuevas medidas que mejoren el Convenio del Sector.	Asamblea				
	Se elabora una ficha que recoge las medidas de mejoras laborales sobre el Convenio del Sector aplicadas en MG y se publica el documento en la web.	Referente de género Elkargune (Susana)				

propio, buscando mantener un política retributiva de equiparación salarial y prestando especial atención al acompañamiento de las personas trabajadoras.	Se mantiene una política retributiva de equiparación salarial entre todas las personas remuneradas de MG, con criterios claros, objetivos y neutrales desde la perspectiva de género.	Asamblea				
	Se continúa con la evaluación participativa de las personas realizando dos evaluaciones al año.	Elkargune				
	Se actualiza y administra al equipo de MG el cuestionario de valoración de las condiciones laborales utilizado para la elaboración del II Plan pro Equidad de género, con el objetivo de realizar un análisis comparativo que nutra los debates de revisión del convenio laboral.	Referente de genero Elkargune (Susana)				
	Se participa activamente en la iniciativa impulsada por REAS de análisis e intercambio de buenas prácticas en el ámbito de las políticas laborales y la gestión interna de las organizaciones.	Referente de genero Administración (Susana)				

## OBJ 3 Profundizar en la definición y operativización de un modelo de democratización de los cuidados que forme parte de la cultura organizacional y abarque todos los ámbitos de funcionamiento de MG.

Resultados esperados	Acciones	Responsables	2022	2023	2024	2025
3.1. Se ha definido un modelo de "democratización de los cuidados" que responda a las necesidades de las personas contratadas de MG y se han establecido canales de colaboración con otras entidades y redes que buscan impulsar prácticas saludables y de cuidados en la cultura organizacional.	Se celebran debates estratégicos y se define la postura organizacional sobre lo que se entiende en MG por cuidados y cuidado organizacional (o "poner la vida en el centro").	Elkargune (Lidia, Tamara) ED Feminismos				
	Se organiza un debate estratégico y se define la postura organizacional sobre el teletrabajo.	Elkargune - Asamblea				
	Se consensuan medidas concretas de cuidado organizacional hacia las personas remuneradas de MG, en función de los resultados de los debates estratégicos celebrados.	Asamblea				
	Se revisan las cargas de trabajo y reparto de responsabilidades entre las personas de todos los equipos de MG.	Todos equipos				
	Se acompaña el fortalecimiento del cuidado de las organizaciones y las defensoras de derechos humanos hacia prácticas saludables y cuidadas (estructuras de trabajo en equipo no patriarcales).	Comisión línea 2 PE				
	Se participa activamente en la Red Denbbora de nuevos usos del tiempo, impulsada por el Ayuntamiento de Bilbao y la Diputación Foral de Bizkaia.	Referente de género				
	Se avanza en la prospección de herramientas de fomento del cuidado organizacional feminista, mediante la participación en el proyecto sobre "Modelos de trabajo y activismo que ponen el cuidado en el centro", en colaboración con el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.	ED Feminismos				

<b>Resultados esperados</b>	<b>Acciones</b>	<b>Responsables</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
3.2. Se ha promovido el ejercicio corresponsable de los derechos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Se revisan las medidas existentes de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, prestando especial atención a las medidas de autocuidado y a las necesidades de cuidado hacia la infancia, las personas con diversidad funcional o personas mayores.	Asamblea				
	Se difunden activamente las medidas de conciliación y corresponsabilidad a todo el equipo de MG.	Responsables de comunicación				
	Se analiza periódicamente en Asamblea el uso de las medidas adoptadas desde la perspectiva de género, valorando su adecuación a las necesidades existentes en la organización.	Asamblea				
3.3. Se ha integrado la perspectiva de género en los procesos de seguridad y salud laboral de la organización.	Se revisan las medidas específicas de adaptación a potenciales crisis sanitarias, prestando especial atención al impacto de género de las mismas.	Administración (Susana)				
	En los nuevos pliegos de contratación de empresas de seguridad y salud laboral, se incluye el requerimiento de integrar la perspectiva de género a los procedimientos aplicados en la organización.	Administración (Susana)				

## OBJ 4 Consolidar la cultura organizacional de tolerancia cero hacia las violencias machistas

Resultados esperados	Acciones	Responsables	2022	2023	2024	2025
4.1. MG ha aplicado medidas de prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.	Se ubica, en un lugar visible de la organización el Decálogo de Tolerancia O ante el acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual en el ámbito laboral,	Referente de género				
	Se sigue socializando de forma activa el protocolo a toda la plantilla, prestando especial atención a las nuevas contrataciones.	Elkargune				
	Se da a conocer el protocolo a las socias locales en AL, y se solicita que ubiquen el Decálogo de Tolerancia O en un lugar visible de la organización.	ECI				
	Se incluyen en los proyectos de cooperación y de acción humanitaria o de emergencia, el riesgo y las medidas dirigidas a combatir el acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual	ECI				
	En cualquier proceso de la selección de personal, se exige certificado por delitos de naturaleza sexual o referencias semejantes en los países donde no exista una acreditación oficial semejante.	Elkargune				
	Se participa en las formaciones que la Coordinadora de ONGD de Euskadi promueva en este tema, garantizando la socialización de los principales conocimientos a toda la plantilla en espacios de Asamblea.	Referente de género Asamblea				
4.2. MG ha aplicado las medidas de actuación establecidas en caso de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.	Se da a conocer los nombres y forma de contacto de las personas que conforman el equipo de referencia responsable de recibir las denuncias y poner en marcha la fase de investigación del protocolo.	Elkargune				
	Se elabora un informe anual de seguimiento de la aplicación del protocolo.	Referente de género				

<b>Resultados esperados</b>	<b>Acciones</b>	<b>Responsables</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
4.3. MG ha plasmado su compromiso activo de acompañamiento a mujeres en situaciones de violencia machista, mediante la definición e implementación de medidas concretas de actuación.	Se genera un espacio de debate para identificar las situaciones de violencia machista que puedan afectar a mujeres vinculadas a MG, dentro y fuera del ámbito laboral, más allá de los casos incluidos en el protocolo de prevención y atención ante el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.	Asamblea				
	En función de las posibles situaciones de violencia machista identificadas, MG define medidas concretas de actuación, prestando especial atención a las necesidades de las víctimas, por ejemplo en materia de acompañamiento, denuncia pública desde MG, y reparación, siempre que la aplicación de dichas medidas esté acordada con la o las víctimas.	Asamblea				

## **6.2 PARTE II. POR UNA COOPERACIÓN TRANSFORMADORA - FEMINISTA Y BASADA EN LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES**

## OBJ 5. Consolidar la defensa de un modelo de cooperación transformadora y feminista

Resultados esperados	Acciones	Responsables	2022	2023	2024	2025
5.1. Se ha defendido , ante la sociedad y las instituciones publicas, el valor de la cooperación descentralizada y en particular el modelo transformador y de solidaridad en el que creemos.	Se incide en la nueva Ley vasca de Cooperación para: limitar lo mas posible la entrada de otros agentes de cooperación; comprometer el 0,7 ppto para cooperación; intentar que la ley tenga un enfoque feminista, de derechos, de sostenibilidad y de transformación social.	ECI ED Feminismos				
	Se aprovechan formaciones que damos para incidir en la relevancia del modelo de cooperación transformadora y la solidaridad que defendemos	ECI ED Feminismos				
	Se participa en medios de comunicación con el mensaje de la defensa de la solidaridad y la cooperación transformadora.	Asamblea				
	Se participa en los espacios de debates y reflexión impulsados por la Coordinadora de ONGD de Euskadi sobre "Cooperación Feminista" para valorar la implicación de las ONGD y las políticas públicas de Cooperación al Desarrollo	Responsables para la asistencia a espacios de la CONGD (Jesus, Lidia, Xabi, Maria)				
5.2. Se han compartido experiencias, impartido formación y acompañado a entidades interesadas en promover un cambio organizacional feminista en su funcionamiento interno y un modelo transformador y solidario hacia fuera.	Se forma y se ha acompaña en temas de coeducación y cambio organizacional feminista a ONGDs, a organizaciones sociales, centros educativos y quien muestre interés.	ED Feminismos (Maria, Joana)				
	Se imparten formaciones en las temáticas del catalogo (feminismo, equidad de género, derechos humanos, derechos de los PPII, compra publica responsable, transición hacia vidas sostenibles (4 ejes), solidaridad...)	ECI ED Feminismos				

## OBJ 6. Avanzar en la defensa de los derechos de las mujeres

Resultados esperados	Acciones	Responsables	2022	2023	2024	2025
6.1. . Se ha denunciado la violación de los derechos de las mujeres y promovido la exigencia de justicia y promoción del derecho activo a ejercerlos	Se contribuye al ejercicio de los Derechos Sexuales y reproductivos en El Salvador y Colombia	ECI (Lorea, Tamara)				
	Se avanza en el ejercicio del derecho a una vida libre de violencias machistas a través del desarrollo y apoyo de procesos de Educación e incidencia política y social en EH y AL	ED Feminismos ECI (Lorea, Tamara, Ainitze, Mercedes)				
	Se fortalece la autonomía ideológica y la seguridad personal para una vida libre de violencias machistas en Colombia, El Salvador y Nicaragua	ECI (Lorea, Tamara, Ainitze)				
	Se acompaña de una forma integral y feminista a defensoras de derechos de las mujeres y se ha denunciado su criminalización	ECI (Lorea, Mercedes)				
	Se fortalece el trabajo en red con organizaciones de defensoras de los derechos de las mujeres*	ECI				

## OBJ 7. Contribuir a la construcción de modelos alternativos feministas de organización política y social

Resultados esperados	Acciones	Responsables	2022	2023	2024	2025
7.1. Se han generado procesos de articulación con el movimiento feminista y de mujeres para lograr una mejora de la capacidad de incidencia	Se fortalecen las capacidades técnicas y políticas de las organizaciones socias feministas y de mujeres de América Latina	ECI (Ainitze, Lorea, Mercedes, Tamara)				
	Se trabaja en red con el movimiento feminista de Euskadi para la incidencia socio-política	ED Feminismos				
	Se ha apoyado la comunicación propia como herramienta estratégica para la defensa y ejercicio de derechos de los PPII y de las mujeres	ECI ED Feminismos ED VVSS-PPII				
7.2. Se han construido procesos de memoria y reparación frente a las violencias machistas	Se avanza en la recuperación y difusión de la memoria de víctimas y sobrevivientes de violencias machistas	ED Feminismos				
	Se desarrollan iniciativas para avanzar en el disfrute del Derecho a la reparación de víctimas y sobrevivientes de violencias machistas	ED Feminismos				
7.3. Se han promovido modelos políticos y económicos alternativos con justicia social, sostenibles y equitativos.	Se ha incidido a nivel político e institucional en la CAE para impulsar las Vidas Sostenibles	ED Feminismos ED VVSS-PPII				
	Se apoya a nuestras socias en el avance hacia modelos de economía feminista, autónoma y sostenible	ECI				

## 7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### 7.1 SISTEMA DE SEGUIMIENTO E IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN

#### Las estructuras de seguimiento e implementación

Las estructuras implicadas en el seguimiento e implementación del Plan pro-Equidad reflejan los cambios en las estructuras internas de trabajo de MG ratificados por la Asamblea a finales de 2021. **Varias consideraciones** se han tomado en cuenta a la hora de definir quiénes (estructuras y/o personas) asumen la responsabilidad de impulsar o ejecutar las acciones incluidas en el Plan:

- El deseo de **seguir avanzando en el grado de corresponsabilización de todo el equipo de MG en el proceso de ejecución del nuevo Plan pro-Equidad**. Si en la anterior Estrategia de Género 2016-2020, el Área de Feminismos tenía la responsabilidad de la implementación de una proporción importante de las líneas de trabajo diseñadas y ejecutadas, en el Plan 2022-2025, la responsabilidad de ejecución está más repartida entre las diferentes estructuras internas rediseñadas en el 2021.
- El deseo de identificar de la forma más clara posible el **reparto de responsabilidades**, con el fin de ayudar a **valorar, planificar y visibilizar la carga de trabajo** de las personas integrantes de la plantilla. En este sentido, cuando se ha visto relevante, además de la estructura implicada, se ha especificado el nombre de la o las personas concretas implicadas a fecha de inicio del Plan (2022)-una adscripción de recursos en personal que será revisada en caso de cambio en la composición de la plantilla.
- El deseo de mantener la **coherencia del presente sistema de seguimiento con** el sistema diseñado para el seguimiento del **Plan Estratégico 2021-2026**. Asimismo, se prevé que las tres instancias encargadas del seguimiento de las 3 líneas del Plan Estratégico sean consultadas para la implementación de algunas acciones del Plan pro-Equidad.

A partir de estas consideraciones, se han definido las **instancias de seguimiento e implementación que se describen a continuación**. Cuando relevante, **se indica en paréntesis el nombre abreviado**, tal y como figura en la columna “Responsables” del cuadro de actuación del Plan pro-Equidad.

- La **referente de género** de MG. Velará por el correcto funcionamiento del equipo adhoc de seguimiento y evaluación del Plan pro-Equidad 2022-2025, realizando las convocatorias de reuniones y coordinando sus contenidos. Será también la persona principal de contacto para las instituciones y otras entidades externas interesadas en recibir información relativa a la implementación del Plan.
- El **equipo ad hoc de seguimiento y evaluación del Plan pro-Equidad 2022-2025 [EQ SEG Plan]**. Este equipo está integrado por la referente de género y otras 4 personas representantes de los equipos de Administración/Elkargune, Cooperación internacional, Educación-Feminismos, y Educación-Vidas Sostenibles-Pueblos Indígenas de MG. Este equipo ad hoc de trabajo ha sido creado específicamente para velar por la correcta implementación y seguimiento anual del Plan pro-Equidad. Está también encargado de organizar las tareas de evaluación del Plan, que se describen en el apartado 7.2. Se reunirá dos veces al año para ejecutar esas

tareas de supervisión y organización, pudiéndose convocar reuniones adicionales en caso de necesidad, en particular en la fase de supervisión de la evaluación final del Plan pro-Equidad.

- Los 4 **equipos de trabajo** de Mugarik Gabe. Se trata de los 4 equipos sectoriales en los cuales está dividido el total de la plantilla:
  - **Equipo de Cooperación Internacional [ECI] ; Equipo de Educación y feminismos [ED-Feminismos]; Equipo de Educación, Vidas Sostenibles y Pueblos Indígenas [ED-VVSS-PPII]**  
Estos tres primeros equipos aseguran la formulación, seguimiento y evaluación de los proyecto, el acompañamiento a entidades aliadas y socias, la impartición de formaciones, la participación en redes afines, así como las demás tareas necesarias de organización y coordinación en sus ámbitos de actuación. Serán por tanto también los equipos responsables de una parte importante de la implementación del Plan pro-Equidad, ya que asumirán la ejecución de las diferentes medidas que tienen especial relación con sus respectivos ámbitos.
  - **Equipo de Administración [Administración]**. El cuarto equipo asume las importantes tareas generales de gestión de las personas, gestión económica, y organización de diferentes procesos de trabajo (auditorías externas, salud laboral, etc.). En el Plan pro-Equidad, asumirá la ejecución de varias medidas relacionadas con dicho ámbito de actuación.
- **Elkargune**. Integrado por 4 personas de equipos y territorios diferentes, realiza tareas relacionadas con la coordinación de actividades, evaluación de las personas, acogida de personas nuevas, gestión de peticiones relativas al Convenio laboral o participación en espacios de Coordinadora. Tiene también la importante función de asegurar la preparación de las Asambleas, principal órgano de decisión de MG, y realizar el seguimiento de los acuerdos alcanzados. En el marco del Plan pro-Equidad asume la ejecución de varias medidas relacionadas con el funcionamiento interno de la organización.
- **Asamblea**. Integrada por todas las personas liberadas, las personas voluntarias y en prácticas, y las socias y socios de MG. Es el órgano principal de toma de decisión, de debate estratégico y de formación e intercambio. Tiene un papel importante en la ejecución del nuevo Plan pro-Equidad, y varias de las medidas previstas se ejecutarán en espacios de Asamblea. Será también el espacio dónde se pueden socializar los momentos clave del desarrollo del Plan pro-Equidad, y tomar las decisiones estratégicas necesarias para su correcta implementación.
- Finalmente, otros órganos o personas tendrán un papel más puntual (pero igualmente importante) en la ejecución del plan pro-Equidad:
  - **Órganos de seguimiento del Plan Estratégico 2021-2026**. Para el seguimiento de las 2 primeras líneas del PE se han creado comisiones ad hoc: **Comisión Línea 1 PE** (Derechos colectivos y vidas sostenibles) y **Comisión Línea 2 PE** (Derechos de las mujeres y transformación feminista), mientras que es **Elkargune** quien asegura el seguimiento de la línea 3 del PE (Coherencia Interna y Sostenibilidad Económica).
  - **Responsables para la asistencia a espacios de trabajo de la CONGD**: varias personas de los diferentes equipos de MG se han repartido la representación de MG en la CONGD.
  - **Responsables de comunicación**: Aseguran las tareas de relación con los medios de comunicación y gestión de la comunicación externa de MG mediante la página web y redes sociales.

## El cronograma de implementación

Se ha establecido un periodo de vigencia de 4 años, un tiempo que se ha juzgado adecuado para organizar y ejecutar el trabajo planificado. Corresponde además al periodo máximo estipulado en el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*.

Sin embargo, conviene apuntar que **en la parte II del plan** pro-Equidad solo se han podido concretar con más detalle los **dos primeros años de ejecución**, ya que una parte importante de los proyectos o programas que permitirán operativizar las acciones previstas en materia de cooperación internacional y de educación para la transformación social dependen de financiación externa, y no se podrá conocer el detalle de los proyectos aprobados hasta la apertura y resolución de las correspondientes convocatorias. Será por tanto a medida que se vayan conociendo los resultados que se podrá actualizar el cronograma global del Plan pro-Equidad, e introducir los proyectos financiados relevantes en el programa operativo de los diferentes equipos de trabajo de MG.

## El sistema de financiación del Plan

La asignación de recursos económicos es un aspecto clave de la implementación de cualquier Plan pro-Equidad. En el caso de Mugarik Gabe, que depende aproximadamente en un 90% de la financiación pública para todos sus gastos de estructura, gestión y proyectos/programas, no resulta posible definir de antemano el sistema de financiación completo a 4 años vista.

Es por esta razón que se elaborarán **documentos anuales de previsión de gasto**, que se irán actualizando a final de año, en función de los resultados obtenidos en las diferentes convocatorias de subvención.

Para reflejar adecuadamente los recursos económicos invertidos en el implementación del nuevo Plan pro-Equidad, las **partidas presupuestarias** se plasmarán siguiendo un **sistema de “semáforo” de inversión** para señalar:

- **En VERDE:** las acciones que se ejecutarán fundamentalmente mediante la inversión de **horas de trabajo** por parte del personal liberado de MG
- **En AMARILLO:** las acciones que, además de horas de trabajo del personal, necesitarán la **utilización de fondos propios** para la contratación de servicios o asesoramiento experto externo.
- **En NARANJA:** las acciones que serán financiadas mediante solicitud de subvención u otras fuentes externas.

Se incluye como **anexo I el primer documento de previsión de gasto, correspondiente al año 2022 y 2023.**

## 7.2 EL SISTEMA DE EVALUACIÓN

### Factores relevantes para el diseño

Para diseñar el sistema de evaluación del nuevo Plan pro-Equidad se han tenido en cuenta varios factores, que exponemos a continuación:

- Los **principales “para qué” del esfuerzo de evaluación** se alinean con los objetivos fijados en el marco evaluativo del Plan Estratégico 2021-2016 de la organización, a saber:
  - medir el grado de transformación interna y externa que se contribuye a producir a través de las intervenciones que MG pone en marcha mediante el Plan pro-Equidad;
  - medir la coherencia organizacional y grado de transversalización de la perspectiva de género;
  - extraer aprendizajes de los procesos de trabajo.
- Los detalles de la metodología para la evaluación final se terminarán de definir más adelante, durante el 4º año de ejecución del Plan. Pero como en el caso del Plan Estratégico, se buscará seguir criterios inspirados de **tres marcos evaluativos diferentes, aunque complementarios**:
  - La **evaluación feminista**, que contempla, entre otros, criterios como la participación de las mujeres, el empoderamiento y la interseccionalidad.
  - La **evaluación basada en el enfoque de Derechos Humanos**, que plantea medir cuestiones basadas en criterios como la dimensión colectiva de los DDHH o su exigibilidad.
  - La **evaluación basada en los criterios CAD** de la OCDE, frecuentemente utilizados en el ámbito de la Cooperación al Desarrollo, como son la coherencia, la eficacia, el impacto, o la sostenibilidad.
- También se busca corregir una dificultad que surgió en el momento de evaluar la Estrategia de Género 2016-2020, que fue el documento rector anterior. Dicho documento no disponía de un **sistema inicial de indicadores**, y la metodología se fijó por completo al final del periodo de implementación, lo que no permitió recuperar una **información cuantitativa básica**, que hubiera podido añadir algunos elementos de definición y verificación de los principales hallazgos.

### El sistema de indicadores y preguntas de evaluación del Plan

Teniendo en cuenta los criterios anteriores, la opción preferente de MG es establecer una metodología de evaluación que, sin dejar de **poner el acento en los aspectos cualitativos** de valoración, también ayude a recoger desde el inicio **algunos elementos cuantitativos** que ayudarán a valorar la intensidad y el alcance del esfuerzo realizado.

En este sentido, se presenta en el **anexo II el Cuadro inicial de indicadores**, que servirá de punto de partida para la definición del marco global de evaluación final.

En dicho cuadro, la tercera columna corresponde a **indicadores de proceso y/o resultados**, que pretenden ayudar a organizar la recogida de información relevante y referida a las **acciones ejecutadas** (Columna 2) mediante **fuentes de verificación cuantitativas o cualitativas**. Es la columna que mayor nivel de detalle recoge, ya que requiere que se definan varias tablas o herramientas de recogida de información cuantitativa desde el inicio de la implementación, para evitar que sea luego necesario, al cabo de 4 años, realizar esfuerzos demasiado importantes de “búsqueda arqueológica” en los documentos y la memoria colectiva de la organización.

En la cuarta columna, titulada “**Preguntas de evaluación**”, se apuntan las principales preguntas que ayudarán a evaluar el grado de alcance de los grandes **Resultados esperados** del Plan pro-Equidad (listados en la Columna 1).

Para responder dichas preguntas, será necesario complementar el análisis de los indicadores de proceso y resultados con la organización de **varios espacios individuales y grupales de obtención y análisis de información**. Como en el caso de la evaluación final de la Estrategia de Género anterior, **estos espacios cualitativos serán la columna vertebral** del proceso final de evaluación global del Plan pro-Equidad, ya que permitirán recoger las valoraciones de todo el personal liberado, de las socias y socios de MG y de una selección de las entidades socias y aliadas con las cuales MG haya colaborado en el marco del Plan pro-Equidad.

Aunque la metodología de la evaluación final se terminará de definir más adelante, como ya indicado, la intención de MG es **dar cierta continuidad al marco global de evaluación que se diseñó para la Estrategia de Género 2016-2020**. En ese caso, el grueso de la evaluación se centró en objetivos y medidas a nivel interno de la organización, pero se valorará la posibilidad de **adaptar y reformular el marco Tichy de preguntas evaluativas** utilizado entonces para que sirva de marco de referencia, tanto para la parte I (interna) como la parte II (externa) de ejecución del Plan pro-Equidad de Género 2022-2025. En este sentido, los resultados de la evaluación de la Estrategia anterior podrán servir en parte de “**línea base**” para la medición de los avances realizados con el nuevo Plan.

## ANEXO II - CUADRO INICIAL DE INDICADORES

OBJ 1. Avanzar en la construcción colectiva y puesta en práctica de nuestro modelo organizacional feminista			
Resultados esp.	Acciones	Indicadores de proceso y/o resultado	Preguntas de evaluación
<p>1.1. Se ha consolidado el compromiso político colectivo hacia el cambio organizacional pro equidad y la implementación de la nueva planificación de género con criterios de transparencia y rendición pública de cuentas.</p>	<p>Aunque no exista obligatoriedad en su caso, Mugarik Gabe se adecúa a los requisitos estipulados en el Real Decreto 901-2020, que regula los planes de igualdad y su registro, y en el Real Decreto 902/2020, que regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.</p> <p>Se actualiza anualmente el registro retributivo de Mugarik Gabe, en el formato establecido por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.</p> <p>Se solicita para MG el reconocimiento de Entidad colaboradora para la igualdad de Emakunde y, en caso de obtenerlo, se gestiona el seguimiento anual de dicho reconocimiento.</p> <p>En caso de obtener el reconocimiento como entidad colaboradora para la igualdad, se participa activamente en la programación de la Red BAI SAREA.</p> <p>Se solicita para MG la homologación como consultora en igualdad de Emakunde y, en caso de obtenerla, se gestiona el seguimiento anual dicho reconocimiento.</p> <p>Se mantiene la auditoria social anual de REAS.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe un documento de auditoría retributiva de acceso público</li> <li>• Existe un registro retributivo anual de acceso interno</li> <li>• Se ha publicado el III Plan pro-Equidad en el REGCOM</li> <li>• Existen documentos anuales de auditoría social de acceso público</li> <li>• Nº y tipos de trabajos de consultoría ofrecidos a MG como consultora homologada por Emakunde</li> <li>• Nº y tipos de contactos generados por MG mediante la participación en la Red Bai Sarea</li> </ul> <p><i>Fuentes de verificación:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• REGCOM</li> <li>• Página web de REAS</li> <li>• Página web de Mugarik Gabe</li> <li>• Intranet de Mugarik Gabe</li> <li>• Registro interno de participación y consultas relacionadas con Bai Sarea</li> </ul>	<p>¿En qué aspectos se visibiliza la consolidación del compromiso colectivo? ¿como se valora organizativamente? ¿Y de manera publica?</p> <p><i>[En caso de obtención de los reconocimientos por Emakunde]</i> ¿Cuál ha sido el impacto para MG de obtener el reconocimiento de Entidad colaboradora de Emakunde y el reconocimiento como consultora homologada?</p> <p><i>[En caso de no obtener uno o ambos reconocimientos]</i> ¿Cómo valora el equipo el esfuerzo realizado y las razones del rechazo?</p>

Resultados esp.	Acciones	Indicadores de proceso y/o resultado	Preguntas de evaluación
<p>1.2. Han aumentado nuestros conocimientos y se han acordado posicionamientos organizacionales feministas en temas estratégicos.</p>	<p>Se celebran las formaciones principales y debates estratégicos en espacios de Asamblea, para consolidar la inclusión de la perspectiva feminista en todos los ámbitos de trabajo de la organización.</p> <p>Se priorizan dos formaciones-debates por cada línea del Plan Estratégico en los tres próximos años (6 en total), para ayudar a definir posicionamientos organizacionales feministas en temas estratégicos.</p> <p>Todo el equipo de MG recibe un mínimo de 20 horas anuales de formación en temáticas relacionadas con la implementación del Plan pro Equidad 2022-2026. <i>[tanto en Asamblea como fuera de dicho espacio]</i></p> <p>Se realizan debates estratégicos y formaciones sobre diversidad sexual y de género, contribuyendo a reforzar así la perspectiva interseccional de la organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº anual de horas de formación y de debates estratégicos organizadas en espacios de Asamblea.</li> <li>• El 100% del equipo cumple con el requisito mínimo de horas anuales de formación en temáticas relacionadas con la implementación del III Plan pro-Equidad.</li> <li>• Existe un documento de posicionamiento sobre apuesta feminista</li> <li>• Existe un documento de posicionamiento sobre diversidad sexual y de género o interseccionalidad</li> <li>• Nº y tipo de medidas adoptadas en la organización para reforzar su perspectiva interseccional, como consecuencia de los debates celebrados y formaciones recibidas.</li> </ul> <p><i>Fuentes de verificación:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Excel de sistematización anual de la asistencia de cada persona del equipo a horas de formación y debates estratégicos.</li> <li>• Página web de Mugarik Gabe</li> <li>• Notas de la sesión anual de valoración del avance del III PPEG.</li> </ul>	<p>¿En qué aspectos se ha logrado que los debates estratégicos y formaciones organizadas refuercen la perspectiva interseccional de la organización?</p> <p>¿Cómo valora el equipo de MG el impacto interno y externo de los documentos de posicionamientos elaborados?</p>

Resultados esp.	Acciones	Indicadores de proceso y/o resultado	Preguntas de evaluación
1.3. Se ha definido nuestro modelo inclusivo de comunicación externa e interna	Se establece un protocolo de comunicación inclusiva externa, con posterioridad al debate sobre el modelo de comunicación que MG quiere impulsar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de satisfacción del equipo de MG con la aplicación de los nuevos criterios definidos en el Plan de comunicación externa. [<i>Encuesta: puntuación sup a 8/10</i>].</li> <li>• Grado de satisfacción del equipo de MG con las medidas de adaptación ejecutadas en el marco del protocolo de comunicación inclusiva interna. <i>Encuesta: puntuación sup a 8/10</i>.</li> </ul> <p><i>Fuentes de verificación:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Página web de Mugarik Gabe</li> <li>• Intranet de Mugarik Gabe</li> <li>• Encuesta al equipo de MG.</li> <li>• Informe de evaluación final del III PPEG.</li> </ul>	¿En qué aspectos valora el equipo que los nuevos protocolos (interno y externo) han logrado reforzar el modelo de comunicación inclusiva de MG? (vinculados al lenguaje, las imágenes y los contenidos feministas)
	Se establece un protocolo de comunicación inclusiva interna (que incluye, entre otros temas, la cuestión de las adaptaciones tecnológicas para el trabajo en la nube)		
	Se implementa la guía de comunicación no sexista		
1.4. Se ha establecido una arquitectura de género y un modelo de gestión para la correcta implementación, seguimiento y evaluación del V Plan pro Equidad de Género de MG.	Se mantiene la figura de la referente de género, responsable de velar por el impulso y buena implementación del II Plan pro Equidad de género 2022-2025.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de sesiones de seguimiento y evaluación realizadas del grado de implementación del II Plan Pro Equidad de Género de MG</li> <li>• Existen informes anuales de valoración cuantitativa y cualitativa del grado de implementación del II PPEG</li> <li>• Existe un informe final de evaluación de los resultados alcanzadas y áreas de mejora identificadas</li> <li>• Nº de organizaciones socias y aliadas en EH y AL que participan en el proceso de evaluación final</li> </ul>	¿En qué medida valora el equipo que el sistema de gestión del V Plan ha cumplido con sus funciones, prestando especial atención al grado de corresponsabilidad de los diferentes equipos implicados?  ¿Cuáles han sido los rasgos principales definidos para elaborar el modelo de evaluación
	Se crea un Equipo adhoc de seguimiento del II Plan pro Equidad de género (EQ adhoc), integrado por una persona de cada equipo del organigrama y la referente de género.		
	La Comisión encargada del seguimiento de la línea 2 de "Derechos de las Mujeres y transformación feminista" del Plan Estratégico 2021-2026 se coordina de forma activa con el equipo de seguimiento del II Plan pro Equidad de género.		
	El equipo de Educación y Feminismos de MG contribuye activamente al esfuerzo de		

	<p>implementación del II Plan pro Equidad de Género , de forma coordinada con el equipo de seguimiento.</p> <p>Se elaboran informes anuales de seguimiento del Plan COpEQ 2022-2025</p> <p>Se socializa el seguimiento anual del Plan COpEQ 2022-2025 en espacio de Asamblea para garantizar el conocimiento y la participación de todo el equipo de MG.</p> <p>Se diseña y ejecuta un proceso de evaluación feminista del Plan COpEQ 2022-2025, desde un modelo no patriarcal adaptado a la organización. [año 2025]</p>	<p>del II PPEG. <i>Mínimo de 8 organizaciones.</i></p> <p><i>Fuentes de verificación:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relación de personas participantes en alguna o varias de las sesiones de evaluación final por organización socia o aliada</li> <li>• Actas de las reuniones del Equipo adhoc de seguimiento del II PPEG</li> <li>• Actas de Asamblea</li> <li>• Informe de evaluación final del III PPEG</li> <li>• Relación de las organizaciones contactadas para conocer sus modelos de organización y asamblearismo</li> <li>• Nº y tipo de medidas consensuadas por la Asamblea en materia de toma de decisiones y de re-organización</li> <li>• Nº y tipo de medidas consensuadas por la Asamblea</li> <li>• Grado de satisfacción del equipo con la implementación de las medidas. <i>Puntuación sup a 8/10.</i></li> </ul> <p><i>Fuentes de verificación:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de contactos</li> <li>• Actas de Asamblea</li> <li>• Encuesta al equipo de MG.</li> </ul>	<p>feminista y no patriarcal del V Plan?</p> <p>¿Qué elementos novedosos aportan los contactos con otras organizaciones en materia de modelos transformadores y feministas de organización y asamblearismo?</p> <p>¿En qué aspectos logra MG mejorar los procesos de toma de decisiones en la organización?</p>
<p>1.5. Se han mejorado los procesos de toma de decisiones en la organización, siguiendo los principios del trabajo en equipo no patriarcal.</p>	<p>Se revisan y conocen otros modelos transformadores y feministas de organización y asamblearismo.</p> <p>Se realiza un seguimiento de las medidas adoptadas para el funcionamiento y la toma de decisiones en las Asambleas, prestando especial atención al sistema de facilitación desde una perspectiva feminista.</p> <p>Se implementan rondas de emociones en los espacios de Asamblea y se valora su uso y utilidad como práctica de mejora en la toma de decisiones.</p>	<p>• Relación de las organizaciones contactadas para conocer sus modelos de organización y asamblearismo</p> <p>• Nº y tipo de medidas consensuadas por la Asamblea en materia de toma de decisiones y de re-organización</p> <p>• Nº y tipo de medidas consensuadas por la Asamblea</p> <p>• Grado de satisfacción del equipo con la implementación de las medidas. <i>Puntuación sup a 8/10.</i></p> <p><i>Fuentes de verificación:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de contactos</li> <li>• Actas de Asamblea</li> <li>• Encuesta al equipo de MG.</li> </ul>	<p>¿Qué elementos novedosos aportan los contactos con otras organizaciones en materia de modelos transformadores y feministas de organización y asamblearismo?</p> <p>¿En qué aspectos logra MG mejorar los procesos de toma de decisiones en la organización?</p>

## OBJ 2. Seguir implementando un marco de relaciones laborales que promueva la equidad de género en la organización

Resultados esp.	Acciones	Indicadores de proceso y/o resultado	Preguntas de evaluación
2.1. Se ha aplicado un protocolo de selección y acogida personal que responde a criterios de igualdad y no discriminación.	<p>Se realizan revisiones trianuales del protocolo de selección y acogida de personal, prestando especial atención a los criterios de acción positiva y priorización de contratación de mujeres para mantener la proporción vigente de mujeres y hombres en la organización, así como a la inclusión de criterios que promuevan la diversidad sexual y de género.</p> <p>En los documentos de perfil del puesto elaborados por el Comité de Selección se explicita el compromiso de la asociación con la igualdad de oportunidades y se velará por la utilización de un lenguaje inclusivo.</p> <p>Entre los requisitos para los puestos técnicos, se incluye tener formación y trayectoria en temas de equidad de género y feminismos, así como experiencia en la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos.</p> <p>El Comité de Selección (integrado por un mínimo de 50% de mujeres) utiliza un modelo de guion de entrevista basado en los principios de igualdad de oportunidades, con preguntas relacionadas exclusivamente con los requerimientos del trabajo.</p> <p>Una vez incorporada la persona seleccionada, el proceso de acogida inicial ofrece información detallada sobre la política pro-Equidad de MG, incluyendo copias de los principales documentos y protocolos de referencia, además de un acompañamiento específico en el principal espacio de toma de decisión que es la Asamblea.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº y tipo de medidas modificadas o introducidas desde una perspectiva feminista y de diversidad sexual y de género en el protocolo de selección y acogida</li> <li>• Grado de satisfacción de las personas seleccionadas y seleccionadoras con el protocolo aplicado <i>Puntuación sup a 9/10.</i></li> <li>• Composición desagregada por sexo del Comité de Selección</li> </ul> <p><i>Fuentes de verificación:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actas de Asamblea</li> <li>• Encuesta al equipo de MG.</li> </ul>	<p>¿En qué medida ha variado la composición por sexo/género en la organización y cómo se valora la situación al final del V Plan?</p> <p>¿De qué forma han logrado mejorar las medidas implementadas la selección y acogida de las nuevas personas integrantes del equipo, teniendo en cuenta la situación diferenciada de las contrataciones por sustitución o larga duración/indefinidas.</p>

Resultados esp.	Acciones	Indicadores de proceso y/o resultado	Preguntas de evaluación
<p>2.2. Se ha aplicado la perspectiva feminista y de género al marco de revisión y negociación del convenio colectivo propio, buscando mantener un política retributiva de equiparación salarial y prestando especial atención al acompañamiento de las personas trabajadoras.</p>	<p>Se realiza la revisión del Convenio colectivo propio, aplicando la perspectiva de género y buscando incorporar nuevas medidas que mejoren el Convenio del Sector.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº y tipo de medidas adoptadas que sean innovadoras desde una perspectiva feminista.</li> <li>• Porcentaje de brecha salarial inferior al 1% entre hombres y mujeres en el registro retributivo.</li> <li>• Nº de evaluaciones participativas de las personas realizadas durante el III Plan.</li> <li>• Puntuación media superior a 8 (sobre 10) en el cuestionario de valoración de las condiciones laborales.</li> <li>• Nº y tipo de organizaciones con las que se ha intercambiado buenas prácticas en el marco de la iniciativa de REAS.</li> </ul> <p><i>Fuentes de verificación:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta al equipo de MG</li> <li>• Registro retributivo anual</li> <li>• Actas de las evaluaciones de las personas</li> <li>• Actas de REAS</li> </ul>	<p>¿Ha contribuido la Estrategia de género a la mejora de las condiciones laborales en MG?</p> <p>¿Qué elementos novedosos/buenas prácticas relevantes para MG han aportado los contactos con otras organizaciones en materia de política laboral?</p>
	<p>Se elabora una ficha que recoge las medidas de mejoras laborales sobre el Convenio del Sector aplicadas en MG y se publica el documento en la web.</p>		
	<p>Se mantiene una política retributiva de equiparación salarial entre todas las personas remuneradas de MG, con criterios claros, objetivos y neutrales desde la perspectiva de género.</p>		
	<p>Se continúa con la evaluación participativa de las personas realizando dos evaluaciones al año.</p>		
	<p>Se actualiza y administra al equipo de MG el cuestionario de valoración de las condiciones laborales utilizado para la elaboración del II Plan pro Equidad de género, con el objetivo de realizar un análisis comparativo que nutra los debates de revisión del convenio laboral.</p>		
<p>Se participa activamente en la iniciativa impulsada por REAS de análisis e intercambio de buenas prácticas en el ámbito de las políticas laborales y la gestión interna de las organizaciones.</p>			

**OBJ 3 Profundizar en la definición y operativización de un modelo de democratización de los cuidados que forme parte de la cultura organizacional y abarque todos los ámbitos de funcionamiento de MG.**

Resultados esp.	Acciones	Indicadores de proceso y/o resultado	Preguntas de evaluación
<p>3.1. Se ha definido un modelo de "democratización de los cuidados" que responda a las necesidades de las personas contratadas de MG y se han establecido canales de colaboración con otras entidades y redes que buscan impulsar prácticas saludables y de cuidados en la cultura organizacional.</p>	<p>Se celebran debates estratégicos y se define la postura organizacional sobre lo que se entiende en MG por cuidados y cuidado organizacional (o "poner la vida en el centro").</p> <p>Se organiza un debate estratégico y se define la postura organizacional sobre el teletrabajo.</p> <p>Se consensuan medidas concretas de cuidado organizacional hacia las personas remuneradas de MG, en función de los resultados de los debates estratégicos celebrados.</p> <p>Se revisan las cargas de trabajo y reparto de responsabilidades entre las personas de todos los equipos de MG.</p> <p>Se acompaña el fortalecimiento del cuidado de las organizaciones y las defensoras de derechos humanos hacia prácticas saludables y cuidadas (estructuras de trabajo en equipo no patriarcales).</p> <p>Se participa activamente en la Red Denbbora de nuevos usos del tiempo, impulsada por el Ayuntamiento de Bilbao y la Diputación Foral de Bizkaia.</p> <p>Se avanza en la prospección de herramientas de fomento del cuidado organizacional feminista, mediante la participación en el proyecto sobre "Modelos de trabajo y activismo que ponen el cuidado en el centro", en colaboración con el</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº y tipo de medidas consensuadas después del debate sobre "cuidados y gestión emocional"</li> <li>Valoración por el personal de su grado de satisfacción con el modelo de cuidados organizacional.</li> <li>Nº y tipo de organizaciones y defensoras de DDHH acompañadas por MG en materia (desagregadas por sexo/género)</li> <li>Frecuencia de uso de las medidas de teletrabajo y valoración por el equipo de MG.</li> <li>Valoración de la participación de MG en las iniciativas relacionadas con los usos del tiempo y los cuidados organizacionales.</li> </ul> <p><i>Fuentes de verificación:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Herramienta Excel de seguimiento de las medidas implementadas y su uso (modelo Emakunde o Ministerio de Igualdad).</li> <li>Administración de encuestas de satisfacción laboral al equipo de MG</li> <li>Valoraciones individuales obtenidas</li> </ul>	<p>¿Logra MG profundizar en la implementación de una política de cuidados que mejore el bienestar del personal laboral?</p> <p>¿Mejora la satisfacción del equipo de MG con el reparto de las cargas de trabajo y reparto de responsabilidad en la organización?</p> <p>¿En qué tipo de prácticas saludables y cuidadas se deriva el acompañamiento a organizaciones y defensoras de DDHH?</p>

<p>3.2. Se ha promovido el ejercicio corresponsable de los derechos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p>	<p>Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.</p>	<p>mediante los procesos de Evaluación de las personas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta y/o grupo de discusión con organizaciones aliadas y defensoras de DDHH acompañadas</li> <li>• Actas de reuniones con otras entidades</li> <li>• Actas de reuniones del equipo adhoc de seguimiento del III Plan.</li> <li>• Sesión bienal de valoración por el personal de su grado de satisfacción con los resultados obtenidos (En Asamblea)</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº y tipo de medidas revisadas e innovadoras desde una perspectiva feminista puestas en marcha.</li> <li>• Frecuencia de uso de las diferentes medidas de conciliación y corresponsabilidad dentro del equipo</li> <li>• Grado de satisfacción del equipo con las medidas de conciliación y corresponsabilidad aprobadas y su difusión. <i>Encuesta: puntuación sup a 8/10</i></li> </ul> <p><i>Fuentes de verificación:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Herramienta Excel de seguimiento de las medidas implementadas y su uso (modelo Emakunde o Ministerio de Igualdad).</li> <li>• Encuestas sobre condiciones laborales</li> <li>• Valoraciones individuales obtenidas mediante los procesos de valoración de las personas.</li> <li>• Sesión bienal de valoración por el personal de su grado de satisfacción</li> </ul>	<p>¿Logra MG profundizar en la implementación de una política de cuidados que mejore el bienestar del personal laboral?</p>
	<p>Se revisan las medidas existentes de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, prestando especial atención a las medidas de autocuidado y a las necesidades de cuidado hacia la infancia, las personas con diversidad funcional o personas mayores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº y tipo de medidas revisadas e innovadoras desde una perspectiva feminista puestas en marcha.</li> </ul>	
	<p>Se difunden activamente las medidas de conciliación y corresponsabilidad a todo el equipo de MG.</p> <p>Se analiza periódicamente en Asamblea el uso de las medidas adoptadas desde la perspectiva de género, valorando su adecuación a las necesidades existentes en la organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de satisfacción del equipo con las medidas de conciliación y corresponsabilidad aprobadas y su difusión. <i>Encuesta: puntuación sup a 8/10</i></li> </ul>	

<p>3.3. Se ha integrado la perspectiva de género en los procesos de seguridad y salud laboral de la organización.</p>	<p>Se revisan las medidas específicas de adaptación a la crisis sanitaria, prestando especial atención al impacto de género de las mismas.</p> <p>En los nuevos pliegos de contratación de empresas de seguridad y salud laboral, se incluye el requerimiento de integrar la perspectiva de género a los procedimientos aplicados en la organización.</p>	<p>con los resultados obtenidos (En Asamblea)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• N° y tipo de medidas específicas revisadas y adoptadas</li> <li>• N° de empresas que han integrado la perspectiva de género en su oferta de servicios sobre el total de ofertas presentadas.</li> <li>• N° y tipo de procedimientos con PG acordados con la empresa contratada de seguridad y salud laboral</li> </ul> <p><i>Fuentes de verificación:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pliego de contratación</li> <li>• Contrato de servicio</li> <li>• Reunión/zoom de valoración de los servicios recibidos con la empresa contratada</li> </ul>	<p>¿Se siente la organización preparada para abordar los diferentes procesos de seguridad y salud laboral desde la perspectiva de género?</p>
---	---	--	---

## OBJ 4 Consolidar la cultura organizacional de tolerancia cero hacia las violencias machistas

Resultados esp.	Acciones	Indicadores de proceso y/o resultado	Preguntas de evaluación
<p>4.1. MG ha aplicado medidas de prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.</p>	<p>Se ubica, en un lugar visible de la organización el Decálogo de Tolerancia 0 ante el acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual en el ámbito laboral,</p> <p>Se sigue socializando de forma activa el protocolo a toda la plantilla, prestando especial atención a las nuevas contrataciones.</p> <p>Se da a conocer el protocolo a las socias locales en AL, y se solicita que ubiquen el Decálogo de Tolerancia en un lugar visible de la organización.</p> <p>Se incluyen en los proyectos de cooperación y de acción humanitaria o de emergencia, el riesgo y las medidas dirigidas a combatir el acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual</p> <p>En cualquier proceso de la selección de personal, se exige certificado por delitos de naturaleza sexual o referencias semejantes en los países donde no exista una acreditación oficial semejante.</p> <p>Se participa en las formaciones que la Coordinadora de ONGD de Euskadi promueva en este tema, garantizando la socialización de los principales conocimientos a toda la plantilla en espacios de Asamblea.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Listado de los canales de difusión del Decálogo de Tolerancia 0 a lo interno de MG y en las socias locales de AL.</li> <li>• Porcentaje de los proyectos de cooperación y acción humanitaria o de emergencia en los cuales se incluyen medidas contra el acoso. <i>Obj: 100%.</i></li> <li>• Nº de certificados (o documentos similares) por delitos de naturaleza sexual exigidos.</li> <li>• Nº horas de formación recibidas y nº de personas de MG participantes en las formaciones impartidas por entidades externas (CONGDs, Gob vasco, etc.)</li> <li>• Nº de momentos de devolución en Asamblea</li> </ul> <p><i>Fuentes de verificación:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro interno de formaciones recibidas por el equipo de MG</li> <li>• Actas de Asamblea</li> <li>• Encuesta y/o grupo de discusión con organizaciones socias de AL</li> <li>• Informe anual de seguimiento de la aplicación del protocolo y otras situaciones de violencia machista.</li> </ul>	<p>¿Ha contribuido el Plan pro-equidad a mejorar los mecanismos de prevención de la violencia machista en lo interno de la organización?</p> <p>¿Ha contribuido el Plan pro-equidad a mejorar los mecanismos de prevención de la violencia machista en las organizaciones socias de AL?</p>

<b>Resultados esp.</b>	<b>Acciones</b>	<b>Indicadores de proceso y/o resultado</b>	<b>Preguntas de evaluación</b>
4.2. MG ha aplicado las medidas de actuación establecidas en caso de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.	<p>Se da a conocer los nombres y forma de contacto de las personas que conforman el equipo de referencia responsable de recibir las denuncias y poner en marcha la fase de investigación del protocolo.</p> <p>Se elabora un informe anual de seguimiento de la aplicación del protocolo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Listado de los canales de difusión de las personas referentes en la aplicación del protocolo.</li> <li>Nº y tipos de señalamientos realizados (procedimientos formales o informales)</li> </ul> <p><i>Fuentes de verificación:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Actas de asamblea</li> <li>Informe anual de seguimiento de la aplicación del protocolo y otras situaciones de violencia machista.</li> </ul>	¿Ha contribuido el Plan pro-equidad a mejorar los mecanismos de atención a la violencia machista en lo interno de la organización?
4.3. MG ha plasmado su compromiso activo de acompañamiento a mujeres en situaciones de violencia machista, mediante la definición e implementación de medidas concretas de actuación.	<p>Se genera un espacio de debate para identificar las situaciones de violencia machista que puedan afectar a mujeres vinculadas a MG, dentro y fuera del ámbito laboral, más allá de los casos incluidos en el protocolo de prevención y atención ante el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.</p> <p>En función de las posibles situaciones de violencia machista identificadas, MG define medidas concretas de actuación, prestando especial atención a las necesidades de las víctimas, por ejemplo, en materia de acompañamiento, denuncia pública desde MG, y reparación, siempre que la aplicación de dichas medidas esté acordada con la o las víctimas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Relación de las situaciones de violencia machista identificadas más allá de los casos incluidos en el protocolo</li> <li>Nº y tipo de medidas de actuación adoptadas.</li> </ul> <p><i>Fuentes de verificación:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Actas de asamblea</li> <li>Informe anual de seguimiento de la aplicación del protocolo y otras situaciones de violencia machista.</li> </ul>	¿Ha contribuido el Plan Pro equidad a mejorar el abordaje de la prevención, atención, memoria y reparación de la violencia machista en lo interno de la organización?

## **7.2 PARTE II. POR UNA COOPERACIÓN TRANSFORMADORA - FEMINISTA Y BASADA EN LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES**

## OBJ 5. Consolidar la defensa de un modelo de cooperación transformadora y feminista

Resultados esp.	Acciones	Indicadores de proceso y/o resultado	Preguntas de evaluación
5.1. Se ha defendido, ante la sociedad y las instituciones publicas, el valor de la cooperación descentralizada y en particular el modelo transformador y de solidaridad en el que creemos.	<p>Se incide en la nueva Ley vasca de Cooperación para: limitar lo mas posible la entrada de otros agentes de cooperación; comprometer el 0,7% para cooperación; intentar que la ley tenga un enfoque feminista, de derechos, de sostenibilidad y de transformación social.</p> <p>Se aprovechan formaciones que damos para incidir en la relevancia del modelo de cooperación transformadora y la solidaridad que defendemos</p> <p>Se participa en medios de comunicación con el mensaje de la defensa de la solidaridad y la cooperación transformadora.</p> <p>Se participa en los espacios de debates y reflexión impulsados por la Coordinadora de ONGD de Euskadi sobre "Cooperación Feminista" para valorar la implicación de las ONGD y las políticas públicas de Cooperación al Desarrollo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relación de artículos publicados en medios y redes sociales</li> <li>• Nº de reuniones/espacios de coordinación con otras organizaciones</li> <li>• Número de formaciones y talleres impartidos por MG donde se incide en el modelo de cooperación y solidaridad defendido.</li> <li>• Valoración bienal en Asamblea de la participación de MG en redes / espacios del modelo transformador de cooperación</li> </ul> <p><i>Fuentes de verificación:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actas de las reuniones o encuentros celebrados con otras organizaciones</li> <li>• Actas de Asamblea</li> <li>• Registro de formaciones impartidas por MG</li> </ul>	<p>¿Ha mantenido MG una participación proactiva (organización de espacios, traslado de propuestas concretas, etc.) en los espacios de incidencia y con carácter multiplicador en la CAE?</p>
5.2. Se han compartido experiencias, impartido formación y acompañado a entidades interesadas en promover un cambio organizacional feminista en su	<p>Se forma y se acompaña en temas de coeducación y cambio organizacional feminista a ONGDs, a organizaciones sociales, centros educativos y quien muestre interés.</p> <p>Se imparten formaciones en las temáticas del catalogo (feminismo, equidad de género, derechos humanos, derechos de los PPII, compra publica responsable, transición hacia vidas sostenibles (4 ejes),</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº y tipos de organizaciones sociales y centros educativos que han sido acompañados en temas de coeducación y/o procesos de cambio organizacional</li> <li>• Nº de formaciones impartidas, nº de personas asistentes (desagregado por sexo/género)</li> <li>• Grado de satisfacción del alumnado. <i>Ficha evaluación:</i></li> </ul>	<p>¿Cómo valoran las organizaciones acompañadas el apoyo recibido desde MG?</p> <p>¿Ha generado o reforzado el acompañamiento de MG cambios en las organizaciones</p>

funcionamiento interno y un modelo transformador y solidario hacia fuera.	solidaridad....)	<p><i>media sup a 8/10</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nº y tipo de medidas de mejora que las entidades acompañadas asocian parcial o totalmente al apoyo recibido desde MG.</li> </ul> <p><i>Fuentes de verificación:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Registro de proyectos con organizaciones socias/acompañadas</li> <li>Fichas de evaluación de las formaciones impartidas (alumnado y organización organizadora)</li> <li>Encuesta y/o entrevistas a las entidades acompañadas</li> </ul>	acompañadas?
---	------------------	--	--------------

## OBJ 6. Avanzar en la defensa de los derechos de las mujeres

Resultados esp.	Acciones	Indicadores de proceso y/o resultado	Preguntas de evaluación
6.1. Se ha denunciado la violación de los derechos de las mujeres y promovido la exigencia de justicia y promoción del derecho activo a ejercerlos	<p>Se contribuye al ejercicio de los Derechos Sexuales y reproductivos en El Salvador y Colombia</p> <p>Se avanza en el ejercicio del derecho a una vida libre de violencias machistas a través del desarrollo y apoyo de procesos de Educación e incidencia política y social en EH y AL</p> <p>Se fortalece la autonomía ideológica y la seguridad personal para una vida libre de violencias machistas en Colombia, El Salvador y Nicaragua</p> <p>Se acompaña de una forma integral y feminista a defensoras de derechos de las mujeres y se ha denunciado su criminalización</p> <p>Se fortalece el trabajo en red con organizaciones de</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº y tipo de procesos vinculados a la denuncia de la violación de los derechos de las mujeres o exigencia de justicia y promoción del derecho activo a ejercerlos apoyados por MG en las organizaciones socias de AL y de EH</li> <li>Nº y tipo de actuaciones de acompañamiento integral y feminista a defensoras de derechos de las mujeres</li> <li>Cuantía anual de los fondos institucionales aportados a las organizaciones socias mediante</li> </ul>	<p>¿En qué medida MG está Contribuyendo a la autonomía ideológica, seguridad y sostenibilidad económica de las organizaciones socias acompañadas en EH y AL?</p> <p>¿De qué manera las alianzas estratégicas y el trabajo en red desarrollo por MG han contribuido a reforzar el trabajo de defensa de los derechos</p>

	defensoras de los derechos de las mujeres	<p>el apoyo de MG.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº y tipo de comunicaciones realizadas desde MG para denunciar la criminalización de las defensoras de derechos de las mujeres.</li> <li>• Nº y tipo de acciones realizadas en red con organizaciones de defensoras.</li> <li>• Valoración por las organizaciones socias/acompañadas del apoyo recibido desde MG.</li> </ul> <p><i>Fuentes de verificación:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de proyectos con organizaciones socias/acompañadas</li> <li>• Presupuestos anuales de MG</li> <li>• Decretos de resolución de subvenciones de las instituciones vascas o estatales.</li> <li>• Informes económicos y narrativos de los proyectos subvencionados por instituciones vascas o estatales.</li> <li>• Entrevistas/espacios de evaluación con las entidades acompañadas</li> </ul>	de las mujeres que realizan las organizaciones acompañadas?
--	---	--	---

## OBJ 7. Contribuir a la construcción de modelos alternativos feministas de organización política y social

Resultados esp.	Acciones	Indicadores de proceso y/o resultado	Preguntas de evaluación
7.1. Se han	Se fortalecen las capacidades técnicas y políticas de	• Nº y tipo de procesos de	¿A qué capacidades

<p>generado procesos de articulación con el movimiento feminista y de mujeres para lograr una mejora de la capacidad de incidencia.</p>	<p>las organizaciones socias feministas y de mujeres de América Latina</p> <p>Se trabaja en red con el movimiento feminista de Euskadi para la incidencia socio-política</p> <p>Se ha apoyado la comunicación propia como herramienta estratégica para la defensa y ejercicio de derechos de los PPII y de las mujeres</p>	<p>fortalecimiento técnico y político organizados con organizaciones socias feministas y de mujeres en AL</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de satisfacción de las mujeres participantes en los procesos de formación técnica y política organizados con el apoyo de MG en AL.</li> <li>• Nº y tipo de iniciativas desarrolladas en red con el movimiento feminista de EH para contribuir al fortalecimiento de su incidencia socio-política</li> <li>• Nº de redes en las que participa MG y nº horas de dedicación en cada caso.</li> <li>• Valoración interna del aporte diferencial de MG a las diferentes redes</li> <li>• Nº y tipo de procesos de comunicación propia apoyados por MG en organizaciones de defensa de los derechos de los PPII y de las mujeres.</li> <li>• Grado de satisfacción de las entidades participantes con los procesos de comunicación apoyados por MG</li> </ul> <p><i>Fuentes de verificación:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de proyectos con organizaciones socias/acompañadas</li> <li>• Informes económicos y narrativos de los proyectos</li> </ul>	<p>técnicas y políticas - incluidas las relacionadas con la comunicación propia- consideran las organizaciones socias de AL que MG ha contribuido de forma más específica?</p> <p>¿Cuál ha sido el valor añadido del trabajo en red tanto para MG como para las demás organizaciones participantes en EH?</p>
---	--	--	---

<p>7.2. Se han construido procesos de memoria y reparación frente a las violencias machistas</p>	<p>Se avanza en la recuperación y difusión de la memoria de víctimas y sobrevivientes de violencias machistas</p> <p>Se desarrollan iniciativas para avanzar en el disfrute del Derecho a la reparación de víctimas y sobrevivientes de violencias machistas</p>	<p>subvencionados por instituciones vascas o estatales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevistas/espacios de evaluación con las entidades acompañadas</li> <li>• Entrevistas/espacios de evaluación con entidades acompañadas del movimiento feminista en EH</li> <li>• Nº y tipos de propuestas de memoria y reparación (social, económica, etc.) que se han promovido en los procesos desarrollados/accompañados por MG (en EH y AL)</li> <li>• Estimación del público objetivo alcanzado por las medidas efectivamente puestas en marcha (nº de personas receptoras, nº y tipo de instituciones colaboradoras, nº y tipo de organizaciones participantes en las medidas, etc.)</li> <li>• Cuantía anual de los fondos institucionales aportados a las organizaciones socias en temas de memoria y reparación mediante el apoyo de MG</li> <li>• Valoración cualitativa de las mujeres sobrevivientes con relación a las medidas ejecutadas</li> </ul> <p><i>Fuentes de verificación:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informes económicos y</li> </ul>	<p>¿En qué medida ha contribuido el Plan pro-equidad a consolidar en la agenda pública el tema de la memoria y la reparación frente a las violencias machistas tanto en EH como en AL?</p> <p>¿En qué medida han logrado las iniciativas desarrolladas mejorar la situación de las mujeres víctimas y sobrevivientes de violencias machistas?</p>

		<p>narrativos de los proyectos subvencionados por instituciones vascas o estatales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevistas/espacios de evaluación con las entidades y/o víctimas y sobrevivientes de violencias machistas acompañadas por MG.</li> <li>• Entrevistas/espacios de evaluación con entidades acompañadas del movimiento feminista en EH</li> </ul>	
<p>7.3. Se han promovido modelos políticos y económicos alternativos con justicia social, sostenibles y equitativos.</p>	<p>Se ha incidido a nivel político e institucional en la CAE para impulsar las Vidas Sostenibles</p> <hr/> <p>Se apoya a nuestras socias en el avance hacia modelos de economía feminista, autónoma y sostenible</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº y tipo de acciones de incidencia desarrolladas en el CAE para impulsar la agenda social e institucional relativa a las Vidas Sostenibles</li> <li>• Nº y tipo de procesos de apoyo desarrollados por MG con las entidades socias para avanzar hacia modelos de economía feminista, autónoma y sostenible.</li> <li>• Cuantía anual de los fondos institucionales aportados a las organizaciones socias en temas de modelos de economía feminista, autónoma y sostenible mediante el apoyo de MG</li> <li>• Valoración cualitativa de las organizaciones socias acompañadas por MG</li> </ul> <p><i>Fuentes de verificación:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informes económicos y narrativos de los proyectos subvencionados por instituciones vascas o</li> </ul>	<p>¿Cuáles han sido los principales éxitos de la estrategia de MG en sus esfuerzos de impulso de políticas públicas a favor de las vidas sostenibles?</p> <p>¿Cuál ha sido el valor añadido del trabajo de la colaboración con MG para las organizaciones socias en materia de promoción de unos modelos políticos y económicos alternativos?</p>

--	--

- estatales.
- Entrevistas/espacios de evaluación con las entidades y/o víctimas y sobrevivientes de violencias machistas acompañadas por MG.
  - Entrevistas/espacios de evaluación con entidades socias acompañadas por MG