

Proceso de cambio organizacional pro-equidad de género

Plan de acción proequidad de género

Promoción de la actividad: SOS Racismo Gipuzkoa

Equipo facilitador externo: una gestión y comunicación

INDICE

1. INTRODUCCIÓN
 - ¿Qué es el documento del PdA?
 - ¿De dónde surge el documento?
 - Cómo se ha construido: sesiones, contenidos, metodología, agentes participantes
 - Posicionamiento institucional respecto a la importancia del PdA como avance y mejora organizacional
 - Apuesta por la equidad
2. CONTEXTO
3. MARCO LEGAL
4. POSICIONAMIENTO DE GÉNERO
5. PRINCIPALES LÍNEAS DE CONCLUSIONES DEL AUTODIAGNÓSTICO
6. ADECUACION DE LAS CONCLUSIONES A LAS LINEAS DE DECRETO
7. MATRIZ DE PLAN DE ACCIÓN
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACION
9. ANEXO: Glosario de términos

1. INTRODUCCIÓN

¿Qué es y de dónde surge el documento del Plan de Acción (PdA)?

El presente **Plan de Acción** ha sido elaborado por el Grupo de Género (GG) de SOS Racismo Gipuzkoa en un proceso participativo facilitado por la consultoría UNA gestión y comunicación durante los meses de septiembre de 2016 y enero de 2017. Es la concreción en **objetivos, resultados y actividades** de las evidencias emanadas del “Diagnóstico de equidad de género de SOS Racismo Gipuzkoa” que tuvo lugar entre los meses de febrero y agosto de 2016. En el documento que recoge el proceso de diagnóstico, comenzábamos contextualizando el trabajo de esta forma:

En el proceso de construcción del Plan Estratégico, aprobado en mayo de 2015, la organización reflexiona sobre cómo abordar la perspectiva de género para que el ideario y el discurso vayan en coherencia con las prácticas de la entidad. La organización es consciente de que, si bien sus valores persiguen la igualdad de derechos y de trato para todo el mundo, la cultura de la organización está condicionada por los valores vigentes en la sociedad, por las estructuras de poder dominantes y por el sistema de desigualdades que subordina a las mujeres. Por ello, entiende como necesario pararse a revisar las inercias que pudieran estar siguiendo, para identificar aquellas que no son coherentes con sus objetivos o que, incluso, obstaculizan el camino hacia la equidad de género.

Es ahí donde SOS Racismo Gipuzkoa se plantea iniciar el proceso de cambio proequidad. Se busca profundizar en una revisión interna que oriente el camino para lograr que todas las acciones de la organización, tanto externas como internas, integren el principio de igualdad entre mujeres y hombres y la perspectiva de género.

De este modo es que se inicia el proceso de diagnóstico de género y se constituye el denominado GG Interno. La asociación definió que el grupo estuviera conformado por 6 personas, 4 mujeres y 2 hombres, de diferentes áreas de trabajo y territorios (4 de ellas tienen su lugar de trabajo en la oficina central y las otras 2 están ubicadas en otros municipios, Hernani y Errenteria). Cada una de ellas dedicó 1/8 de su jornada a las actividades derivadas del proceso.

El enfoque metodológico utilizado partió de considerar el diagnóstico organizacional como un **autodiagnóstico**. Un autodiagnóstico se diferencia de un diagnóstico en que las conclusiones no provienen solamente de una mirada externa, sino de la reflexión interna de las propias personas que integran la organización. Esa diferencia es fundamental, ya que supone un planteamiento de base totalmente diferente. El autodiagnóstico exige detenerse, comprometerse a adoptar una mirada crítica y autocrítica, estar en disposición de escuchar y comprender visiones diferentes a las propias, y revisar prácticas desde una actitud propositiva. Se trata, en definitiva, de un proceso de construcción colectiva que –en sí mismo– genera aprendizajes y dinámicas organizacionales que facilitan el intercambio y la comunicación.

El objetivo del autodiagnóstico es ir descubriendo de una **forma participativa** las inequidades de género que - consciente o inconscientemente- se pueden estar dando en el funcionamiento de la organización, en sus valores organizacionales, y en el comportamiento de las personas que la integran.

Para ello, durante el proceso de diagnóstico, se utilizó una metodología basada en dinámicas, preguntas generadoras de reflexiones, discusiones en plenario y ejercicios de análisis individuales y en grupos. La entidad facilitadora externa dinamizó los espacios, proponiendo claves de análisis y conduciendo las reflexiones y debates, con el fin de que el propio grupo de género llegara a constataciones y valoraciones. Con ellas, el equipo externo, agrupando ideas

y percepciones, formuló las **conclusiones** que consideraba derivaban de las opiniones y valoraciones expresadas por el grupo.

Las **conclusiones**, así como el propio debate, se estructuraron en diferentes **bloques** de análisis:

- Actitudes ante el proceso de cambio organizacional proequidad
- Políticas de la organización
- Trayectoria de trabajo previo pro-equidad
- Cultura organizacional: liderazgos, poderes, valores, militancia.
- Procesos internos de trabajo
- Toma de decisiones
- Gestión de las personas
- Comunicación

Para analizar cada uno de los bloques se ha seguido el siguiente esquema de contenidos:

- Explicación de las **claves y herramientas** de análisis del bloque a analizar
- Planteamiento de **dinámicas y ejercicios** a realizar, en grupos pequeños, en la sesión de trabajo
- Planteamiento de ejercicios para que el grupo los trabajara de cara a la **siguiente sesión**
- En el caso de que en la sesión anterior se hubieran mandando tareas, la sesión de trabajo comienza con la **devolución de las tareas** y el debate sobre ello.

Así pues, durante el proceso de diagnóstico se debatió sobre las temáticas explicitadas en los párrafos anteriores y se extrajeron una serie de conclusiones. Algunas de ellas eran de carácter meramente descriptivo, pero otras presentaban algunas áreas de mejora que la organización pretendía abordar, de cara a incorporar la perspectiva de género en todos los espacios de la vida de SOS Racismo Gipuzkoa.

Sobre este último tipo de conclusiones es que se trabajó durante la construcción del Plan pro equidad. Se sistematizaron las áreas de mejora, se agruparon, se transformaron en objetivos y se acordaron actividades para alcanzar las metas propuestas. Dicho proceso se detallará en las siguientes páginas, así como se presentará el Plan de Género propiamente dicho.

Proceso de construcción del plan: sesiones, contenidos, metodología, agentes participantes

Este plan de acción ha sido construido en un proceso participativo, en el que el grupo de género de SOS Racismo Gipuzkoa ha identificado áreas de mejora a partir de las conclusiones extraídas del diagnóstico de género, hasta llegar a materializarlas en una serie de objetivos, metas y actividades concretas.

El proceso se ha estructurado en **5 sesiones de trabajo con la consultoría externa y 1 sesión interna del grupo de género**, con los siguientes contenidos:

Fecha sesión	Contenidos	Participantes
24 de octubre de 2016	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexión sobre significado e implicaciones de la definición de equidad de género para SOS • Debate sobre equidad de género vs feminismo • Posicionamiento de SOS respecto a los enfoques MED y GED 	Grupo de género y consultoría
14 de noviembre de 2016	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de ideas-fuerza sobre áreas de mejora y líneas de acción a partir de los tres ejes planteados en el decreto (reducción de las desigualdades, empoderamiento de mujeres y transversalización) 	Grupo de género y consultoría
28 de noviembre de 2016	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexión sobre estrategia de transversalización de la perspectiva de género • Construcción de objetivos y resultados de la matriz del plan proequidad. 	Grupo de género y consultoría
16 de diciembre de 2016	<ul style="list-style-type: none"> • Construcción de actividades de la matriz del plan proequidad. 	Grupo de género y consultoría
25 de enero de 2017	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de propuesta de indicadores por parte de la consultoría. • Definición de pautas para el seguimiento y la evaluación del plan 	Grupo de género y consultoría
11 de abril de 2017	<ul style="list-style-type: none"> • Definición de plazos, responsables y recursos de cada actividad • Contraste y ajustes finales a la matriz final 	Grupo de género

El trabajo de construcción del plan ha recaído en el **grupo interno de género**, el cual ha mantenido su integración desde el proceso de autodiagnóstico:

- Peio Aierbe. Coordinador (voluntario)
- Anaitze Agirre Larreta. Comunicación e investigación. Mugak, Centro de documentación sobre racismo y xenofobia.
- Maitane Arnosó Martínez. Presidenta (voluntaria).
- Gerardo Carrere. SOS Racismo Oarsoaldea.
- Aminata Diop. AMHER SOS Racismo Hernani.
- Silvana Luciani. Sensibilización y redes. Mugak, Centro de documentación sobre racismo y xenofobia.

Tal como en la primera etapa, se ha intentado que el grupo de género se integre con personas de diferentes ámbitos de la organización, tanto desde sus competencias técnicas como desde su ubicación geográfica. Una vez construido

este plan se socializará al resto de la organización y se someterá a validación por los diferentes canales formales que acostumbra a utilizar SOS Racismo Gipuzkoa.

Respecto a la **metodología**, las sesiones se han diseñado y dinamizado desde un enfoque que entiende a las personas de la organización como protagonistas del proceso y de la responsabilidad de generar conocimiento colectivo. Las herramientas utilizadas para obtener los insumos de los que se nutre este documento han sido de dos tipos, fundamentalmente:

- Por un lado, los contenidos más abstractos, los ideológicos o estratégicos, se han trabajado a través de preguntas generadoras de debates. El grupo ha compartido reflexiones y opiniones que han permitido visibilizar las diferentes ópticas desde las que ellas y ellos miran a la organización y se imaginan su futuro a medio plazo.
- Por otro lado, los contenidos más técnicos –identificación de áreas de mejora y líneas de acción, y formulación de la matriz-, se han trabajado con una metodología conducida por la consultoría externa que ha buscado el contraste y aporte del grupo. Es decir, a partir de propuestas borrador de la consultoría, el grupo ha ido ajustando y haciendo aportes, hasta consensuar unos contenidos asumidos por todas las personas del equipo.

Importancia de este plan de acción proequidad para el avance y mejora organizacional de SOS Racismo Gipuzkoa

La decisión de encarar este plan de acción responde a las necesidades de una organización que crece, tanto en estructura orgánica como en los ámbitos de trabajo. El grupo inicial, básicamente voluntario y militante, se ha transformado en una estructura con más recursos humanos.

Ello ha supuesto, por un lado, un aumento de la diversidad interna. Los planteamientos, las experiencias de cada cual, e incluso la edad, no dan como resultado una homogeneidad de enfoques, planteamientos y valores necesariamente comunes. Lo que conlleva la necesidad de abordar esos ámbitos, armar espacios de debate y formación y tomar las decisiones consecuentes. Y, uno de esos ámbitos, obviamente, tiene que ver con un conocimiento preciso de las inequidades de género presentes en la entidad y los pasos a dar para revertirlo, así como en la repercusión que una perspectiva de género haya de tener en la acción externa de la entidad.

Consideramos que la mayor coherencia con el discurso de la igualdad refuerza y legitima otros discursos de la organización: justicia social, derechos laborales...etc. Si nuestra entidad defiende la igualdad, la democracia, los derechos humanos y la participación, debemos dotarla de una estructura y un funcionamiento que respondan a estos valores.

Así, SOS Racismo Gipuzkoa busca integrar una visión de género en todas las acciones, personas y estamentos que conforman la organización

Por otro lado, un equipo con más recursos humanos profesionalizados puede permitir disponer de esos recursos para dedicar el esfuerzo necesario a esta tarea.

A partir de ahí, encarar este plan de acción tiene una importancia estratégica, dado que precisa de una implicación de toda la organización, así como de unos cambios que, en caso de llegar a afrontarlo con cierto éxito supondrá un reforzamiento de la entidad para encarar no pocos espacios que también necesitan de un proceso similar.

Párrafos finales de apuesta por la equidad

La apuesta por la equidad en el seno de la entidad ha sido asumida desde el primer momento, lo que cabe interpretar como una predisposición a involucrarse en la misma, de modo que lo encaremos con ciertas expectativas de éxito. Esta predisposición es clave dado que los objetivos de este plan solo pueden salir adelante si acaban siendo asumidos como una seña de identidad.

Buscamos por lo tanto, aumentar la apropiación que las mujeres y los hombres que integran la organización sienten hacia una perspectiva de género integrada. Y así, con el desarrollo de este Plan de Género pretendemos además que la organización sea, en todas sus acciones internas y externas, además de antirracista, igualitaria desde la perspectiva de género, feminista e interseccional.

2. CONTEXTO

El objetivo general de SOS Racismo Gipuzkoa es la lucha contra el racismo y la xenofobia. A través de diversas actuaciones, tanto en Euskadi como en el estado español, promueven la consecución de unas relaciones de igualdad entre las personas y los distintos grupos que componen nuestra sociedad haciendo hincapié en que la diversidad puede encontrar acomodo en un sentido positivo dentro de un marco de igualdad de derechos y oportunidades, rompiendo con estereotipos, prejuicios y estigmatizaciones que dan pie a actitudes racistas, xenófobas y discriminatorias.

Para ello llevan a cabo diferentes tipos de acciones y actividades de sensibilización y denuncia, potenciando la información de las propias personas afectadas y de toda persona o colectivo que quiera trabajar el antirracismo.

En el mismo sentido, es importante el trabajo que realiza en el asesoramiento a personas migrantes y en la denuncia de acciones discriminatorias que contra ellas se emprenden.

De modo específico, preocupa a la organización la situación de las mujeres migrantes por residir en ellas una múltiple discriminación. Tal como afirma Begoña Sánchez, de SOS RACISME Catalunya, a la realidad de discriminación por razones de género que afecta a cualquier mujer (independientemente de su origen), a las mujeres migrantes “se le han de sumar todas aquellas dificultades originadas por el hecho de ser inmigrante y que le influyen desde tres perspectivas provocadas por las políticas y legislaciones que fomentan la imagen de sujeto pasivo, cuando no la imagen negativa en el imaginario colectivo. En primer lugar tenemos que citar la desigualdad de derechos provocada por la legislación de extranjería: este marco legal consolida ciudadanos de segunda categoría fomentando la exclusión social, la explotación laboral y el racismo. En segundo lugar la invisibilidad de la inmigración femenina: el planteamiento de las políticas de extranjería ha provocado que este colectivo tenga más dificultades de integración en la sociedad de acogida ya que la legislación relega a la mujer a un plano secundario dentro del proceso migratorio provocando que repita aquellos roles que la mujer autóctona está abandonando. Y por último y como consecuencia de los dos puntos anteriores, el escaso reconocimiento social. Esto último se manifiesta en la falta de presencia visible en la vida pública, en la desigualdad de oportunidades y en la existencia de tópicos y prejuicios negativos hacia el colectivo que van más allá de los ya existentes y generales que alimentan el racismo social hacia los inmigrantes extracomunitarios”¹.

En ese contexto, la incorporación de la Perspectiva de Género en el trabajo de SOS Racismo Gipuzkoa siempre ha sido un eje de trabajo priorizado y en los últimos años ha tomado un protagonismo muy relevante. Tanto en su incorporación sectorial en diferentes proyectos como en la reflexión sobre sus propias prácticas organizacionales.

En los informes anuales que edita la Federación estatal de SOS Racismo, por ejemplo, es habitual que se plantee un apartado sobre doble discriminación en el que se analizan las situaciones que viven mujeres migrantes de Europa y el estado español. Allí se analizan temas como el abuso policial hacia las mujeres migrantes, el empleo doméstico y los cuidados, la trata de personas, entre otros.

Lo mismo sucede a nivel de los proyectos que presenta SOS Racismo Gipuzkoa a diversas financiadoras. En ellos se ha buscado incluir el análisis de los intereses estratégicos de mujeres migrantes, así como incorporar actividades

¹ Begoña Sánchez: *Mujer e inmigración* en <http://observatoridesc.org/files/cap6.pdf>

específicas para trabajar con ellas.

Una de las líneas, a modo de ejemplo, sobre las que trabaja SOS Racismo Gipuzkoa es la creciente incorporación de mujeres migrantes como trabajadoras del hogar. En ese sentido, tal como afirman Julia Nogueira Domínguez y Joseba Zalakain Hernández “El estudio del sector doméstico está alcanzando una creciente importancia, tanto a escala nacional como internacional, en un contexto determinado por la progresiva mercantilización del trabajo reproductivo (Pla-Julián y Giménez-Moreno, 2012). El interés de analizar este fenómeno responde al impacto que un conjunto de factores como el envejecimiento de la población, la mayor participación de las mujeres en el empleo y las nuevas formas de convivencia en los hogares han tenido sobre la forma tradicional de proporcionar cuidados familiares”²

Constatada esta realidad, este aspecto se ha transformado en una línea importante de trabajo en los últimos años estos años. La organización ha construido una serie de fundamentos sobre los que se sustenta la incorporación de la perspectiva de género en sus proyectos y acciones. En este sentido, es relevante el trabajo que se realiza con mujeres migrantes, trabajadoras del hogar, tanto en Errentería como en Hernani. A partir de dichas experiencias han extraído una serie de conclusiones que justifican la necesidad de seguir profundizando en esta estrategia de futuro:

1. **La feminización de la inmigración se relaciona con la demanda de servicios.** La dinámica laboral, la profesionalización de la mujer y el envejecimiento de la población, no están acompañados de una redistribución equitativa por género del trabajo del hogar y el cuidado de personas dependientes (menores, enfermos y población adulta). Hacia la mujer extranjera trabajadora doméstica se ha desplazado la inequidad social presente en el ámbito de lo privado, con el agravante de sufrir abusos laborales, racismo y machismo tanto por hombres como por mujeres.
2. **Es un sector laboral que se debe promocionar.** A través de reivindicación con equidad de derechos tanto sociales como laborales. Reconocer su importancia para el desarrollo de la sociedad y la necesidad de su profesionalización.
3. **El trabajo doméstico carece de reconocimiento social.** Es una actividad que está relegada al ámbito de lo privado y en ella no se encuentran claras las relaciones laborales. Para la empleada, la casa es su lugar de trabajo al tiempo que es su vivienda. Con quienes convive son sus jefes. Los empleadores ven a la trabajadora doméstica como parte de la familia, al tiempo que desplazan en ella sus necesidades materiales de cuidado. La retribución laboral en muchas ocasiones es vista por los empleadores como un beneficio que las empleadas deben agradecer.
4. **Aportar a la convivencia es reconocer las necesidades de las trabajadoras domésticas.** En ocasiones la inmigración se sustenta desde una perspectiva funcional de satisfacer necesidades del ámbito empresarial o de las familias autóctonas. Pero se desconoce las necesidades de las personas y colectivos de mujeres inmigrantes que viven en nuestro territorio. Desconocemos su situación personal, familiar, las leyes de extranjería que les otorgan o niegan derechos, sus perspectivas de futuro, su capacidad laboral y las posibilidades transformadoras de su carácter.
5. **Exclusión de las mujeres inmigrantes de escenarios públicos de participación.** Las consecuencias de ello recaen en generar colectivos excluidos, deteriorados, y repercuten en el desarrollo de una convivencia igualitaria e intercultural. Es necesario trabajar en propuestas que promocionen su realización personal y ciudadana, para generar tanto oportunidades igualitarias como una incorporación efectiva en todas las esferas de la sociedad. Consideramos que son un grupo poblacional al cual se le deben posibilitar herramientas de liderazgo para que puedan participar efectivamente en esferas públicas, pues son fundamentales para consolidar una sociedad equitativa, intercultural y justa, tanto en lo que se refiere a género como a la interculturalidad.

² Julia Nogueira Domínguez y Joseba Zalakain Hernández (2015) *La discriminación múltiple de las mujeres inmigrantes trabajadoras en servicios domésticos y de cuidado en la Comunidad Autónoma de Euskadi*. Emakunde.

6. **Las mujeres sufren un coste emocional y social de su triple identidad.** Los costes y fases emocionales que se experimentan en los procesos migratorios, tanto por parte de quienes migran como por quienes se quedan en el país de origen. En SOS Racismo nos apoyamos en la experiencia y el trabajo de asesoría que realizamos y en el que vemos que los sentimientos de tristeza, miedo, resignación, esperanza, soledad y baja autoestima, por la situación de dispersión de sus familias o el reto de la reagrupación son factores que están presentes en las mujeres y hombres que acuden a nuestras oficinas. Trabajar estos sentimientos es una necesidad vital para poder avanzar en la integración y participación.

2. MARCO LEGAL

Trabajar la equidad de género en todos los ámbitos de una organización es, además de un planteamiento que denota una voluntad política pro equidad, una necesidad ligada al trabajo en favor de valores asumidos por las ONGD, como la justicia, el desarrollo humano y la solidaridad.

La equidad, además, constituye un principio fundamental de las políticas y programas de desarrollo de organismos internacionales, instituciones gubernamentales y organizaciones y movimientos sociales. En el ámbito legislativo, en los últimos años se han diseñado e implementado leyes, planes y políticas orientadas a luchar contra las desigualdades de género, con el objetivo de establecer medidas orientadas a que los valores de equidad se integren en todos los ámbitos: políticos, sociales, culturales, económicos, etc.

En coherencia, entidades como -por ejemplo- Naciones Unidas adoptaron en 1997 la equidad de género como principio fundamental en todas sus políticas y programas, a partir de entender que es imposible trabajar por un *Desarrollo Humano Sostenible* sin tener en cuenta la situación de desigualdad en la que viven las mujeres -la mitad de la población- en todas partes del mundo, incluida nuestra sociedad.

Por otro lado, en nuestro ámbito más cercano, la CAPV, se aprobó en 2005 la ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que -entre otras cosas- establece que *“Las empresas participadas mayoritariamente con capital público en todo caso, así como las empresas privadas [...], elaborarán planes o programas que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior”*.

También en Euskadi, en el ámbito específico de la Cooperación para el Desarrollo, el Plan Estratégico y Director de Cooperación para el Desarrollo del Gobierno Vasco señala que *“El compromiso por el logro de la equidad debe trascender proyectos o iniciativas aisladas e impregnar la actuación de los agentes implicados en el desarrollo”* y establece que *“se valoran positivamente las iniciativas de cooperación presentadas por entidades locales o vascas que cuenten con un plan de acción estratégico pro-equidad de género”* y *“se establece la exigencia de contar con un plan de acción estratégico pro-equidad de género por parte de las entidades locales y vascas que se presenten a la convocatoria del instrumento programas, o en su defecto compromiso de elaborarla en 24 meses”*.

Como consecuencia de este planteamiento, el Gobierno Vasco aprobó el Decreto 197/2008, de 25 de noviembre, por el que se regulan ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género, que afirma que *“la inclusión de la perspectiva de género pasa necesariamente por el trabajo a nivel interno de las organizaciones. Se llega a la conclusión de que lo técnico, a pesar de ser importante, no es lo fundamental. Y se pone el peso en lo organizacional, entendiendo que el mainstreaming de género sólo podrá ser asumido si se incorpora la perspectiva de género a toda acción, estrategia y estructura de la organización”*.

Por otro lado, las organizaciones sociales y en concreto las entidades de Cooperación, tienen la obligación de garantizar su compromiso por la equidad, en coherencia con lo que ellas mismas exigen a sus contrapartes. En este sentido, el Código de Conducta de las ONGD de Euskadi afirma que *“Las organizaciones deben tener por objetivo, entre otros, crear las condiciones para que las mujeres, como miembros de la comunidad, participen en la toma de*

decisiones".

Por todo esto, se advierte la necesidad de que una organización que defiende la igualdad, los derechos humanos y la participación, debe dotarse de una estructura, unas políticas, un funcionamiento y una cultura organizacional que respondan a estos valores. Para que, de esta manera, el valor de la equidad permee no solamente las acciones y proyectos concretos que una entidad impulsa y pone en marcha, sino su identidad misma, su ideología política y sus valores organizacionales.

En el caso de SOS Racismo Gipuzkoa es necesario además poner en consideración que existen normas de carácter más específicas, especialmente en el ámbito internacional, que pretenden garantizar los derechos en especial de las mujeres migrantes.

A partir de los elementos explicitados en los párrafos anteriores, podemos señalar que el marco legal que enmarca el proceso de SOS Racismo Gipuzkoa es el siguiente:

Ámbito internacional

- Carta de Naciones Unidas, firmada en San Francisco, el 26 de junio de 1945.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada en Naciones Unidas, Nueva York, el 18 de diciembre de 1979. Ratificada por el estado español el 16 de diciembre de 1983.
- Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer, proclamada en Viena el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General. Res AG 48/104 de Naciones Unidas
- Conferencias Mundiales de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos.
- Conferencias Mundiales sobre las Mujeres que recogen propuestas de actuación a nivel mundial y se encuentran en el origen de otros instrumentos internacionales.
- Creación de ONU Mujeres en julio de 2010 por la Asamblea General de Naciones Unidas. ONU mujeres es la entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible aprobado por la Asamblea de Naciones Unidas en septiembre de 2015.

Ámbito europeo

- Tratado de Roma (25 de marzo de 1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo un trabajo de igual valor.
- Tratado de la Unión Europea, (Maastrich, 9 de febrero de 1992), contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- III Conferencia Ministerial sobre igualdad entre mujeres y hombres (Roma, octubre de 1993).
- Tratado de Ámsterdam (firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE). Modifica el artículo 6 (antiguo artículo F) del Tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer.
- Tratado por el que se instituye una Constitución Europea, acordado por el Consejo Europeo de Bruselas de 18 de junio de 2004. En relación con la igualdad de género, la Parte I, artículo I-2 incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión y el artículo I-3 establece

- que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.
- Numerosas Directivas de la Unión Europea, como la Directiva 06/54 de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición de las Directivas anteriores).
- En 2007, creación del Instituto Europeo de la Igualdad de Género.
- Plan de trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres 2010-2015 de la Comisión de las Comunidades Europeas. La Comisión describe ámbitos prioritarios para la acción de la Unión Europea durante ese período e identifica objetivos prioritarios y acciones clave para cada uno de ellos.
- Resolución del Parlamento Europeo sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera, de 17 de junio de 2010.
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011.
- Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo.
- El marco financiero plurianual (MFP 2014-2020) y el programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía».
- La Carta de la Mujer y el Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019.
- El Plan de Acción en materia de género 2016-2020.

Ámbito estatal

- La Constitución Española de 1978, en su artículo 14 proclama la igualdad ante la ley, estableciendo la prohibición de cualquier discriminación por razón de sexo.
- Ley orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, apuesta por llevar a cabo políticas activas que, de forma integral y coordinada, remuevan los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad de género en la sociedad española.
- Acuerdo de Consejo de Ministros de 14 de diciembre de 2007, en que se aprueba el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011. El Plan se inspira en dos principios: no discriminación e igualdad, y desarrolla cuatro principios rectores: la redefinición del modelo de ciudadanía, el empoderamiento de las mujeres, la transversalidad de la perspectiva de género y la innovación científica y tecnológica.
- IV Plan Director 2013 / 2016, AECID.

Ámbito autonómico

- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- La Ley 1/2007, de 22 de febrero, de Cooperación para el Desarrollo
- Decreto 213/2007, de 27 noviembre, de regulación de las unidades administrativas encargadas del impulso y coordinación de las políticas de igualdad en los departamentos del Gobierno Vasco, así como en sus organismos autónomos y entes públicos
- Decreto 197/2008, de 25 de noviembre, por el que se regulan ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional proequidad de género
- Decreto 264/2011, de 13 de diciembre, por el que se crea el Observatorio Vasco de la Violencia Machista contra las Mujeres y se regula su funcionamiento y composición
- Ley 3/2012, de 16 de febrero, por la que se modifica la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley sobre Creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

- VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE (Emakunde, 2014)
- III Plan Director de Cooperación para el Desarrollo del gobierno Vasco (2015)

Marco legal general relacionado al ámbito específico del trabajo de SOS Racismo Gipuzkoa

- Convención Internacional de Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, 1965
- La Directiva 2000/43/CE, que implementa el principio de igualdad de trato de las personas independientemente del origen racial o étnico.
- La Directiva 2000/78/CE, que establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- La Directiva 2002/73/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo.
- La Directiva 2004/113/CE, sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Reglamento (CE) 806/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de abril de 2004, relativo al fomento de la igualdad entre el hombre y la mujer en la cooperación al desarrollo.
- Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.
- La Decisión marco 2008/913/JAI, relativa a la lucha contra determinadas formas y manifestaciones de racismo y xenofobia mediante el Derecho Penal.
- La Propuesta de Directiva 2008/426/COM, por la que se aplica el principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- Ley 18/2008, de 23 de diciembre, para la Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social (Modificada por la Ley 4/2011, de 24 de noviembre, de modificación de la Ley para la Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social).
- Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria.
- Real Decreto 1044/2009, de 29 de junio, por el que se modifica el Real Decreto 1262/2007, de 21 de septiembre, por el que se regula la composición, competencias y régimen de funcionamiento del Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y no Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico
- Declaraciones de la *Commission européenne contre le racisme et l'intolerance* (ECRI)
- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.
- La Directiva 2012/29/UE, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos.
- Manual de legislación sobre la violencia contra la mujer (Naciones Unidas, 2010). En especial el capítulo 3.7: 3.7. *Derechos de las mujeres inmigrantes*.
- Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009.
- Real Decreto 162/2014, de 14 de marzo, por el que se aprueba el reglamento de funcionamiento y régimen interior de los centros de internamiento de extranjeros.
- II Plan Foral de Igualdad de mujeres y hombres (2012-2020) de la Dirección General de Igualdad de la Diputación de Gipuzkoa.

4. POSICIONAMIENTO DE GÉNERO

Las sesiones presenciales, en esta segunda fase del Proceso de Cambio Proequidad, comenzaron con la reflexión sobre cuál es el posicionamiento de género de la organización. En esta primera etapa pretendemos construir colectivamente la mirada que la organización tiene sobre qué definición de género se adoptará, su estrategia general para la implementación así como el desarrollo del marco teórico específico que guiará el accionar de la organización en este aspecto.

Para comenzar con el debate planteamos al grupo de género que reflexione individualmente sobre la siguiente pregunta:

¿Qué valores, conceptos y/o características creéis que tendría que incluir la definición de equidad de género para esta organización?

A dicha pregunta, el grupo ha coincidido en que los valores que espera que la organización promueva en lo referente a equidad de género son: **igualdad, participación y renovación dentro de la organización.**

La segunda parte de la pregunta estaba relacionada con los conceptos o características que deberían estar asociados a esta definición. En ese sentido se ha mencionado que no podrían faltar la superación de los roles de género, la ampliación en los referentes organizativos incluyendo el género (que haya más referentes mujeres), el consenso en la organización para afrontar esa tarea, y que todo esto requiere que la gente lo vea como una necesidad. Otro elemento que debería aparecer es el traspaso de responsabilidades, *“que las mujeres asuman esa tarea como algo que les toca y a los hombres nos toca facilitar esto”*. Aunque es mencionado textualmente de esa forma, también podría enunciarse al revés: que los hombres contribuyan a facilitar el acceso de las mujeres a las responsabilidades estratégicas.

También se menciona que el enunciado debe contemplar la idea de antidiscriminación en cuanto al género, ligado a la transformación. *“SOS somos una organización transformadora también en el género”*. Para ello hará falta visibilizar la desigualdad y trabajar la transversalidad, promoviendo el conocimiento y reconocimiento de las desigualdades que afectan a hombres y a mujeres, visibilizarlas y abordarlas. Y esto hacerlo sistemáticamente.

Otro elemento que se introduce como importante es el de incorporar la noción de cuidados dentro de la organización y en el trabajo en proyectos, así como el liderazgo igualitario.

En este punto del debate, se adelanta un tema que será tratado más adelante en esta misma sesión: *“ver cómo vamos a incorporar el concepto feminista, ver qué pasa con eso”*. Se propone también que es importante que este posicionamiento sea sostenible en el tiempo y entre a formar parte de la cultura de la organización. A nivel externo, en la misma línea de lo mencionado anteriormente, se considera importante que se trabaje la idea de discriminación múltiple, la necesidad de abordar el sexismo en contextos de diversidad. *“Que nuestro sello sea ése, no quedamos en medio, sin implicarnos”*.

La formación también es un concepto que se considera importante incorporar. *“No solamente la formación interna sino que vayamos formando a usuarios, a la hora de enfrentarse a situaciones concretas, saber cómo tratarlas (conflictos en la escuela, cómo contestar –tanto niños como padres–)”*.

Finalmente surge la preocupación de que este plan requiere la dedicación de capital humano así como la participación estable en redes y plataformas en las que estén organizaciones feministas o de igualdad. *“Puede ser vía proyectos concretos o de otras vías. Pero esto exige estar en permanente acción en ese sentido también”*.

Para finalizar con este apartado, el grupo expresa que desarrollar estos conceptos o características tendría como implicaciones concretas dentro de la organización la necesidad de aprovechar este momento de cambio organizativo.

Otra de las implicaciones es la de *“incorporar de una manera efectiva el género en todo lo que hacemos, no sólo en lo que es más evidente (proyectos de mujeres o género) sino en todo”*.

En lo referente a las implicaciones hacia dentro de la organización se expresa que será necesario alcanzar una representación igualitaria en todos los órganos. *“Tiene que estar incorporado al mismo nivel que somos antirracistas”*. Esto supone sensibilización y pedagogía, hacia adentro y hacia afuera. En acciones concretas; *“ahora estamos con un proyecto europeo de violencia de género y minorías étnicas; a la hora de difundir el proyecto, que lo incorporemos como parte de la imagen corporativa”*. SOS Racismo Gipuzkoa asume la incorporación de la perspectiva de género de una forma integral y con un fuerte compromiso por transformarlo en una seña de identidad de toda la organización.

Otra implicación relevante que surge en el debate del grupo es que este proceso deberá profundizar el empoderamiento de las mujeres y el *desempoderamiento* de los hombres. Esta circunstancia se plantea desde una estrategia colaborativa *“nosotras tenemos que ir trabajando la idea de que los hombres también son necesarios. No ver siempre el peligro de lo que ellos pueden hacer (quitar el protagonismo...)”*. Relacionado con este aspecto, se plantea la necesidad, a nivel interno, de seguir trabajando el tema de portavocías y *“ver cómo nos vamos formando para asumir esos nuevos roles, así como un trabajo hacia el grupo grande. Ver cómo vamos a trabajar todos estos conceptos con la Coordinadora y la Asamblea. Qué pasos de comunicación vamos a tener que dar”*.

Finalmente, el grupo expone que también se debe profundizar en la formación (interseccionalidad, discriminación múltiple, sexismo...).

Llegado a este punto del debate, y a la luz de los múltiples conceptos e implicaciones que se han puesto sobre la mesa, el grupo establece algunos objetivos estratégicos que recogen los aspectos planteados. A ello, el grupo menciona los siguientes como importantes:

- Visibilización de las mujeres como representantes de la entidad.
- Transversalidad en proyectos.
- Género como seña de identidad, *“que sea visible que SOS trabaja desde ahí y le da importancia. Que la gente que forma parte de SOS tenga una idea concreta de eso en qué se traduce, que forme parte del discurso”*.
- Incorporar el cambio como proceso, *“darnos tiempo como asociación y cuidar los diferentes recorridos de cada persona, los recursos individuales...”*

Tal como mencionamos párrafos atrás, un debate que se considera necesario abordar está relacionado con si SOS Racismo Gipuzkoa se definirá como organización feminista. Es una inquietud expresada en el grupo en diferentes ocasiones y que se ha abordado en este momento del trabajo.

Para comenzar con la discusión propusimos la lectura de cuatro definiciones de feminismo promovidas por diferentes organizaciones como punto inicial para el debate. A partir de estas lecturas preguntamos ¿Qué características tiene una organización que se declara feminista? A lo que el grupo coincide que una organización que se considera feminista es aquella que incorpora objetivos de igualdad, la que asume, reconoce y visibiliza las desigualdades y trabaja para transformarlas.

A partir de allí, el debate se centró en si SOS Racismo Gipuzkoa se considera o no una organización feminista, a lo que surgen diferentes opiniones, aunque en general se plantea un consenso bastante mayoritario. En primer lugar se expresa que la importancia de introducir el feminismo en la definición es *“la de ser incómodos. Nosotros nos*

caracterizamos por ser provocadores, pedagógicos e incómodos. Y el concepto de feminismo tiene esos componentes”.

Paralelamente surge el temor a que una definición organizacional que incorpore al feminismo pueda constituirse en un elemento de obstaculice el avance *“Yo tengo claro dónde quiero llegar, que es ahí, pero si tengo que utilizar igualdad de género en vez de feminismo en el proceso, pues lo haría. Creo que es importante que no se rechace el concepto. No creo que nos tengamos que obcecar con el término por ahora. Creo que tenemos que convencer”.* Otra limitante que surge, hacia la población con la que trabaja la organización, es que *“en algunas usuarias la palabra feminismo genera rechazo”.* A esta reflexión sigue un debate interesante sobre el hecho que el concepto de “racismo” también genera que la gente se ponga a la defensiva.

También se expresa que no existe ningún problema por definir a SOS Racismo Gipuzkoa como feminista, cuando va acompañado de lo que realmente estamos haciendo y lo que vamos a hacer. El argumento retoma el inicio del debate, si ser feminista es asumir, reconocer y visibilizar las desigualdades, así como, trabajar para transformarlas, SOS puede declararse como tal sin que esto genere mayores debates. Lo que sí se plantea, con razón, es que no puede ser una definición hueca, debe estar acompañada de un proceso interno y externo que contextualice las razones por las que se llega a esta definición en este momento concreto. Así opinan tanto mujeres como hombres del grupo *“Yo creo que es importante que en lo formal aparezca, que en los estatutos aparezca el término feminista. Creo además que este es el momento de introducir estos cambios”.* *“Yo creo que podríamos definirnos como feministas y además aprovechar para introducir estos debates en algunos espacios en los que tenemos cierto prestigio”.*

Enfoques de políticas

Otro de los temas sobre los que SOS Racismo Gipuzkoa ha reflexionado a lo largo del proceso de cambio proequidad es el enfoque de políticas hacia las mujeres. A partir de refrescar conceptos teóricos sobre las estrategias Mujeres en el Desarrollo (MED) y Género en el Desarrollo (GED), y debatir qué diferentes implicaciones tienen ambas, se ha identificado dónde se ubica la organización y dónde se quiere ubicar en un horizonte cercano.

En el ámbito de la Cooperación para el Desarrollo, las diferentes maneras de entender la situación de las mujeres han derivado en enfoques diferentes de las políticas hacia ellas. Desde los años 60 hasta la actualidad, se ha ido modificando la manera de entender las causas de la desigual participación de las mujeres y los hombres en los procesos de desarrollo, así como en la manera de explicar cuáles son las raíces de las desigualdades. Esto ha llevado a una evolución en las políticas de desarrollo orientadas a las mujeres, que –sintéticamente–, se materializan en 3 enfoques:

Enfoque del bienestar: entiende a las mujeres como un colectivo vulnerable que necesita impulsar su acceso a bienes y servicios para mejorar, a su vez, las condiciones de sus hijos e hijas. Las políticas derivadas de este enfoque se centran sobre todo en el rol reproductor de las mujeres, ellas por sí mismas no son sujetas activas de desarrollo, sino agentes pasivos que reciben asistencia en binomio con sus criaturas y familias.

Mujeres en el Desarrollo: parte de un análisis del contexto en el que se visibiliza la desigual situación de las mujeres respecto a los hombres, los mayores índices de pobreza que sufren, y sus dificultades para acceder a la educación, el empleo o la política en igualdad de condiciones con los hombres. Las políticas basadas en este enfoque entienden que las mujeres son sujetas activas y quieren incorporarlas a los procesos de desarrollo, a través – fundamentalmente– de iniciativas económicas y productivas que mejoren sus ingresos. En comparación con el enfoque anterior, las mujeres tienen un rol menos ligado al rol reproductivo, pero, sin embargo, siguen siendo un instrumento a través del cual reducir la pobreza de otros y otras. Es decir, ellas no son el sujeto protagonista de su propio desarrollo, no llegan a tener la entidad de sujetas autónomas con sus propias problemáticas, necesidades e intereses.

Género en el Desarrollo: este enfoque entiende que la desigual situación de las mujeres en los procesos de desarrollo tiene que ver con las relaciones de género. El desigual reparto de poder entre hombres y mujeres lleva a que las mujeres no estén en condiciones de equidad con ellos en ningún ámbito: social, económico, político. Las intervenciones derivadas de este enfoque no se centran en las mujeres, sino en las relaciones desiguales de poder entre las mujeres y los hombres. El contexto en el que se va a trabajar se analiza desde esta perspectiva, para identificar necesidades específicas de las mujeres y planificar objetivos orientados a abordar sus intereses estratégicos. Los proyectos concebidos desde un enfoque GED impulsan la participación y organización de las mujeres, la reivindicación de sus derechos y los procesos de cambio de los hombres, para que renuncien a privilegios y se reduzcan los desequilibrios de poder.

El objetivo de esta breve exposición es ayudar a la organización a reflexionar sobre el lugar en el que se posicionan al momento de planificar y ejecutar sus acciones, así como el lugar al que desean llegar a medio plazo. Por ello les preguntamos sobre cuán cerca están de cada uno de los enfoques.

En general el grupo considera que, a día de hoy, se encuentran más cerca de un enfoque MED aunque su aspiración es trabajar sobre objetivos e intereses estratégicos de género. *“En las asesoría por ejemplo, estamos más equiparables a la superación de necesidades prácticas”.*

Por otra parte se plantea que hay algunas acciones concretas que sí trabajan desde un enfoque de Género en desarrollo; *“por ejemplo en AHMER se trabaja mucho para el empoderamiento de las mujeres, hay un trabajo con el movimiento feminista, el proyecto de islamofobia con perspectiva de género, también”.*

También se expresa que desde la atención a necesidades prácticas de las mujeres se crea un espacio para un trabajo de carácter político. *“En el caso nuestro una necesidad material sería por ejemplo regularizar sus papeles, pero eso también es político porque consideramos que una persona no debe tener una situación irregular”. “Es una estrategia de SOS, trabajar desde las necesidades para enganchar a lo estratégico. Lo que pasa es que muchas veces las necesidades son tan grandes que lo estratégico te queda fuera”.*

A partir de este debate, y teniendo en cuenta que la organización expresa como objetivo el trabajar intereses estratégicos de género, preguntamos cuáles de estos intereses se podrían abordar. La respuesta es la siguiente:

Hacia fuera

1. Darle más visibilidad a la situación específica de las mujeres migrantes.
2. Trabajar la doble o tripe discriminación (la triple alteridad),
3. Trabajar talleres de masculinidad.
4. Promover alianzas estratégicas con otras organizaciones.

Hacia dentro

1. Consolidar la presencia de las mujeres en este proceso de cambio que estamos llevando adelante.
2. Sensibilización y formación.

Estrategia para la transversalización del enfoque de género

Otra temática abordada durante el proceso ha sido la reflexión sobre cuál es la manera más eficaz de lograr una organización en la que el enfoque de género esté totalmente transversalizado.

La transversalidad o *mainstreaming* de género es la incorporación de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas. Una definición del Grupo de Expertos/as del Consejo de Europa definió en 1988 este concepto como:

“La (re)organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados normalmente en dichos procesos, una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de todas las políticas”.

En ese sentido, el grupo, aunque entiende que la estrategia final debe ser la transversalización, coincide en que para llegar allí hay que recorrer un camino previo; *“me inclino a que haya alguien responsable, una referencia clara que pueda supervisar lo que se haga. Ahora bien, que no se delegue todo en ella, tiene que haber algo de transversalidad”.*

Se plantea, pues una estrategia en la que la transversalidad de género sea su horizonte natural. El grupo considera que la equidad de género debe empapar todas las áreas de la organización e implicar a todas las políticas, proyectos y procesos. Una estrategia hacia la transversalización que vaya acompañada con formación, tal como se expresó con anterioridad.

Finalmente, el grupo entiende que la responsabilidad de género debe ser asumida, en una primera etapa, por un grupo más o menos representativo de la organización y no por una persona sola. O por una combinación de ambas, *“Son dos niveles. Puede haber una persona responsable y un grupo. Es importante delimitar las tareas (...) Si se conforma el grupo, ya será tarea del propio grupo definir qué hace cada quien. Son dos cosas, la existencia de un grupo responsable y la existencia de un plan. Allí se podrá definir qué tareas específicas hará ese grupo”.* Finalmente se acuerda conformar un grupo, tal como aparecerá luego en el Plan de Acción.

5. PRINCIPALES LÍNEAS DEL PLAN DE ACCIÓN

A partir de las conclusiones extraídas del diagnóstico de género, la organización ha definido una serie de áreas de mejora organizadas en distintas categorías.

Así, el grupo hizo un ejercicio en dos fases:

1. Extraer del documento de diagnóstico las ideas-fuerza de las principales conclusiones e identificar áreas de mejora
2. Agrupar las áreas de mejora relacionadas con una misma temática en diferentes bloques, para definir así categorías.

Como resultado de este ejercicio de agrupación, se definieron las siguientes categorías:

- Fortalecimiento de las capacidades de género de equipo y organizaciones aliadas
- Empoderamiento de las mujeres de la organización
- Consolidación de espacios igualitarios de participación y coordinación
- Generación de dinámicas de funcionamiento igualitarias que cuiden a las personas
- Consolidación del proceso proequidad

En la siguiente tabla se presentan las diferentes categorías, con sus correspondientes áreas de mejora. Esta información ha sido el insumo para formular los objetivos, resultados y actividades de la matriz del plan proequidad.

Categoría	Áreas de mejora
Fortalecimiento de capacidades	Formación en equidad de género y feminismo al interior de SOS
	Formalizar la formación en equidad de género
	Mejorar la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos
	Incorporar la visión de género en las actividades, para evitar reproducir –por inercia- las desigualdades de género
	Fortalecer las capacidades de las mujeres para poder asumir tareas de liderazgo y decisiones estratégicas de la organización

Categoría	Áreas de mejora
Liderazgos, poder y empoderamiento	Dotar de contenido a los cargos representativos de la organización
	Descentralizar poder de la coordinación general
	Avanzar en el camino en el que los referentes actuales sean mixtos
	Avanzar en liderazgos compartidos
	Potenciar la portavocía de las mujeres
	Construir un liderazgo igualitario y articular espacios que lo posibiliten
	Potenciar la participación igualitaria de mujeres y hombres en las decisiones estratégicas. Promover liderazgo igualitario en las áreas de decisión estratégica.
	Planificar un proceso de reorganización de la organización que la hiciera sostenible más allá de la coordinación general

Categoría	Áreas de mejora
Documentos, políticas e identidad feminista	Abordar el debate de la organización sobre la definición como feminista, interiorizando la igualdad de género al mismo nivel que la de origen
	Revisar formas de pensar y actuar, poniendo en común las diferentes miradas de género para ser conscientes de las desigualdades y adquirir conocimientos para el trabajo de género. Encarrilar de manera positiva la diferencia de visiones y miradas.
	Institucionalizar la perspectiva de género en los documentos políticos e identitarios.
	Reflexionar sobre el compromiso de SOS respecto a la discriminación de género y cómo se plasma ese compromiso en líneas estratégicas y acciones concretas.
	Desarrollar espacios de objetivos comunes con organizaciones feministas y/o que trabajen con perspectiva de género y/o interseccional

Categoría	Áreas de mejora
Conciliación y militancia	Protocolizar dinámicas organizacionales ya existentes para abordar desigualdades
	Incluir en el marco de relaciones laborales la concreción de los criterios de conciliación con los que viene funcionando la entidad
	Combinar una cultura militante que no genere condiciones de desigualdad. Articular un sistema formal de compensación de horas que integre la cultura militante de la organización
	Articular una cultura militante que genere condiciones de conciliación
	Consensuar qué entendemos por conciliación en la organización

Categoría	Áreas de mejora
Procesos de trabajo que incorporen la perspectiva de género	Descansar la contratación de personal en la Junta Directiva, donde estén representados los valores de género
	Definir claramente en la estructura organizativa las funciones de género
	Reforzar los nuevos espacios de participación real y que sean espacios de participación igualitaria
	Establecer mecanismos para visibilizar el trabajo de todas/os y fortalecer el sentido de construcción colectiva de los resultados y procesos de trabajo.
	Continuar reforzando espacios democráticos e igualitarios de decisión y discusión
	Visibilizar las tareas atravesadas por el sesgo de género y que están desempeñando mayoritariamente las

	mujeres de la organización (o que pudieran desempeñarse, si no se vigila)
	Plasmar en el día a día la visión organizacional de SOS respecto a la equidad de género

Categoría	Áreas de mejora
Cuidados	Crear una cultura de equipo donde las personas se sientan reconocidas y valoradas en su trabajo. Reconocer la importancia de los cuidados para el bienestar de las personas de la organización
	Diseñar una estrategia de prevención, gestión y resolución de conflictos
	Reforzar los espacios comunes de socialización en la organización
	Tender a una estructura más integrada entre las áreas y los territorios

6. ADECUACIÓN DE LAS CONCLUSIONES A LAS LÍNEAS DE DECRETO

El Decreto 197/2008, de 25 de noviembre, por el que se regulan ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género establece que los cambios pro-equidad deben trabajarse con base a tres líneas estratégicas:

- La eliminación de desigualdades entre mujeres y hombres;
- El empoderamiento de las mujeres
- El mainstreaming o transversalización de la perspectiva de género.

En el proceso de cambio organizacional proequidad de SOS Racismo Gipuzkoa, las conclusiones extraídas del diagnóstico abordan temas relacionados con las tres líneas estratégicas que define el Decreto. Para visibilizarlo así, al inicio de la fase de construcción del plan de acción, el grupo de género hizo un ejercicio de ubicación de las ideas-fuerza extraídas del diagnóstico en cada una de las tres líneas del Decreto. Posteriormente, en la matriz de planificación, la mayoría de estas ideas-fuerza se han materializado en objetivos, resultados y/o actividades concretas.

En relación a las **ideas-fuerza sobre las necesidades extraídas de las conclusiones del diagnóstico**, se ubican de esta manera en las diferentes líneas:

Reducción de las desigualdades	Mainstreaming	Empoderamiento de mujeres
Protocolizar dinámicas organizacionales ya existentes para abordar desigualdades	Formación en equidad de género y feminismo al interior de SOS	Dotar de contenido a los cargos representativos de la organización
Descansar la contratación de personal en la Junta Directiva, donde estén representados los valores de género	Abordar el debate de la organización sobre la definición como feminista, interiorizando la igualdad de género al mismo nivel que la de origen	Descentralizar poder de la coordinación general
Incluir en el marco de relaciones laborales la concreción de los criterios de conciliación con los que viene funcionando la entidad	Plasmar en el día a día la visión organizacional de SOS respecto a la equidad de género	Avanzar en el camino en el que los referentes actuales sean mixtos

Tender a una estructura más integrada entre las áreas y los territorios	Incorporar la visión de género en las actividades, para evitar reproducir – por inercia- las desigualdades de género	Avanzar en liderazgos compartidos
Avanzar en liderazgos compartidos	Revisar formas de pensar y actuar, poniendo en común las diferentes miradas de género para ser conscientes de las desigualdades y adquirir conocimientos para el trabajo de género. Encarrilar de manera positiva la diferencia de visiones y miradas.	Avanzar en liderazgos compartidos
Reforzar los espacios comunes de socialización en la organización	Institucionalizar la perspectiva de género en los documentos políticos e identitarios.	Reforzar los nuevos espacios de participación real y que sean espacios de participación igualitaria
Combinar una cultura militante que no genere condiciones de desigualdad. Articular un sistema formal de compensación de horas que integre la cultura militante de la organización	Reflexionar sobre el compromiso de SOS respecto a la discriminación de género y cómo se plasma ese compromiso en líneas estratégicas y acciones concretas.	Potenciar la portavocía de las mujeres
Articular una cultura militante que genere condiciones de conciliación	Formalizar la formación en equidad de género	Potenciar la participación igualitaria de mujeres y hombres en las decisiones estratégicas. Promover liderazgo igualitario en las áreas de decisión estratégica.
Consensuar qué entendemos por conciliación en la organización	Definir claramente en la estructura organizativa las funciones de género	Construir un liderazgo igualitario y articular espacios que lo posibiliten
Establecer mecanismos para visibilizar el trabajo de todas/os y fortalecer el sentido de construcción colectiva de los resultados y procesos de trabajo.	Desarrollar espacios de objetivos comunes con organizaciones feministas y/o que trabajen con perspectiva de género o/y interseccional	Empoderar y capacitar a las mujeres para poder asumir tareas de liderazgo y decisiones estratégicas de la organización
Continuar reforzando espacios democráticos e igualitarios de decisión y discusión	Mejorar la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos	
Visibilizar las tareas atravesadas por el sesgo de género y que están desempeñando mayoritariamente las mujeres de la organización (o que pudieran desempeñarse, si no se vigila)	Crear una cultura de equipo donde las personas se sientan reconocidas y valoradas en su trabajo. Reconocer la importancia de los cuidados para el bienestar de las personas de la organización	
	Crear mecanismos de resolución de conflictos	
	Diseñar una estrategia de prevención, gestión y resolución de conflictos	
	Planificar un proceso de reorganización de la organización	

	que la haga sostenible más allá de la coordinación general	
--	--	--

Para finalizar se incluye otra que, por no estar comprendida dentro de ninguno de los tres ejes, no aparece en el cuadro anterior: “En el plan, que se contemple disponer de tiempo suficiente para llevar a cabo las medidas”

En cuanto a la matriz de planificación, se han formulado objetivos que responden a cada una de las tres líneas estratégicas. En concreto, de los seis objetivos definidos, dos de ellos se enmarcan en la línea de eliminación de desigualdades, uno en la línea de empoderamiento de las mujeres y dos en la línea de transversalización del enfoque de género. También existe un objetivo que incorpora resultados relacionados con la transversalización y resultados relacionados con el empoderamiento. A continuación se presenta una tabla en la que se puede observar en detalle cuáles son los objetivos enmarcados en cada línea, así como qué resultados y actividades se han formulado para cada uno de ellos.

1) Eliminación de desigualdades de mujeres y hombres

Objetivos	Resultados	Actividades
Objetivo 4: Establecer un sistema de militancia que favorezca la conciliación	R4.1. La organización ha debatido y consensado una forma de militancia desde la perspectiva de género que favorece la conciliación con la vida personal y familiar	A4.1.1 – Proseguir con la discusión ya iniciada sobre el alcance del carácter militante de SOS y su engarce con los criterios de conciliación. A4.1.2 – Conclusión de los debates con su formalización en un documento que forme parte de los materiales básicos y estratégicos de la entidad.
	R4.2 El marco de relaciones laborales concreta medidas de conciliación coherentes con el carácter militante acordado por la organización	A4.2.1 – Revisión del documento Marco de Relaciones Laborales ya existente para ver su adecuación a los criterios de conciliación. A4.2.2 – Incorporación al documento Marco de Relaciones Laborales de las conclusiones del debate sobre militancia y conciliación.
Objetivo 6: Promover una cultura de cuidados en SOS Racismo Gipuzkoa que contribuya a valorar por igual el aporte de todas las personas y busque su bienestar	R6.1 Existen en SOS Racismo Gipuzkoa espacios de encuentro personal orientados a fortalecer una cultura de equipo	A.6.1.1.- Celebración de encuentros informales de toda la organización. A.6.1.2- Colocación de un calendario con las fechas de entrada y salida de las personas en prácticas, horarios de las personas voluntarias, y cumpleaños de todo el equipo. A.6.1.3. Revisión de fuentes sobre procesos de acogida y definición de una ruta propia de acogida, acompañamiento y despedida a personas en prácticas y voluntarias.
	R6.2 Todas las personas de la organización en todos los territorios se sienten reconocidas y valoradas	A.6.2.1.- En el orden del día de las reuniones provinciales mensuales, se reserva un tiempo para hablar de cada territorio. A.6.2.2.- Se celebran espacios formales (Asambleas) de encuentro de toda la organización y todos los territorios.
	R6.3 Diseñada una estrategia de prevención, gestión y resolución de conflictos	A.6.3.1.- Búsqueda de recursos y fuentes sobre resolución de conflictos A.6.3.2.- Selección de medidas a aplicar y su plasmación en una estrategia de prevención, gestión y resolución de conflictos.

2) Empoderamiento de las mujeres

Objetivos	Resultados	Actividades
Objetivo 1: Fortalecer las capacidades de género del equipo y voluntariado, así como las capacidades de liderazgo de las mujeres de la organización	R.1.4. Las mujeres de la organización han fortalecido sus capacidades de liderazgo y de participación	A1.4.1 – Taller sobre portavocía A1.4.2 – Taller sobre liderazgo. A1.4.3. – Crear un espacio no mixto en el que abordar los intereses estratégicos de la mujeres de la organización. A1.4.4. – Elaborar herramientas para garantizar la participación igualitaria en los espacios mixtos de SOS Gipuzkoa.
Objetivo 2: Construir liderazgos igualitarios, repartir el poder y empoderar a las mujeres de la organización.	R.2.1. Los liderazgos formalizados por la organización responden a valores igualitarios y no patriarcales	A2.1.1. – Definición de los valores que asocia SOS Racismo Gipuzkoa al concepto de liderazgo igualitario. A2.1.2 – Recoger estos valores en los documentos institucionales.
	R.2.2. SOS Racismo Gipuzkoa ha incrementado el número de mujeres que son referentes o líderes	A2.2.1 – Reorganizar los equipos para garantizar que en cada uno de ellos haya al menos una mujer como referente. A2.2.2. – Construir un sistema para que la portavocía sea rotatoria entre mujeres y hombres referentes. A2.2.3 - Construir un sistema para que las representación en relaciones institucionales sea rotatoria entre mujeres y hombres.
	R.2.3. Las mujeres de la organización participan en igualdad con los hombres en las decisiones estratégicas de la organización	A2.3.1. – Definir una serie de criterios igualitarios a aplicar cada vez que se renueven los estamentos decisorios. A2.3.2. – Elaborar herramientas para garantizar la participación igualitaria en los espacios mixtos de SOS Gipuzkoa.

3) Mainstreaming

Objetivos	Resultados	Actividades
Objetivo 1: Fortalecer las capacidades de género del equipo y voluntariado, así como las capacidades de liderazgo de las mujeres de la organización	R.1.1. Todas las personas de la organización –personal liberado, en prácticas, voluntariado– manejan conceptos básicos sobre equidad de género	A1.1.1 – Confección de un dossier para devolver el proceso de cambio pro equidad a toda la organización. A1.1.2. – Realización de un taller de tres horas en cada uno de los territorios y ámbitos (oficina Duque de Mandas + Txara; Hernani; Universidad; Errenteria, Voluntariado).
	R.1.2. Las personas vinculadas a proyectos están capacitadas en herramientas de planificación, formulación y ejecución de proyectos con perspectiva de género	A1.1.3. – Planificación de al menos una formación anual sobre género. A1.2.1 – Taller sobre planificación, formulación y ejecución de proyectos con perspectiva de género. A1.2.2. – Actividades de acompañamiento y supervisión en el diseño de proyectos por parte del Grupo de Género (GG).

	R.1.3. Las personas vinculadas con servicios de atención a usuarios/as cuentan con recursos y herramientas para poder desarrollar una labor de atención e intervención con perspectiva de género	<p>A1.3.1 – Taller sobre atención e intervención con perspectiva de género para las oficinas de atención (Txara, Hernani, Errenteria, Tolosa, Arrasate, Beasain y Zarautz).</p> <p>A1.3.2. – Taller sobre violencia machista para las oficinas de atención (Txara, Hernani, Errenteria, Tolosa, Arrasate, Beasain, y Zarautz).</p> <p>A1.3.3. – Incorporar la perspectiva de género en el protocolo de atención de las oficinas (detección y trato).</p>
Objetivo 3: Incorporar la perspectiva de género en las políticas y en la identidad de SOS Racismo Gipuzkoa	R.3.1. Toda la organización está apropiada del concepto de equidad de género de SOS Racismo Gipuzkoa y de las implicaciones que ello tiene para el trabajo –interno y externo- de la organización	<p>A3.1.1. – Aplicar el Check list de género en las valoraciones internas de los proyectos y actividades.</p> <p>A3.1.2 – Incluir en la programación del ejercicio de año siguiente, los retos de género identificados en la aplicación del Check list para proyectos y actividades.</p>
	R.3.2. Todos los documentos políticos e institucionales de SOS Racismo Gipuzkoa integran la perspectiva de género.	<p>A3.2.1 – Revisión de los documentos existentes desde la perspectiva de género.</p> <p>A3.2.2. – Incorporación de las mejoras necesarias para que los documentos políticos e institucionales incorporen la perspectiva de género.</p> <p>A3.2.3 – Integrar, dentro de las funciones del Grupo de Género, la revisión de los nuevos documentos políticos e institucionales.</p>
	R.3.3. SOS Racismo Gipuzkoa ha incrementado sus alianzas y participación en redes con perspectiva de género	<p>A3.3.1 – Realización de un mapeo de entidades y redes con perspectiva de género tanto a nivel local, como estatal y europeo.</p> <p>A3.3.2. – Definición de una estrategia para encontrar terrenos comunes para una posible colaboración.</p> <p>A3.3.3. – Definir una política de alianza y redes con perspectiva de género.</p>
Objetivo 5: Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de trabajo	R5.1 SOS Racismo Gipuzkoa incorpora en su estructura figuras con funciones y responsabilidades de género	<p>A5.1.1 – Explicar la apuesta por la creación de un Grupo de Género y aprobarlo.</p> <p>A5.1.2. – Consensuar la composición, responsabilidades y funciones del Grupo de Género, atendiendo a criterios de territorialidad, áreas u otros, a partir de un proceso participativo que integre al conjunto de la organización.</p> <p>A5.1.3. – Incorporar en el organigrama al Grupo de Género.</p>
	R5.2 Todos los procesos de selección incorporan la perspectiva de género	<p>A5.2.1. – Recopilación de fuentes sobre procesos de selección con perspectiva de género.</p> <p>A5.2.2. – Discusión en un proceso participativo qué elementos de los recopilados se pueden incorporar a los procesos de selección de SOS.</p>
	R5.3 Los espacios colectivos de SOS funcionan con dinámicas de participación igualitaria	<p>A5.3.1. – Inclusión en las formaciones de contenidos sobre comunicación igualitaria en los espacios formales e informales de la organización.</p> <p>A5.3.2. – Elaboración de herramientas para</p>

		garantizar la participación igualitaria en los espacios mixtos de SOS Gipuzkoa.
--	--	---

7. MATRIZ DE PLAN DE ACCIÓN

Matriz plan de acción pro equidad de género SOS Racismo Gipuzkoa

Plan de Género SOS Racismo Gipuzkoa 2017-2020. Creación de Grupo de Género: Anaitze, Edna, Silvana, Gerar y Aminata

Objetivo 1: Fortalecer las capacidades de género de equipo y voluntariado, así como las capacidades de liderazgo de las mujeres de la organización

Resultados	Actividades	Indicadores	Responsables	Plazos	Recursos
R.1.1.Todas las personas de la organización – personal liberado, en prácticas, voluntariado- manejan conceptos básicos sobre equidad de género	A1.1.1 – Confección de un dossier para devolver el proceso de cambio pro equidad a toda la organización.	IR1.1.1. 3 meses después de aprobado el plan de acción, todas las personas de la organización han recibido información documental sobre cómo se ha desarrollado el proceso de cambio organizacional proequidad.	A1.1.1 – <u>Dossier:</u> Silvana <u>Trasladar información:</u> Grupo de género en Asamblea provincial	A.1.1.1 Junio 2017.	Seguridad Social, Hobetuz, Emakunde, AVCD, etc. Ong Gizonduz
	A1.1.2. – Realización de un taller de tres horas en cada uno de los territorios y ámbitos (oficina Duque de Mandas + Txara; Hernani; Universidad; Errenteria, Voluntariado).	IR1.1.2. Durante el primer año de ejecución del proyecto, al menos el 70% de las personas de la organización han asistido a formaciones sobre equidad de género.	A1.1.2: Grupo de Género. Define temario y documento de conceptos importantes para SOS	A1.1.2: de junio a diciembre de 2017	
	A1.1.3. – Planificación de al menos una formación anual sobre género.	IR1.1.3. Durante los años de ejecución del plan, al menos el 90% de las personas de la	Una persona del grupo de género se encarga de organizar en	A1.1.3. junio	

		organización han realizado al menos 1 formación anual sobre equidad de género.	cada zona y ámbitos A1.1.3. Grupo de género	a diciembre de 2017. 2018 y 2019	
R.1.2. Las personas vinculadas a proyectos están capacitadas en herramientas de planificación, formulación y ejecución de proyectos con perspectiva de género	A1.2.1 – Taller sobre planificación, formulación y ejecución de proyectos con perspectiva de género. A1.2.2. – Actividades de acompañamiento y supervisión en el diseño de proyectos por parte del Grupo de Género (GG).	I.R1.2.1. Un año después de aprobado el plan, las personas vinculadas a proyectos integran el análisis de género en los diagnósticos de las problemáticas que quieren abordar con ellos. I.R1.2.2. Todos los proyectos formulados dos años después de aprobado el plan integran objetivos, resultados, indicadores y/o actividades orientadas a trabajar la equidad de género dentro de la temática del proyecto.	A1.2.1. Grupo de género: Edna/Anaitze A1.2.2. Idem. Tenerlo en cuenta en cada período de formulación	A1.2.1. 1 en cada año. Antes de las formulaciones (Enero) A1.2.2. Idem. Tenerlo en cuenta en cada período de formulación. Revisan Edna o Anaitze	Ver si hay cursos de formación o herramienta de ayuda o apoyo de esto: ej Emakunde O alguna persona conocida de ONG que sepa
R.1.3. Las personas vinculadas con servicios de atención a usuarios/as cuentan con recursos y herramientas para poder desarrollar	A1.3.1 – Taller sobre atención e intervención con perspectiva de género para las oficinas de atención (Txara, Hernani, Errenteria, Tolosa, Arrasate, Beasain y Zarautz).	I.R1.3.1. Durante el primer año de ejecución del plan, al menos el 50% de las personas vinculadas con atención a usuarios/as han participado en al menos una formación sobre	A1.3.1 – Equipo Jurídico + Grupo de Género A1.3.2.	A1.3.1 – Primer Semestre de 2018 A1.3.2.	A1.3.1 Redacción documento Protocolo de intervención.

<p>una labor de atención e intervención con perspectiva de género</p>	<p>A1.3.2. – Taller sobre violencia machista para las oficinas de atención (Txara, Hernani, Errenteria, Tolosa, Arrasate, Beasain, y Zarautz).</p> <p>A1.3.3. – Incorporar la perspectiva de género en el protocolo de atención de las oficinas (detección y trato).</p>	<p>atención e intervención con perspectiva de género.</p> <p>I.R.1.3.2. A partir del segundo año de aplicación del plan, las personas vinculadas con servicios de atención a usuarios/as aplican las pautas de atención con perspectiva de género definidas en el protocolo de atención de SOS.</p>	<p>Responsables proyecto Gemma</p> <p>A1.3.3. Grupo género y grupo jurídico</p>	<p>1º trimestre 2018-2019 y 2020</p> <p>A1.3.3. Septiembre 2018</p>	<p>A1.3.2. RECURSOS DE GEMMA. Ereberean</p> <p>A1.3.3.</p>
<p>R.1.4. Las mujeres de la organización han fortalecido sus capacidades de liderazgo y de participación</p>	<p>A1.4.1 – Taller sobre portavocía</p> <p>A1.4.2 – Taller sobre liderazgo.</p> <p>A1.4.3. – Crear un espacio no mixto en el que abordar los intereses estratégicos de la mujeres de la organización.</p> <p>A1.4.4. – Elaborar herramientas para garantizar la participación igualitaria</p>	<p>I.R.1.4.1. Un año después de puesto en marcha el plan, se ha incrementado en un 20% el número de mujeres que actúan como portavoces de la organización.</p> <p>I.R.1.4.2. Dos años después de aprobado el plan, las mujeres de SOS han impulsado al menos 2 acciones para defender sus intereses estratégicos de género.</p>	<p>A1.4.1 – Anaitze</p> <p>A1.4.2 Grupo género</p> <p>A1.4.3 Junta. Las mujeres de la Junta tbn harán tareas de estrategia política</p>	<p>A1.4.1 junio de 2017 y repetir cada año</p> <p>A1.4.2. idem</p> <p>A1.4.3 Cada mes en la junta</p>	<p>A1.4.1 Anaitze busca quiénes pueden darlo. Mikel Araguas (Federación SOS)</p> <p>A1.4.2. Elo Mayo</p> <p>A1.4.3.</p>

	en los espacios mixtos de SOS Gipuzkoa.		A1.4.4. –Junta + Grupo de género	A1.4.4.	
--	---	--	----------------------------------	---------	--

Objetivo 2: Construir liderazgos igualitarios, repartir el poder y empoderar a las mujeres de la organización.

Resultados	Actividades	Indicadores	Responsables	Plazos	Recursos
R.2.1. Los liderazgos formalizados por la organización responden a valores igualitarios y no patriarcales	<p>A2.1.1. – Definición de los valores que asocia SOS Racismo Gipuzkoa al concepto de liderazgo igualitario.</p> <p>A2.1.2 – Recoger estos valores en los documentos institucionales.</p>	<p>I. R.2.1.1. 3 meses después de aprobado el plan, los documentos institucionales de SOS incorporan valores relacionados liderazgos igualitarios.</p> <p>I. R.2.1.2. Al finalizar la ejecución del plan, se comprueba la coherencia entre los valores formales y los reales (respecto de los liderazgos igualitarios).</p>	<p>A2.1.1 Maitane, Peio (Junta)</p> <p>A2.1.2 – Silvana (Junta)</p>	<p>A2.1.1. junio - octubre</p> <p>A2.1.2. Mayo-junio</p>	Propios
R.2.2. SOS Racismo Gipuzkoa ha incrementado el número de mujeres que son referentes o líderes	<p>A2.2.1 – Reorganizar los equipos para garantizar que en cada uno de ellos haya al menos una mujer como referente.</p> <p>A2.2.2. – Construir un sistema para que la portavocía sea rotatoria entre mujeres y hombres referentes.</p> <p>A2.2.3 - Construir un sistema para que las representación en relaciones institucionales sea rotatoria entre mujeres y hombres.</p>	<p>I.R.2.2.1. 10 meses después de puesto en marcha el plan, se incrementa en un 10% el número de equipos que tienen una mujer como referente.</p> <p>I. R.2.2.2. A partir de 6 meses, tiempo de implementación del plan, las portavocías y la representación en espacios institucionales se reparten de manera equitativa entre hombres y mujeres.</p>	<p>A2.2.1 Peio + Edna</p> <p>A2.2.2. – Junta: Hará un registro de portavocías según género y temas de especialización.</p> <p>A2.2.3 Junta. Idem. Registro</p>	<p>A2.2.1. 2018</p> <p>A2.2.2. 2018</p> <p>A2.2.3. Próxima junta</p>	Propios

<p>R.2.3. Las mujeres de la organización participan en igualdad con los hombres en las decisiones estratégicas de la organización</p>	<p>A2.3.1. – Definir una serie de criterios igualitarios a aplicar cada vez que se renueven los estamentos decisorios.</p> <p>A2.3.2. – Elaborar herramientas para garantizar la participación igualitaria en los espacios mixtos de SOS Gipuzkoa.</p>	<p>I. R.2.3.1. Un año después de aprobado el plan, en todos los espacios formales mixtos de SOS se aplican medidas que garantizan la participación igualitaria de mujeres y hombres.</p> <p>I. R.2.3.2. Al cabo de 1 año de aprobado el plan, se ha incrementado en un 10% el número de mujeres que participan en los estamentos de decisión de SOS.</p>	<p>A2.3.1 Junta + grupo de género</p> <p>A2.3.2. Grupo género + Junta</p>	<p>A2.3.1. 2018 se modificarán los estatutos poniendo que nos regiremos por criterios igualitarios para decidir los órganos de representación</p> <p>A2.3.2. junio diciembre</p>	<p>Buscar ejemplos de herramientas</p>
--	--	--	---	--	--

Objetivo 3: Incorporar la perspectiva de género en las políticas y en la identidad de SOS Racismo Gipuzkoa					
Resultados	Actividades	Indicadores	Responsables	Plazos	Recursos
R.3.1. Toda la organización está apropiada del concepto de equidad de género de SOS Racismo Gipuzkoa y de las implicaciones que ello tiene para el trabajo –interno y externo- de la organización	<p>A3.1.1. – Aplicar el Check list de género en las valoraciones internas de los proyectos y actividades.</p> <p>A3.1.2 – Incluir en la programación del ejercicio de año siguiente, los retos de género identificados en la aplicación del Check list para proyectos y actividades.</p>	<p>I. R.3.1.1. Al cabo de 8 meses de puesto en marcha el plan, la organización ha identificado áreas de mejora en género en todos los proyectos.</p> <p>I. R.3.1.2. Al cabo de 1 año de puesto en marcha el plan, se ha incrementado en un 30% el número de actividades que abordan la equidad de género.</p>	<p>A3.1.1 Edna + Silvana</p> <p>A3.1.2. Edna + Silvana + Sandra</p>	<p>A3.1.1. Jornada de planificación identificación y check list</p> <p>A3.1.2. Idem segundo semestre 2017</p>	<p>Check list trabajado en el proceso (adaptado si hiciese falta)</p>
R.3.2. Todos los documentos políticos e institucionales de SOS Racismo Gipuzkoa integran la perspectiva de género.	<p>A3.2.1 – Revisión de los documentos existentes desde la perspectiva de género.</p> <p>A3.2.2. – Incorporación de las mejoras necesarias para que los documentos políticos e institucionales incorporen la perspectiva de género.</p> <p>A3.2.3 – Integrar, dentro de las funciones del Grupo de Género, la revisión de los nuevos documentos políticos e institucionales.</p>	<p>I. R.3.2.1. Al cabo de 10 meses de puesto en marcha el plan, existe una propuesta de mejoras para avanzar en la integración de la perspectiva de género en los documentos políticos e institucionales.</p> <p>I. R.3.2.2. A partir de 2 años de puesto en marcha el plan, todos los documentos políticos e institucionales que la organización elabora se construyen incluyendo contenidos de equidad de género.</p>	<p>A3.2.1 Anaitze</p> <p>A3.2.2. –Anaitze</p> <p>A3.2.3 Grupo de género</p>	<p>A3.2.1. 2018</p> <p>A3.2.2. 2019</p> <p>A3.2.3 2019</p>	<p>Revisar documentos sobre Mainstreaming</p> <p>Para ver cómo se integra la transversalidad</p>

R.3.3. SOS Racismo Gipuzkoa ha incrementado sus alianzas y participación en redes con perspectiva de género	A3.3.1 – Realización de un mapeo de entidades y redes con perspectiva de género tanto a nivel local, como estatal y europeo.	I. R.3.3.1. Al cabo de 12 meses de puesto en marcha el plan, se han identificado al menos 10 organizaciones y redes potenciales aliadas para trabajar temáticas de equidad de género.	A3.3.1 Silvana + Grupo de Gemma	A3.3.1 2018	A3.3.1 Gemma
	A3.3.2. – Definición de una estrategia para encontrar terrenos comunes para una posible colaboración.	I. R.3.3.2. Al finalizar el plan, la organización cuenta con una política de alianzas que integra criterios de equidad de género.	A3.3.2. Grupo género	A3.3.2. 2018	
	A3.3.3. – Definir una política de alianzas y redes con perspectiva de género.		A3.3.3. Grupo género	A3.3.3. 2018	

Objetivo 4: Establecer un sistema de militancia que favorezca la conciliación					
Resultados	Actividades	Indicadores	Responsables	Plazos	Recursos
R4.1. La organización ha debatido y consensado una forma de militancia desde la perspectiva de género que favorece la conciliación con la vida personal y familiar	A4.1.1 – Proseguir con la discusión ya iniciada sobre el alcance del carácter militante de SOS y su engarce con los criterios de conciliación.	IR4.1.1 A los 12 meses de iniciado el Plan ha finalizado el proceso de reflexión sobre el alcance del carácter militante de SOS y su engarce con los criterios de conciliación.	A4.1.1. Peio y Maitane	2018	Propios
	A4.1.2 – Conclusión de los debates con su formalización en un documento que forme parte de los materiales básicos y estratégicos de la entidad.	IR4.1.2. A los 12 meses de iniciado el Plan se cuenta con un documento formal en el que se recogen las conclusiones del debate e integran los materiales básicos y estratégicos de la entidad. IR4.1.3. Al finalizar el Plan se ha realizado una evaluación de las mejoras incorporadas y se realizan los ajustes pertinentes.	A4.1.2 Peio y Maitane	A4.1.2 – 2018	Propios
R4.2 El marco de relaciones laborales concreta medidas de conciliación coherentes con el carácter militante acordado por la organización	A4.2.1 – Revisión del documento Marco de Relaciones Laborales ya existente para ver su adecuación a los criterios de conciliación. A4.2.2 – Incorporación al documento Marco de Relaciones Laborales de las conclusiones del debate sobre militancia y conciliación.	IR4.2.1. A los 6 meses de iniciado el Plan se han consensado los aportes al documento Marco de RRLL. IR4.2.2. A los 6 meses de iniciado el Plan se han incorporado al documento Marco de RRLL las	A4.2.1 Edna A4.2.2 – Edna	 Segundo semestre de	

		conclusiones sobre militancia y conciliación.		2017	
--	--	--	--	------	--

Objetivo 5: Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de trabajo					
Resultados	Actividades	Indicadores	Responsables	Plazos	Recursos
R5.1 SOS Racismo Gipuzkoa incorpora en su estructura figuras con funciones y responsabilidades de género	A5.1.1 – Explicar la apuesta por la creación de un Grupo de Género y aprobarlo.	IR5.1.1. Durante el primer mes del Plan se han socializado sus conclusiones y se ha aprobado en Asamblea la creación del Grupo de Género.	A5.1.1 Silvana y Grupo de género	A5.1.1 Primer semestre 2017	Literatura de explicación creación grupo de género
	A51.2. – Consensuar la composición, responsabilidades y funciones del Grupo de Género, atendiendo a criterios de territorialidad, áreas u otros, a partir de un proceso participativo que integre al conjunto de la organización. A5.1.3. – Incorporar en el organigrama al Grupo de Género.	IR5.1.2. A los tres meses de iniciado el Plan se ha elaborado una estrategia participativa para determinar la composición, responsabilidades y funciones del Grupo de Género. IR5.1.3. A los cuatro meses de iniciado el Plan se ha conformado el Grupo de Género, funciona con regularidad y está integrado en el organigrama de la entidad. IR5.1.4. Al finalizar el Plan se ha realizado una evaluación del trabajo del Grupo de Género.	A51.2. – Silvana y Grupo de género A5.1.3. Grupo de género A5.1.4. Grupo de género	A51.2. Segundo semestre 2017 A51.3. Segundo semestre 2017 A5.1.4. 2018	Propios Propios
R5.2 Todos los procesos de selección incorporan la perspectiva de género	A5.2.1. – Recopilación de fuentes sobre procesos de selección con perspectiva de género.	IR5.2.1. A los 8 meses de iniciado el Plan se han sistematizado otros procesos de selección con perspectiva de género.	A5.2.1.Maitane y Peio	A5.2.1. 2018 y revisar en cada nueva contratación	A5.2.1. Guía de Emakunde
	A5.2.2. – Discusión en un proceso participativo qué elementos de los recopilados se pueden incorporar a los procesos de		A5.2.2. Junta	A5.2.2. 2018	Propios

	<p>selección de SOS.</p> <p>A5.2.3. – Elaboración de un protocolo propio de selección de personal que incorpore la perspectiva de género.</p>	<p>IR5.2.2. A los 12 meses de iniciado el Plan ha concluido el debate sobre los criterios a seguir, desde una perspectiva de género, en los procesos de selección.</p> <p>IR5.2.3. Al finalizar el Plan se ha elaborado el protocolo propio de selección de personal que incorpora la perspectiva de género.</p>	<p>A5.2.3. Maitane y Peio</p>	<p>A5.2.2. 2019</p>	<p>Propios</p>
<p>R5.3 Los espacios colectivos de SOS funcionan con dinámicas de participación igualitaria</p>	<p>A5.3.1. – Inclusión en las formaciones de contenidos sobre comunicación igualitaria en los espacios formales e informales de la organización.</p> <p>A5.3.2. – Elaboración de herramientas para garantizar la participación igualitaria en los espacios mixtos de SOS Gipuzkoa.</p>	<p>IR5.3.1. Al momento de planificar las formaciones se ha incluido al menos un módulo y material didáctico sobre comunicación igualitaria en espacios formales e informales de la organización.</p> <p>IR5.3.2. A los 12 meses de iniciado el Plan se cuenta con un documento que recoge la estrategia de SOS Gipuzkoa para garantizar la participación igualitaria en los espacios mixtos.</p> <p>IR5.3.3. A los 12 meses de iniciado el Plan se han elaborado todas las herramientas que garantizan la participación igualitaria en los espacios mixtos.</p>	<p>A5.3.1. Anaitze y Mikel A (grupo comunicación)</p> <p>A5.3.2. Grupo de comunicación (Plan) + grupo de género</p>	<p>A5.3.1. Coordinar con la agenda de formaciones</p> <p>A5.3.2. 2018</p>	

		IR5.3.4. Al finalizar el Plan se ha realizado una evaluación de las herramientas que garantizan la participación igualitaria en los espacios mixtos de SOS Gipuzkoa y se han incorporado mejoras.			
--	--	---	--	--	--

Objetivo 6: Promover una cultura de cuidados en SOS Racismo Gipuzkoa que contribuya a valorar por igual el aporte de todas las personas y busque su bienestar

Resultados	Actividades	Indicadores	Responsable	Plazos	Recursos
R6.1 Existen en SOS Racismo Gipuzkoa espacios de encuentro personal orientados a fortalecer una cultura de equipo	A.6.1.1.- Celebración de encuentros informales de toda la organización.	IR6.1.1. Al finalizar el Plan se han celebrado al menos un encuentro informal por año en el que se ha invitado a participar a toda la organización.	A.6.1.1.- Peio	A.6.1.1.- Anual	Propios
	A.6.1.2- Colocación de un calendario con las fechas de entrada y salida de las personas en prácticas, horarios de las personas voluntarias, y cumpleaños de todo el equipo.	IR6.1.2. Al mes de iniciado el Plan se ha colocado en un lugar visible un calendario con las fechas de entrada y salida de las personas en prácticas, horarios de las personas voluntarias, y cumpleaños de todo el equipo.	A.6.1.2- Karlos	A.6.1.2- 2017	Propios
	A.6.1.3. Revisión de fuentes sobre procesos de acogida y definición de una ruta propia de acogida, acompañamiento y despedida a personas en prácticas y voluntarias.	IR6.1.3. A los 10 meses de iniciado el Plan se han recopilado al menos tres estrategias sobre procesos de acogida y se han extraído posibles acciones a incorporar en la entidad.	A.6.1.3 Karlos, Sandra y Maitane	A.6.1.3 2018	Propios
		IR6.1.4. A los 10 meses de iniciado el Plan se ha definido una ruta propia de acogida, acompañamiento y despedida a personas en prácticas y voluntarias.	A.6.1.4 Karlos, Sandra y Maitane	A.6.1.3 2018	Propios
		IR6.1.5. A los 12 meses de iniciado el Plan se ha establecido		A.6.1.3 2018	Propios

		<p>un Plan de seguimiento de la aplicación de la ruta propia.</p> <p>IR6.1.6. Al finalizar el Plan se han realizado entrevistas/encuestas de satisfacción de las personas voluntarias y en prácticas.</p>	<p>A.6.1.5 Karlos, , Sandra y Maitane</p> <p>A.6.1.6 Karlosy Maitane</p>	A.6.1.3 2019	Propios
<p>R6.2 Todas las personas de la organización en todos los territorios se sienten reconocidas y valoradas</p>	<p>A.6.2.1.- En el orden del día de las reuniones provinciales mensuales, se reserva un tiempo para hablar de cada territorio.</p> <p>A.6.2.2.- Se celebran espacios formales (Asambleas) de encuentro de toda la organización y todos los territorios.</p>	<p>IR.6.2.1. Desde el inicio del Plan se ha reservado, en el orden del día de las reuniones provinciales, un tiempo para hablar de cada territorio.</p> <p>IR.6.2.2. Al finalizar el Plan se evalúa la incorporación de espacios, en las reuniones provinciales, para hablar de cada territorio y se introducen mejoras si fuera necesario.</p> <p>IR.6.2.3. Al finalizar el Plan al menos el 70% de quienes participan en las reuniones provinciales se sienten reconocidas y valoradas</p> <p>IR.6.2.4. Al finalizar el Plan se han celebrado al menos tres encuentros formales (Asambleas)</p>	<p>A.6.2.1.- Edna</p> <p>A.6.2.2.- Grupo de género</p> <p>A.6.2.3.- Grupo de género</p> <p>A.6.2.4.- Junta (+ Lucía en 2017)</p>	<p>Permanente</p> <p>2019</p> <p>2019</p> <p>2017-2019</p> <p>A.6.2.4.- Anual. Segundo semestre</p>	

		de toda la organización y todos los territorios. IR.6.2.5. Al finalizar el Plan al menos el 50% de las personas de la organización consideran que estos encuentros han contribuido para que se sientan reconocidas y valoradas.	A.6.2.5 Grupo de género	2019	
R6.3 Diseñada una estrategia de prevención, gestión y resolución de conflictos	A.6.3.1.- Búsqueda de recursos y fuentes sobre resolución de conflictos A.6.3.2.- Selección de medidas a aplicar y su plasmación en una estrategia de prevención, gestión y resolución de conflictos.	I.R.6.3.1.1. A los 12 meses de iniciado el plan, existe un listado de fuentes y recursos sobre resolución de conflictos. I.R.6.3.1.2. A los 18 meses de iniciado el plan, SOS cuenta con un protocolo-estrategia de prevención, gestión y resolución de conflictos.	A.6.3.1 Silvana / Aizpea A.6.3.2.- Grupo de género	2018 2019	Herramientas de mediación y solución de conflictos. Taller en 2019

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El proceso de construcción del plan proequidad también ha incluido una reflexión del equipo sobre cómo hacer seguimiento de las acciones previstas, que ha derivado en la construcción de una serie de pautas de seguimiento y la evaluación del plan. En ambos casos, se ha definido quién es la persona o personas responsables de esa fase del proceso, con qué periodicidad se revisará la planificación y de qué manera se hará esa revisión.

Con respecto al **seguimiento**, cabe señalar que SOS Racismo ha propuesto la creación de un Grupo de Género de la organización y que este proceso estará a su cargo. Cada seis meses se incorporará en el orden del día de una de las reuniones regulares del Grupo la revisión del cumplimiento de los indicadores y el cronograma del Plan.

A partir de allí, del análisis extraído de esa reunión, el Grupo de Género y la Junta elaboran una propuesta de corrección para aquellos casos en los que se considere necesario. En los casos en que se requiera un recalendarización, también será propuesta por el mismo mecanismo.

Asimismo, se prevé un sistema permanente, que aún falta protocolizar, para que sea posible recoger opiniones y sugerencias de toda la organización sobre la implementación del plan. De este modo se pretende identificar oportunidades, nudos, resistencias... y abordarlas en el proceso de implementación.

Otra componente del proceso de seguimiento será el chequeo y contraste de visiones sobre el plan (y/o sobre actividades concretas) con agentes externos a la organización. Entre las posibles colaboraciones será necesario determinar personas concretas y organizaciones que se encuentren en disposición de colaborar (por ejemplo, algunas personas de la Casa de la Mujer).

En lo referente a la **evaluación** se plantea como necesario la realización de los siguientes pasos en un proceso de evaluación tanto intermedia como final del plan:

- Definir categorías a evaluar: ¿qué cosas queremos saber sobre la implementación del plan? ¿en qué cuestiones queremos poner el foco?
- Generar una herramienta (tabla) para verificar el cumplimiento de los indicadores, para valorar ¿se han hecho las cosas que dijimos que íbamos a hacer?
- Cuestionarios a miembros/as de SOS en relación a los indicadores definidos (valoración tanto cuantitativa como cualitativa –en qué medida el plan ha contribuido a mejorar capacidades, etc.)
- Estudio de los cuestionarios por parte del grupo de género
- Generar un espacio para juntar a toda la organización y visualizar las experiencias de cada cual. Con esto, valorar aspectos cualitativos (participación de mujeres y hombres, cumplimiento de algunos logros). El grupo de género devuelve en este espacio común las respuestas de los cuestionarios para ser comentadas en plenario.

ANEXO: Glosario de términos

Equidad de género: posicionamiento sobre la igualdad entre mujeres y hombres, que parte de analizar y tener en cuenta las diferencias en la condición y la posición de ambos sexos y se orienta a eliminar las desigualdades. Trabajar desde el enfoque de equidad de género no se trata de utilizar una variable técnica de análisis, sino de una cuestión política, la lucha por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que nos interpela e influye a todas y todos tanto en el Norte como en el Sur, y que forma parte indivisible del concepto de desarrollo humano. Feminismo.

Transversalización de la perspectiva de género o mainstreaming: estrategia que plantea abordar la equidad de género no sólo de manera sectorial, considerándola una estrategia entre otras más, sino que persigue integrar el género en “la corriente principal” de las organizaciones. Implica definir medidas específicas orientadas a abordar las desigualdades de género en todos los ámbitos de acción y/o áreas de una entidad.

Empoderamiento de las mujeres: estrategia fundamental para generar y consolidar los procesos de emancipación, desarrollo, y crecimiento personal y colectivo. Que las mujeres se empoderen significa que fortalezcan sus capacidades y su protagonismo como grupo social, lo cual supone un cambio tanto individual -incremento de autoestima, capacidad de decisión-, como colectivo -aumento de su participación y organización-. A través de su proceso de empoderamiento, las mujeres están en condiciones de erigirse en sujetos de cambio, de manera que puedan actuar para cambiar su situación y organizarse para modificar la posición que ocupan respecto a los hombres en los ámbitos social, político y personal.

Necesidades prácticas³: condiciones de vida, necesidades básicas que todas las personas deben cubrir. En el caso de las necesidades prácticas de las mujeres, son identificadas por éstas a partir de sus roles socialmente definidos, como una respuesta a las condiciones materiales inmediatas. Las necesidades prácticas suelen relacionarse con las carencias en las condiciones de vida, tales como el acceso al agua, a la salud o al empleo. Un enfoque que se centra solamente en este tipo de necesidades no cuestiona la división sexual del trabajo ni la posición social de subordinación de las mujeres frente a los hombres.

Intereses estratégicos de género⁴: son identificados por las mujeres a partir de su posición de subordinación social. Estos intereses plantean un reto a la división sexual del trabajo, el poder y el control, así como a los roles y normas definidas según parámetros tradicionales. Varían según los contextos particulares, y pueden incluir temas tales como derechos legales, violencia doméstica, igualdad salarial y el control de las mujeres sobre sus cuerpos.

Interseccionalidad: término acuñado en 1989 por la activista y académica Kimberlé Williams Crenshaw⁵ Es el estudio de las identidades sociales solapadas o intersectadas y sus respectivos sistemas de opresión, dominación o discriminación. La teoría sugiere y examina cómo varias categorías biológicas, sociales y culturales como el género, la etnia, la raza, la clase, la (dis)capacidad, la orientación sexual, la religión, la

³ Guía de la AECID para la transversalización de la perspectiva de género. Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), 2015.

⁴ Ídem

⁵ Kimberlé Williams Crenshaw (nacida 1959) es una académica estadounidense especializada en el campo de la [teoría crítica de la raza](#), y profesora de la [Facultad de Derecho de UCLA](#) y la [Facultad de Derecho de Columbia](#), donde se dedica a la investigación sobre temáticas de raza y género.

casta, la edad, la nacionalidad y otros ejes de identidad interaccionan en múltiples y a menudo simultáneos niveles. La teoría propone que debemos pensar en cada elemento o rasgo de una persona como inextricablemente unido con todos los demás elementos para poder comprender de forma completa la propia identidad