



## *II POLÍTICA DE GÉNERO*

(2013-2019)

## INDICE

PRESENTACIÓN	2
MARCO NORMATIVO	3
ANTECEDENTES, JUSTIFICACIÓN y DESAFÍO	7
ASPIRACIONES Y OBJETIVO	9
ESTRATEGIAS DE GÉNERO DE <b>mma</b>	12
PLAN DE ACCIÓN	
BLOQUE POLÍTICA	13
BLOQUE ESTRUCTURA	16
BLOQUE CULTURA	19
BLOQUE PRODUCTOS	23
CRONOGRAMA	26
SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DEL PLAN	30
ANEXOS	33

## **PRESENTACIÓN**

En fecha 25 de junio de 2013, la asamblea General de socias y socios de medicusmundi álava-araba (**mma**) aprobó el II Documento de Política de Género de la asociación, tras un proceso de revisión y reelaboración de la primera Política de Género (2008-2012). El objetivo del presente documento es avanzar **en materia de género** en la intervención de la asociación en todos sus ámbitos, fortaleciendo los logros de la anterior política y mejorando lo necesario.

Por tanto, este documento recoge los aspectos conceptuales fundamentales, así como los ejes estratégicos, brindando las pautas necesarias para garantizar la transversalización del enfoque de género (edg) en la cultura, organización y quehacer institucional.

Partimos para ello del principio de igualdad de género al que **mma** se acoge, cuando en su misión establece que: **“trabaja para contribuir a generar cambios en la sociedad, fomentando una cultura de la solidaridad y compromiso ciudadano, que sienten las bases de un mundo justo y equitativo, (...) en el marco del respeto a los Derechos Humanos (ddhh), la equidad de género y a la dignidad de la persona”**.

Porque se acoge al principio de igualdad y porque la actividad de **mma** va desde el ámbito local hasta otros países, la organización recoge en el marco normativo de esta II Política de Género aquellas Declaraciones, Leyes y Normas de ámbito universal y de ámbitos más locales que abordan ese principio de igualdad de género, pretendiendo defender la igualdad entre hombres y mujeres como derecho y como deber. Estos artículos y recomendaciones, dan cobertura a los principios que **mma** tiene tanto para articular su convenio laboral como para su trabajo de educación para el desarrollo y sensibilización a nivel local y de cooperación en otros países con las contrapartes.

### Tratados y declaraciones internacionales:

- En la **Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)**, se recoge en el artículo 1, que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. En el artículo 2; que toda persona tiene todos los derechos y libertades sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Aunque la DUDH se sostiene sobre los pilares esenciales de libertad y plena igualdad, inherentes a todo ser humano sin ningún tipo de limitación, es importante señalar que en la práctica, aún a día de hoy, las mujeres no vienen disfrutando de manera libre e igualitaria de dichos derechos y sufren limitaciones de los mismos por razón de género.

Es importante, por tanto, la visibilización de las situaciones de discriminación hacia las mujeres y la señalización de los derechos que específicamente deben ser protegidos por el hecho de ser mujeres. Respondiendo a ello, en 1993 en la **Conferencia Mundial de los Derechos Humanos de Viena**, la comunidad internacional declara que *"los ddhh de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los ddhh universales"*.

- La **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)** (primer instrumento internacional de carácter amplio y jurídicamente vinculante que prohíbe la discriminación con la mujer y obliga a los gobiernos a adoptar medidas de acción afirmativa para promover la igualdad de género), aprobada por la Asamblea General de la ONU en diciembre de 1979, proclama el principio de igualdad de mujeres y hombres. En su artículo 2, sus miembros se

comprometen a *asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de este principio.*

La **CEDAW** también hace recomendaciones y da pautas sobre la igualdad en el empleo en su artículo 11; sobre prestaciones económicas sociales en su artículo 13 y sobre salud y derechos sexuales y reproductivos (ddsrr), en su artículo 12. Del mismo modo, reconoce el papel que la cultura específica juega en los derechos de las mujeres y en su recomendación nº19, establece que la propia definición de discriminación incluye la violencia de género como una de las más graves situaciones discriminatorias hacia la mujer.

- En la **Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer** (Beijing 1995 y consecutivas Beijing +5, +10 y +15) 189 gobiernos adoptan la **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing**, para eliminar los obstáculos a la participación de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada. Todo esto, implica medidas para gobiernos, comunidad internacional, organizaciones no gubernamentales y sector privado en doce áreas relacionadas con: feminización de la pobreza, acceso de la mujer a la educación, a los sistemas de salud, a las estructuras económicas, al poder y a los espacios de toma de decisiones, a la representación en los medios de comunicación; a la gestión y salvaguardia de recursos naturales y medioambiente; a los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, la protección de los ddhh; la violación de niñas; la violencia contra la mujer y el papel de la mujer en los conflictos armados,.
- **Los Objetivos del Milenio**, promulgados por la ONU en el 2000, que están en revisión planteando una redefinición post 2015, marcan 8 metas para el desarrollo humano, vinculadas, cualquiera de ellas, al trabajo de transversalización de género. Hacemos especial hincapié en el ODM 3, que plantea la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

#### **Tratados y normativa europea:**

- **El Tratado de Roma** consagró la igualdad de remuneración para mujeres y hombres en 1975 y a partir de ahí se adoptaron una serie de directivas para concretarlo y desarrollarlo. En 1999 el **Tratado de Amsterdam**, consagrada formalmente como un principio fundamental de la Unión Europea, la igualdad de mujeres y hombres. De acuerdo con el artículo 3.2 del Tratado de la Unión Europea, en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros debe integrarse el objetivo de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad.

- El **Tratado de Lisboa**, (en vigor desde 2009), refuerza el principio de igualdad entre el hombre y la mujer, incluyéndolo en los valores y objetivos de la Unión Europea y estableciendo el principio de integración de la dimensión de género en todas las políticas de la UE. El Tratado afirma explícitamente que la reducción y la erradicación de la pobreza son el objetivo principal de la política de la Unión en el ámbito de la cooperación para el desarrollo. Que la política de cooperación para el desarrollo posee entidad propia y no constituye un mero complemento de la Política Exterior y de Seguridad Común.
- **La Carta de la Mujer y la Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres** (2010-2015) es una declaración política en el 15 aniversario de la conferencia mundial sobre la mujer, que establece integrar la perspectiva de género en las políticas europeas para los cinco años siguientes y a adoptar medidas específicas para fomentar la igualdad.

**Normativa estatal:**

- En el artículo 14 de la **Constitución Española** se recoge que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Y en el artículo 35 que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.
- **Ley Orgánica para la Igualdad 3/2007**, en el Artículo 1 recoge que "Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria". Se promueve la integración del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en la interpretación y aplicación de las normas, así como la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y promoción profesionales así como en las condiciones de trabajo.

**Normativa autonómica:**

- El artículo 9.1 del **Estatuto de Autonomía de Euskadi**, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Asimismo, los artículos sobre el adecuado ejercicio de los derechos y deberes fundamentales de los ciudadanos y el 9.2.d establecen la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad de las personas y los grupos en que se integran sea real y efectiva.
- Por su parte, el Parlamento Vasco, mediante la aprobación de la **Ley 2/1988**, de 5 de febrero, **de creación del Instituto Vasco de la Mujer / Emakumearen Euskal Erakundea**, y tal y como prevé su exposición de motivos, declaró prioritaria la eliminación efectiva de todas las formas de discriminación de las mujeres y la adopción de las medidas necesarias para fomentar su participación en todos los ámbitos de nuestra Comunidad, y, asimismo, asumió la tarea de impulsar una acción coordinada en la materia.
- En desarrollo de la Ley 2/1988 y de la Ley 4/2005 el **Gobierno Vasco ha aprobado cinco planes de acción positiva** para las mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi. El V Plan 2010 se denomina 'para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE' donde se recogen las líneas básicas de intervención de las administraciones públicas vascas con relación a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.

## **ANTECEDENTES y JUSTIFICACIÓN**

**ANTECEDENTES DEL DOCUMENTO:** **mma** no parte de cero en políticas de género, aunque es aún reciente su incorporación al Plan Estratégico: en el año 2008 se elabora el primer documento de la Política de Género tras los análisis y formación en la asociación, que han revertido en el accionar de **mma** durante estos años, transversalizando el edg en las diversas comisiones de trabajo y en las actividades que iban poniendo en marcha. Todo ello se puede recoger en:

- se ha dado difusión a diferentes campañas, posicionándose expresamente en algunas de ellas, así como en Declaraciones y actividades de denuncia, incorporando el edg en el ámbito comunicativo y educativo.
- En el ámbito laboral así como en el del voluntariado, se ha tratado de facilitar la conciliación de la vida personal y laboral; así mismo se ha cuidado el reparto de tareas y la participación equitativa en ellas.
- En cooperación se trabaja para que el edg esté presente en los proyectos y para fortalecer las Políticas de Género de las organizaciones que ya tienen y reforzando y apoyando la creación en las que no la tienen descrita.

Quedan aún muchos pasos por dar: el funcionamiento ágil y efectivo de la comisión de género, la formación en edg, la equidad en la representatividad en los órganos de decisión de la asociación..., en definitiva, seguir avanzando en este camino, con la nueva política de género.

**SITUACIÓN QUE LO JUSTIFICA:** Además de para seguir fortaleciendo el edg a lo interno de la organización y en sus acciones, el edg se hace fundamental para analizar y actuar en el contexto de crisis actual en el que interactúa la organización.

La crisis económica actual evidencia el fracaso de un modelo de crecimiento desequilibrado, a la vez que proporciona la oportunidad histórica de revertirlo. Para ello es necesaria la contribución de todas las personas, así como la planificación, utilización y distribución equitativa de todos los recursos.

Ante la falta de recursos en las Administraciones Públicas (AAPP), los servicios públicos se ven seriamente afectados, recortándose los presupuestos de educación, de salud, de servicios sociales, de integración cultural, de fomento de la igualdad de género. Todo esto repercute especialmente sobre las mujeres a través de dos vías: por ser mayoría entre las personas necesitadas de asistencia y por ser las que suplen en el ámbito familiar la carencia de recursos.



La igualdad de género es clave para aprovechar el capital humano de las mujeres y el potencial cuidador de los hombres; para el buen funcionamiento de los mercados de trabajo y de las AAPP; para el cambio a un modelo tecnológicamente avanzado; para una mejor organización de la producción que no se base en la especialización de las mujeres en el trabajo doméstico; para combatir la superpoblación, el envejecimiento poblacional y la pobreza en todo el mundo; para el mantenimiento del medio ambiente. En definitiva, la igualdad de género es crucial para el cambio a un desarrollo mundial equilibrado y sostenible.

**DESAFÍO:** Por ello, para **mma** su desafío con este documento sería: Continuar fortaleciendo el edg al interior de la organización, así como en el análisis y actuaciones en el contexto actual de crisis.

Ello, a partir de tres dimensiones:

- La primera, referida a **los aspectos internos**, propone fortalecer las capacidades del equipo de trabajo, personal voluntario y colectivo de personas socias de la organización en la transversalización del edg.
- La segunda, aborda **los aspectos externos**, es decir, la inclusión de esta perspectiva en los proyectos y acciones que apoya **mma** en el marco de sus programas de cooperación en el Norte y en el Sur, así como el análisis en el contexto actual de crisis.
- La tercera, pone el énfasis en los **aspectos interinstitucionales** procurando el fortalecimiento de las acciones para la igualdad de género y la promoción de los ddhh de las mujeres que **mma** realiza con el conjunto de instituciones de la CAE.

De esta manera, **mma** se ha propuesto recorrer este camino, consciente del reto que ello implica y a la vez, asumiendo que dicho desafío podrá afrontarse mediante el acompañamiento a la formulación e implementación de políticas que fortalezcan las capacidades, alianzas, e iniciativas de promoción de ddhh en el Norte y en el Sur. Se trata, por tanto, de contribuir a la consolidación de una construcción colectiva y sostenida para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres.

## **ASPIRACIONES Y OBJETIVO:**

**PRINCIPIOS DE LA IGUALDAD DE GÉNERO:** Para afrontar dicho desafío la **promoción de la igualdad entre mujeres y hombres** debe ser una orientación básica **en la Política de Género** de **mma**. Esa promoción se basa en unos principios básicos que serían:

- a) **El reconocimiento del ser humano** en su dimensión individual y colectiva, como protagonista y destinatario último de su desarrollo. Las personas son el elemento central del desarrollo humano y por ello, el derecho a este desarrollo debe ejercerse con miras a satisfacer, de forma equitativa, las necesidades en materia de población, desarrollo y medio ambiente de las generaciones presentes y futuras.
- b) La defensa y promoción de los ddhh y las libertades fundamentales, la paz, la democracia y la participación ciudadana **en condiciones de igualdad para mujeres y hombres** y en general, **la no discriminación por razón de sexo**, raza, cultura o religión y el respeto a la diversidad.
- c) La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres es una condición indispensable para la reducción de la pobreza y el avance hacia un desarrollo sostenible centrado en las personas y constituye una cuestión de ddhh.
- d) La necesidad de promover un desarrollo humano global, interdependiente, participativo, sostenible y con equidad de género en todas las naciones, procurando la aplicación del principio de corresponsabilidad entre los Estados, en orden a asegurar y potenciar la eficacia y coherencia de las políticas de Cooperación al Desarrollo en su objetivo de erradicar la pobreza en el mundo.
- e) La promoción de un crecimiento económico duradero y sostenible de los países acompañada de medidas que promueven una redistribución equitativa de la riqueza para favorecer la mejora de las condiciones de vida y el acceso a los servicios sanitarios, educativos y culturales, así como **el bienestar de sus poblaciones**.
- f) El respeto a los compromisos adoptados en el seno de los organismos internacionales.
- g) El empoderamiento de las mujeres, entendido como la expansión en la libertad de escoger y de actuar. Aumentar la autoridad y el poder de las personas sobre los recursos y las decisiones que afectan a su vida. Cuatro elementos claves del empoderamiento: acceso a la información; inclusión y participación; responsabilidad o rendición de cuentas y capacidad local de organización, son cruciales para lograr la igualdad de género.

Con formato: Numeración y viñetas

h) La promoción de la participación de las mujeres en igualdad de condiciones como agente de cambio en los procesos económicos, sociales y políticos es una condición esencial para la igualdad de género.

i) Para lograr la igualdad de género es necesario tomar medidas específicas diseñadas para eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres.

**¿QUÉ PROPONE EL ENFOQUE GÉNERO EN EL DESARROLLO (GED)?** mma, como Organización No Gubernamental para el Desarrollo, basaría sus aspiraciones de igualdad en la propuesta que el edg hace para el desarrollo y que se articula en que:

- Parte del reconocimiento de la relación subordinada de las mujeres como consecuencia del análisis de las relaciones entre mujeres y hombres en situaciones determinadas y teniendo en cuenta otras posiciones vitales tales como la pertenencia a un grupo social, étnico, de edad, etc.
- Promueve la eficiencia y la identificación de las oportunidades para mejorar la redistribución de género y la equidad en las políticas, proyectos y programas de desarrollo.
- Implica que las necesidades de las mujeres dejen de ser analizadas aisladamente para ser parte integrante de un análisis de las relaciones de género en los hogares, en la comunidad y en las instituciones.
- Se busca el "empoderamiento" de las mujeres y de los colectivos en desventaja incluyendo la satisfacción de las necesidades prácticas de género para asegurar la alimentación, vivienda, agua y autosuficiencia económica.
- Cuestiona el modelo de desarrollo dominante, reclamando un desarrollo humano, sostenible y equitativo.
- Busca la superación de las desigualdades estructurales a través del poder de movilización de la comunidad.
- Considera que tanto mujeres como hombres deben participar en la identificación, diseño y ejecución de sus propios proyectos sociales."<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Guía Metodológica para Integrar la Perspectiva de Género en Proyectos y Programas de Desarrollo. Emakunde, Vitoria-Gasteiz 1998

### **ASPIRACIÓN:**

Por todo ello, la opción estratégica de desarrollo de **mma**, es el **ser humano**, tomado individual y socialmente, como centro del proceso de desarrollo. Para ello, deben evitarse todas aquellas acciones que fomenten la exclusión, la marginación o la discriminación de personas o colectivos sociales, ya sea por razones económicas o políticas, ya estén basadas en criterios de género, raza o religión.

Y por tanto, **mma** opta por apoyar PROCESOS que permitan una ampliación de las capacidades y opciones de las personas, especialmente de los sectores más vulnerables y empobrecidos. Esto nos lleva a tender como organización a una estrategia en desarrollo GED, respetando y apoyando los procesos internos de cada organización en su desarrollo hacia esta estrategia.

Para poder trabajar hacia esas aspiraciones, la estrategia de género de **mma** irá dirigida a:

1. Continuar con el uso y la creación de herramientas para la incorporación de la perspectiva de género en todas las áreas de actuación de la organización, así como en su propio funcionamiento.
2. Fomentar la reflexión, debate y formación de las personas técnicas y voluntarias en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con el fin de enriquecer y afianzar el argumentario sobre igualdad de la asociación
3. Incidir para que las políticas de cooperación de las administraciones públicas vascas contemplen el edg y fomenten la igualdad de mujeres y hombres.
4. A la hora de diseñar las acciones a realizar en el Sur y en el Norte (cooperación, educación para el desarrollo y comercio justo) partir del análisis de las diferentes condiciones, necesidades e intereses estratégicos de mujeres y hombres, así como de las desigualdades que de ello se derivan en la vida política, económica, cultural y social de las personas
5. Trabajar en red y participar en espacios e iniciativas con asociaciones e instituciones del norte y del sur, que contribuyan a la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres.

Con formato: Numeración y viñetas

# DESARROLLO DEL PLAN DE ACCIÓN 2013-2019

**OBJETIVO GENERAL:** Promover cambios colectivo-organizacionales - en la cultura, en los procedimientos y productos, en las estrategias y estructuras de la organización-, así como personales -cambios relativos al aprendizaje, creencias y actitudes de las personas que integran la organización- **con el fin de contribuir a la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres.**

## BLOQUE POLÍTICA

Objetivos específicos	Medidas o acciones	plazos	indicadores	Recursos humanos y materiales	Responsables	Personas destinatarias
<b>Visibilización del Edg al interior de mma:</b> OE.1.- Dar continuidad y valor al edg en la actividad de <b>mma</b> , de forma que las personas de la asociación se apropien de esta política organizacional	A.1.1 La Comisión de Género se consolida como comisión y espacio de trabajo de la organización dónde se trabajará y velará por la transversalización de género en las diferentes áreas	Continuo	i.1.1.a- Temas de las demás comisiones que se trabajan en las reuniones de la Comisión de Género i.1.1.b- Propuestas sobre EdG y transversalización de la Comisión de género que se trabajan en el resto de comisiones y espacios de trabajo i.1.1.c- 2 reuniones de la Comisión Género al año	Comisión de género  Comisiones de trabajo  JD  Personas miembro de <b>mma</b>	Comisión de género  Personas coordinadoras de las comisiones de trabajo  JD	Todas las personas de <b>mma</b> (voluntariado y personal contratado)
	A.1.2. Se crean espacios y acciones concretas para trabajar el edg dónde participarán las personas de la asociación		i.1.2.a- Al menos una vez al año se trabaja un tema de género en un espacio conjunto para toda la asociación	Comisión de Género  Otras comisiones involucradas (dependiendo del tema)  Personas miembro de <b>mma</b>	Comisión de género  Personas coordinadoras de las comisiones de trabajo involucradas en el tema	Todas las personas de <b>mma</b> (voluntariado y personal contratado)

Para **mma**, el concepto **Violencias Machistas** explica mejor el problema estructural de la violencia de género. Tiene connotaciones ideológicas importantes a considerar y amplía el concepto concreto de violencia doméstica que es reducido y excluye modalidades de violencia ejercida contra las mujeres más allá del hogar o la relación de pareja. Se habla de relaciones de poder.

Objetivos específicos	Medidas o acciones	plazos	indicadores	Recursos humanos y materiales	Responsables	Personas destinatarias
	A.1.3. La Comisión de Género hace el seguimiento del plan de acción		i.1.3.a.- informe de seguimiento presentado por la Comisión de Género a la Junta Directiva anualmente	Comisión de género Comisiones de trabajo JD Personas miembro de <b>mma</b>	Comisión de Género	Personas de <b>mma</b> y de la sociedad en general.
<b>Visibilización del Edq hacia fuera:</b> OE.2.- Efectuar posicionamientos de <b>mma</b> en relación a los temas de género que requieran denuncia de vulneración del derecho a la igualdad.	A.2.1. Presentación en JDT de diversas campañas que se lleven a cabo en estos temas para su apoyo y respaldo como organización: todo tipo de violencias machistas  A.2.2. Publicación de las campañas en nuestros medios de comunicación  A.2.3. Completar calendario de fechas que inciden en la igualdad de género y difundirlas en los medios de <b>mma</b>	Continuo	i.2.1.- Una campaña al año apoyada  I.2.2.- Un artículo sobre la campaña en nuestras publicaciones.  I.2.3.- Calendario de fechas clave y temáticas realizado	JDT Comisión de Género Comisión de difusión.  Comisión de Género Comisión de difusión.  Comisión de Género Comisión de difusión	Comisión de Género Comisión de difusión  Comisión de Género Comisión de difusión	Personas de <b>mma</b> y de la sociedad en general.  Personas de <b>mma</b> y de la sociedad en general.  Personas de <b>mma</b> y de la sociedad en general.

Objetivos específicos	Medidas o acciones	plazos	indicadores	Recursos humanos y materiales	Responsables	Personas destinatarias
<b>Incidencia Política:</b> OE.3.- Incidir en el posicionamiento en relación a temas de género en redes locales	A.3.1. Trabajar coordinadamente en posicionamientos con otras asociaciones del ámbito de la cooperación al desarrollo y Coordinadora de ONGD de Euskadi	Continuo	i.3.1.a- Tareas conjuntas que se realizan con otras ONGD (Grupo Pro-África, DMCJ, Convenio CJ...) i.3.1.b- Tareas conjuntas que se realizan dentro de la coordinadora (Estrategia Incidencia Política)	Personas contratadas y voluntarias que participan/representan <b>mma</b> en espacios en Red  Redes (Coordinadora, Grupo ProÁfrica, DMCJ...)	Comisión de Género  ST	Personas de <b>mma</b> y de la sociedad en general.
	A.3.2. Incidir como <b>mma</b> en la FAMME para que se cumpla en la práctica la <i>Declaración de Medicus Mundi sobre Derechos en salud sexual y reproductiva de 2011</i>		i.3.2.a- los proyectos que se presenten a la FAMME tienen un componente o están relacionados con los ddsrr i.3.2.b. trasladados los debates y reflexiones de <b>mma</b> sobre el tema a la FAMME	Comisión de Género  Comisión de proyectos	JD y ST	Personas de <b>mma</b> y de la sociedad en general y FAMME
	A.3.3. Promover y fortalecer los DDHH de las mujeres junto con instituciones de la CAE		i.3.3.- Se ha participado en el 85% de reuniones, foros y jornadas institucionales relacionadas con cooperación y edg	JD y ST	Persona s contratadas y voluntarias <b>mma</b>  Otras instituciones	Comisión de Género  JD y ST

*Algunas de las acciones de la Política de Género de mma son acciones afirmativas: acciones temporales que tienen como fin corregir situaciones-entornos desiguales, fruto del sistema y contexto desigual*



**BLOQUE ESTRUCTURA**

Objetivos específicos	Medidas o acciones	plazos	indicadores	Recursos humanos y materiales	Responsables	Personas destinatarias
<p><b>RRHH</b> OE.1.- Posibilitar la conciliación de la vida personal y el trabajo o las tareas de voluntariado, en las personas que forman parte de <b>mma</b> ( tanto contratadas como voluntarias)</p>	<p>A.1.1. Considerar las situaciones personales/familiares de las personas trabajadoras y voluntarias de la organización, para flexibilizar sus condiciones de dedicación y/o participación en <b>mma</b></p> <p>A.1.2.- Recoger esas medidas de flexibilidad en el acuerdo laboral, en el caso del personal contratado y en el plan del voluntariado en el caso de las personas voluntarias</p>	continuo	<p>i.1.1- Las personas que trabajan y/o colaboran en <b>mma</b> pueden conciliar su vida privada con su trabajo y/o tareas de voluntariado.</p> <p>i.1.2- Descritas e incluidas las medidas acordadas en el acuerdo laboral del personal contratado en <b>mma</b>, así como en el plan-acuerdo de las personas voluntarias de <b>mma</b></p>	<p>Representante de ST para el pacto laboral</p> <p>JD</p>	<p>JD</p> <p>Personas responsables de comisione</p> <p>Representante ST para pacto laboral</p>	Todas las personas de <b>mma</b> (voluntariado y personal contratado)
<p><b>Formación</b> OE.2.- Plantear como requisito la formación y/o experiencia en género para nuevas contrataciones</p>	A.2. 1.-, Incluir la formación y/o experiencia en género como aspecto a valorar, en el perfil de descripción del puesto de trabajo	continuo	i.2.1- Incluida en los perfiles de puestos de trabajo la formación y/o experiencia en género como requisito a valorar	ST JD	JD	Todas las personas de <b>mma</b>
OE.3.- Posibilitar formación y reflexión en género para todas las personas colaboradoras de <b>mma</b>	A.3.1.- Dar a conocer ofertas de formación en género a las personas voluntarias de <b>mma</b> y animarles a participar (teniendo en cuenta las comisiones formativas de cada comisión)	Una al año	<p>i.3.1.a- Se difunden a través de los medios de comunicación internos el 100% de convocatorias externas específicas en género que se valoran interesantes para el desarrollo de las capacidades del voluntariado</p> <p>i.3.1.b- Cada comisión ha motivado a asistir y participar a sus miembros al 100% de convocatorias que se valoren interesantes para el desarrollo de sus</p>	<p>Personas de <b>mma</b></p> <p>ST</p> <p>Coordinadoras de comisiones</p> <p>Instituciones</p>	<p>Comisión de Género</p> <p>Personas responsables de comisione</p>	Todas las personas de <b>mma</b> (voluntariado)

Objetivos específicos	Medidas o acciones	plazos	indicadores	Recursos humanos y materiales	Responsables	Personas destinatarias
			funciones i.3.1.c- al menos un 50% de las personas voluntarias de cada comisión ha asistido a las convocatorias propuestas i.3.1.d.- se ha facilitado económicamente, (desplazamientos, materiales...) el acceso a las formaciones	especializadas  Presupuesto de formación de <b>mma</b>		
	A.3.2. Crear espacios de reflexión compartidos dentro de <b>mma</b> sobre temáticas relacionadas con la igualdad de género		i.3.2.a. Un espacio de debate la año abierto a todo <b>mma</b> i.3.3.b. En las reuniones de grupo destinadas a los escaparates (programa Yucallay) se trabajará el código de imágenes N-S y EdG	Comisión de Género  Personas de <b>mma</b>  Otras comisiones de trabajo	Comisión de Género de  Otras Comisiones de trabajo	Todas las personas de <b>mma</b>
OE. 4.- Fomentar formación en género para todas las personas contratadas de <b>mma</b>	A.4.1.- Participar en espacios formativos sobre edg y ddhh de las mujeres (jornadas, talleres, encuentros...) por parte personas contratadas.	continuo	i.4.1.a- Al menos 2 personas contratadas acuden a 1 encuentro al año i.4.1.b- Se ha facilitado económicamente, (desplazamientos, materiales...) el acceso a las formaciones i.4.1.c- Las horas formativas se computan como horas de trabajo i.4.1.d- Se hace devolución al resto de la ST y/o Comisiones de los contenidos del 100% de formaciones a las que se asiste	Personas contratadas de <b>mma</b>  Comisiones de trabajo  Instituciones especializadas  Presupuesto de formación de <b>mma</b>	Comisión de Género de  ST	Todas las personas de <b>mma</b> (personas contratadas)
<u>Toma de decisiones</u> OE.5.- Promover una representatividad	A.5.1- Analizar y trabajar, con perspectiva de género, las motivaciones de las personas voluntarias respecto a las asociación	En los tres primero años	i.5.1.- Un espacio de reflexión compartido <sup>2</sup> se dedica a este tema	Comisión de Género  ST	Comisión de Género  JD	Todas las personas de <b>mma</b>

<sup>2</sup> Hace referencia a los espacios de reflexión compartidos anualmente propuestos en la Actividad A.3.2., del objetivo OE.3. sobre Formación, de este bloque de Estructura

Objetivos específicos	Medidas o acciones	plazos	indicadores	Recursos humanos y materiales	Responsables	Personas destinatarias
en la Junta Directiva similar a la realidad de voluntariado				JD Comisiones de trabajo Personas voluntarias de <b>mma</b>	ST	Todas las personas de <b>mma</b>
	A.5.2.- Se propone y anima a pertenecer a la JD a personas disponibles y capaces, teniendo en cuenta el número de hombres y mujeres proporcional a la realidad del voluntariado.	Al término de la actual política	i.5.2.a- Hay representación de mujeres y hombres en la JD i.5.2.b- Para el 2019 la composición de hombre y mujeres de la JD ha tendido hacia un porcentaje similar a la realidad de voluntariado de la asociación.	Comisión de Género ST JD Comisiones de trabajo Personas voluntarias de <b>mma</b>	JD Comisiones de Trabajo	

*Las cuotas de género en la Junta, se plantean desde la realidad de la asociación de una forma flexible y adaptada. Se entiende que no es únicamente el número de mujeres y hombres lo que hace que exista enfoque de género, sino en las formas de hacer, la cultura y estilo de **mma** a la hora de accionar, principalmente a lo interno: toma de decisiones, participación... recogidas en el bloque de Cultura.*

## BLOQUE CULTURA

Objetivos específicos	Medidas o acciones	plazos	indicadores	Recursos humanos y materiales	Responsables	Personas destinatarias
<b>Estilo Organizacional:</b> OE.1.Mantener y potenciar las dinámicas positivas propias de la organización <sup>3</sup>	A.1.1. Mantener la estrecha relación entre la Oficina Técnica y la Junta Directiva de la organización	continuo	i.1.1- Asistencia y participación de ST en el 100% de reuniones de la JD	ST JD	ST JD	Todas las personas de <b>mma</b>
	A.1.2. Mantener el sistema consultivo y la adopción de las decisiones bajo la cultura de consensos en la toma de decisiones de la organización.		i.1.2. el 100% de decisiones que se adoptan se realiza en espacios participativos (reuniones ST JD, asamblea general de socios, comisiones...)	Todas las personas de <b>mma</b>	ST JD Personas responsables de comisiones	Todas las personas de <b>mma</b>
	A.1.3. Mantener el estilo de trabajo en equipo entre las personas contratadas de la organización		i. 1.3. Reuniones semanales ST	ST	ST	ST
	A.1.4. Mantener la solidaridad en las relaciones laborales y de trabajo de las personas que formen parte de la organización		i.1.4.a- Proyectos, programas y acciones que se formulan y ejecutan de manera compartida entre varias personas de la ST i.1.4.b- Iniciativas y acciones en las que participan las personas voluntarias.	Todas las personas de <b>mma</b> ST Comisiones de trabajo	ST Personas responsables de comisiones Personas voluntarias de <b>mma</b>	Todas las personas de <b>mma</b>

<sup>3</sup> Siendo compleja la medición de algunos de los indicadores de este objetivo, se basará en la llamada 'observación sistémica' como método evaluativo. La 'observación sistémica' consiste en marcar una serie de ítems a observar en la ejecución de acciones que van referidos a comportamientos y actitudes (si las personas participan activamente, si se las observa contentas, si hay buen ambiente de trabajo...). La Comisión de género deberá fijar unos ítems a 'observar' y en el proceso de seguimiento y evaluación plantearse preguntas generales sobre estos ítems y sobre las sensaciones que han podido tener a través de esta 'observación'.  
Los listados de asistencia para todas estas actividades son una fuente de verificación a usar

	A.1.5. Transmitir y fomentar la cooperación y el desarrollo de los valores de la organización entre las personas socias y voluntarias.		i.1.5.a. Los valores de <b>mma</b> y sus posicionamientos sobre igualdad de género están presentes en: - informaciones difundidas en medios de comunicación propios - en trabajo de comisiones i.1.5.b- Se han fomentado espacios informales (un encuentro al año convocado y otros espontáneos)	ST  Comisión de Difusión (medios de difusión propios)  Comisiones de trabajo  Todas las personas de <b>mma</b>	ST  Comisión de Difusión  Comisiones de trabajo	Todas las personas de <b>mma</b>
<b>Prácticas Comunicacionales:</b> OE.2.Mantener/fomentar las prácticas positivas de comunicación en la organización <sup>4</sup>	A.2.1. Se fomenta el sentido de pertenencia en las personas que conforman <b>mma</b>	continuo	i.2.1.a. Los valores de <b>mma</b> y sus posicionamientos sobre igualdad de género están presentes en: - informaciones difundidas en medios de comunicación propios - en trabajo de comisiones i.2.1.b- Se han fomentado espacios informales (un encuentro al año convocado y otros espontáneos)	ST  Comisión de Difusión (medios de difusión propios)  Comisiones de trabajo  Todas las personas de <b>mma</b>	ST  Comisión de Difusión  Personas responsables de comisione	Todas las personas de <b>mma</b>
	A.2.2. facilitar que las personas nuevas que llegan a la asociación se sientan acogidas e involucradas.		i.2.2.a- tener un protocolo básico de acogida e incorporación personas voluntarias i.2.2.b- 30% personas que llegan a la asociación se integran en una comisión de trabajo	ST  Comisión de difusión	ST	Personas que se acercan a <b>mma</b> , interesadas por participar

<sup>4</sup> (Ibidem 3) La mayor parte de los indicadores de este objetivo, son los mismos que los del OE.1. sobre Estilo Organizacional, por lo tanto considerar tanto la 'observación sistémica' para la medición como los listados de asistencia como fuente de verificación

	A.2.3. mostrar y transmitir la características de la cultura organizacional de <b>mma</b> para su apropiación por parte de las personas de la asociación		i.2.1.a. Los valores de <b>mma</b> y sus posicionamientos sobre igualdad de género están presentes en: - informaciones difundidas en medios de comunicación propios - en trabajo de comisiones i.2.1.b- Un encuentro al año convocado y otros espontáneos. (Se han fomentado espacios informales) <sup>5</sup>	ST  Comisión de Difusión (medios de difusión propios)  Comisiones de trabajo  Todas las personas de <b>mma</b>	ST  Personas responsables de comisiones  Personas voluntarias de <b>mma</b>	Todas las personas de <b>mma</b>
<b>Rituales:</b> OE.3.Favorecer momentos/espacios de participación y encuentro	A.3.1. Ofrecer espacios para los hijos e hijas de las personas contratadas, voluntarias y dotarlo con juegos, materiales para pintar....  A.3.2. Cuidar el reparto de tareas (de preparación, animación, recogida) entre todas la personas participantes (repartición de tareas con edg: todos y todas podemos hacer todo)  A.3.3. Fomentar espacios no formales de discernimiento entre las personas de <b>mma</b>	continuo	i.3.1.a. Se ofrece y recuerda el 'espacio para txikis' en las convocatorias de actividades internas i.3.1.b. Si han venido o no niños/as a los encuentros  (observación sistémica) <sup>6</sup>  i.3.3.a- un encuentro al año convocado i.3.3.b- otros encuentros espontáneos (después de reuniones, de otros encuentros de trabajo compartido...)	Presupuesto para actividades  ST  Comisiones de trabajo Todas las personas de <b>mma</b>  ST  Comisiones de trabajo  Todas las personas de <b>mma</b>	ST  Personas responsables de comisione  Todas las personas de <b>mma</b>  ST  Personas responsables de las comisiones	Todas las personas de <b>mma</b>  Todas las personas de <b>mma</b>  Todas las personas de <b>mma</b>

<sup>5</sup> Ref. Actividad A.3.3. del OE 3. sobre Rituales de este mismo bloque de Cultura

<sup>6</sup> (Ibidem 3 y 4) Se medirá por parte de la Comisión de género a través de la 'observación sistémica': marcando unos ítems previos para ver si las tareas cumplen con el reparto planteado

<b>Resolución de conflictos</b>		continuo				
OE.4.- Establecer mecanismos de resolución de conflictos con edg	<p>A.4.1.- Favorecer un espacio en el que se puedan hablar los posibles conflictos (antes de llevarlo a la JD como último caso)</p> <p>A.1.6. Fomentar la colaboración, el respeto mutuo y el reconocimiento de las competencias propias del personal técnico y directivo de la organización.</p> <p>A.1.7. Mantener un espacio de trabajo agradable y respetuoso con todas las personas y organizacional</p>		<p>i.4.1.a- La mayor parte de los conflictos se resuelven antes de recurrir llevarlos a la JD <i>(en caso de que el conflicto trascienda a la JD: )</i></p> <p>i.4.2.b- La JD tomará las decisiones correspondientes velando por una resolución adecuada y promoviendo el diálogo</p> <p>i.4.2.c- La JD valorará si es necesario acudir a una persona externa para asesorar en la resolución de conflictos</p> <p>(observación sistémica)<sup>7</sup></p> <p>(observación sistémica)<sup>8</sup></p> <p>(los indicadores de la actividad A.4.1. de este mismo Objetivo OE4. de Resolución de conflictos)<sup>9</sup></p>	<p>Todas las personas de <b>mma</b></p> <p>Todas las personas de <b>mma</b></p> <p>Todas las personas de <b>mma</b></p>	<p>JD</p> <p>Todas las personas de <b>mma</b></p> <p>Comisión de Género</p> <p>Todas las personas de <b>mma</b></p> <p>Comisión de Género</p> <p>JD</p> <p>Todas las personas de <b>mma</b></p>	<p>Todas las personas de <b>mma</b></p> <p>Todas las personas de <b>mma</b></p> <p>Todas las personas de <b>mma</b></p>

<sup>7</sup> (Ibidem 3,4 y 6) Se medirá por parte de la Comisión de género a través de la 'observación sistémica': marcando unos ítems previos para ver si las sensaciones del personal técnico y directivo son positivas respecto al fomento de la colaboración y el reconocimiento

<sup>8</sup> (Ibidem 3,4, 6 y 7) Se medirá por parte de la Comisión de género a través de la 'observación sistémica': marcando unos ítems previos para ver si las sensaciones del personal técnico y directivo son positivas respecto a los espacios de trabajo. En este caso, los indicadores de la actividad A.4.1. de este mismo Objetivo OE4. de Resolución de conflictos, también ayudan a medir el cumplimiento de esta actividad

<sup>9</sup> En este caso, los indicadores de la actividad A.4.1. de este mismo Objetivo OE4. de Resolución de conflictos, también ayudan a medir el cumplimiento de esta actividad

**BLOQUE PRODUCTOS**

Objetivos específicos	Medidas o acciones	plazos	indicadores	Recursos humanos y materiales	Responsables	Personas destinatarias
<p><b>Proyectos Cooperación y ED:</b>                      OE.1. Considerar los intereses prácticos y estratégicos de género y las directrices de la política oficial de género en los proyectos de cooperación y educación a desarrollar por parte de <b>mma</b>.</p>	<p>A.1.1. En las formulaciones de los proyectos de Cooperación, Educación para el Desarrollo y sensibilización:                      - Incluir un análisis de contexto con edg                      - plantear temáticas o componentes dentro del proyecto que apunten a revertir las desigualdades de género                      - reflejar objetivos, resultados y acciones con indicadores de género                      - reflejar en los presupuestos el edg</p> <p>A.1.2. Contar con un manual básico de aplicación del edg en los proyectos que sirva para fortalecer las formulaciones de proyectos de cooperación (contrapartes) y educación para el desarrollo (<b>mma</b>)</p>	<p>continuo</p>	<p>i.1.1.a. El 75% de proyectos formulados de Cooperación y ED que tienen una temática o componente directamente relacionada con el EdG                      i.1.1.b. Documento de presentación y presupuestos                      i.1.1.c. Valoraciones institucionales de los proyectos presentados</p> <p>i.1.2.a. Manual básico de aplicación de edg en formulaciones realizado y difundido entre las organizaciones socias sur                      i.1.2.b. N° de proyectos formulados con dicho manual por las contrapartes (que lo necesiten)                      i.1.2.c. Proyectos de ED formulados en base a dicho manual</p>	<p>Comisión de Género                      Comisión de Proyectos                      Comisión de ED</p> <p>Comisión de Género                      Comisión de Proyectos                      Comisión de ED</p>	<p>Personal contratado responsable de la formulación y ejecución de los proyectos</p> <p>Comisión de Género</p>	<p>Todas las personas de <b>mma</b></p> <p>La sociedad alavesa en general (ED y Sensibilización)</p> <p>Las organizaciones del sur (cooperación)                      La población del sur (cooperación)                      Personal contratado responsable de la formulación y ejecución de los proyectos</p> <p>Las organizaciones socias del sur</p>



Objetivos específicos	Medidas o acciones	plazos	indicadores	Recursos humanos y materiales	Responsables	Personas destinatarias
	A.1.3. En las evaluaciones que se realizan se analiza el impacto de género.		i.1.3.a. Se han realizado evaluaciones, específicas, sobre impacto de género en el 100% de proyectos que así se determine i.1.3.b-Se ha aplicado el componente de impacto de género en el resto de evaluaciones que se hacen	Comisión de Género Comisión de Proyectos Organizaciones socias del Sur	Personal contratado responsable de la formulación de los proyectos	Personal contratado responsable de la formulación y ejecución de los proyectos  Las organizaciones socias del sur
<b>Comunicación y lenguaje:</b> OE.2. Difundir las actividades y proyectos de <b>mma</b> desde un edg al interior y al exterior de la asociación	A.2.1.- Informar a través de las publicaciones y medios de difusión de la asociación actividades, proyectos, debates y reflexiones propias sobre el edg y los ddhh de las mujeres	Continuo	i.2.1.a- boletin y/o un hurbilago al año sobre una temática concreta referida al edg y a los ddhh de las mujeres i.2.1.b-En el resto de los boletines un articulo concreto sobre edg. i.2.1.c. El lenguaje y las imágenes de los medios de difusión cumplen con los códigos de imágenes adecuadas sobre género y el Sur i.2.1.d.- Al menos dos escaparates al año están dedicados a visibilizar la igualdad de género y/o ddhh de las mujeres (escaparates del Programa Yacullay, como mínimo)	Comisión de Difusión  Comisión de Género  Grupo Escaparate (Actividad prevista en componente ED programa Yacullay)	Comisión de Difusión  Comisión de Género	Todas las personas de <b>mma</b>  La sociedad alavesa en general (ED y Sensibilización)  Las organizaciones socias y población del sur (cooperación)  Instituciones
OE.3. Difundir informaciones en materia de género externas a <b>mma</b>	A.3.1.- Envío de convocatorias, anuncios, noticias, informaciones... relacionadas con el edg e impulsadas por otros a través de correo electrónico a personas socias y voluntarias,		i.3.1.a. enviadas y publicadas al menos el 80% de informaciones, anuncios y convocatorias relacionadas con el edg que impulsan otros	Comisión de Género  ST  Comisión de difusión	Comisión de Género  ST  Comisión de difusión	Todas las personas de <b>mma</b>
<b>Redes:</b> OE.4. Fomentar alianzas	A.4.1.- Impulsar el dialogo y trabajo sobre estrategias y temáticas de igualdad de género entre		i.4.1.a. N° de grupos y colectivos (parroquias-contrapartes Sur, por	Personas de <b>mma</b>	Comisión de Género	Todas las personas de

Objetivos específicos	Medidas o acciones	plazos	indicadores	Recursos humanos y materiales	Responsables	Personas destinatarias
estratégicas con otras organizaciones, foros o movimientos de mujeres.	organizaciones y colectivos de norte y del sur, (incluyendo el diálogo y trabajo compartido entre <b>mma</b> y contrapartes)		ejemplo), puestos en contacto i.4.1.b. En las iniciativas de sensibilización puestas en marcha entre estos colectivos está presente el edg o/y se tratan temáticas específicas sobre ello	(contratadas y voluntarias) que participan/ ejecutan actividades e iniciativas  Las organizaciones socias y población del sur  Parroquias, colectivos y grupos del norte con los que se colabora	Personas contratadas responsables de la ejecución de proyectos cooperación y ED	<b>mma</b>  La sociedad alavesa en general (ED y Sensibilización)  Las organizaciones socias y población del sur (cooperación)  Instituciones
	A.4.2.- Trabajar estrategias y temáticas de igualdad de género con otras organizaciones del norte (otras ONGD, movimientos de mujeres...)		i.4.2.a. Iniciativas con EdG puestas en marcha conjuntamente con otras organizaciones y redes del norte i.4.2.b. Espacios y foros dónde se trabajan estrategias y temáticas de igualdad dónde ha participado <b>mma</b> i.4.2.c. En las acciones conjuntas con otras ondgd (DMCJ, Convenio CJ, Grupo Pro-África...) están presente el edg ( los principios básicos de nuestro Manual básico de aplicación del edg) <sup>10</sup>	Personas contratadas y voluntarias que participan/ representan <b>mma</b> en espacios en Red  Redes (Coordinadora, Grupo ProÁfrica, DMCJ...)	Comisión de Género  ST  JD	Personas de <b>mma</b> y de la sociedad en general.  Instituciones

<sup>10</sup>Todos los indicadores de este objetivo sirven para medir también la Incidencia Política del objetivo OE.3. del Bloque Política

**CRONOGRAMA DE ACCIÓN<sup>11</sup>**

AÑO	2013				2014				2015				2016				2017				2018				2019					
	CUATRIMESTRE	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	
<b>ACCIONES</b>																														
<b>BLOQUE DE POLÍTICA</b>																														
A.1.1 La Comisión de Género se consolida como comisión y espacio de trabajo de la organización dónde se trabajará y velará por la transversalización de género en las diferentes áreas	x	x			x	x			x	x			x	x			x	x			x	x			x	x			x	x
A.1.2. Se crean espacios y acciones concretas para trabajar el edg dónde participarán las personas de la asociación		x						x					x				x				x				x					x
A.1.3. La Comisión de Género hace el seguimiento del plan de acción							S	S				S	S			EMT	EMT			S	S			S	S				EF	EF
A.2.1. Presentación en JDT de diversas campañas que se lleven a cabo en estos temas para su apoyo y respaldo como organización: todo tipo de violencias machistas	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
A.2.2. Publicación de las campañas en nuestros medios de comunicación	m			n	m			n	m			n	m			n	m			n	m			n	m			n	m	n
A.2.3. Completar calendario de fechas que inciden en la igualdad de género y difundirlas en los medios de <b>mma</b>	m			n	m			n	m			n	m			n	m			n	m			n	m			n	m	n
A.3.1. Trabajar coordinadamente en posicionamientos con otras asociaciones del ámbito de la cooperación al desarrollo y coordinadora de ONGD de Euskadi	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
A. 3.2. Incidir como <b>mma</b> en la FAMME para que se cumpla en la práctica la <i>Declaración de Medicus Mundi sobre Derechos en salud sexual y reproductiva de 2011</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
A.3.3. Promover y fortalecer los DDHH de las mujeres junto con instituciones de la CAPV	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>BLOQUE DE ESTRUCTURA</b>																														
A.1.1. Considerar las situaciones personales/familiares de las personas trabajadoras y voluntarias de la organización, para flexibilizar sus condiciones de dedicación y/o participación en <b>mma</b>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

<sup>11</sup> En los Anexos, se incluye un Cuadro con SINERGIAS CON PROYECTOS, PROGRAMAS Y ACCIONES DE mma, PARA EL TRIENIO 2013-2016

AÑO	2013				2014				2015				2016				2017				2018				2019							
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º				
A.1.2.- Recoger esas medidas de flexibilidad en el acuerdo laboral, en el caso del personal contratado y en el plan del voluntariado en el caso de las personas voluntarias	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
A.2. 1.-, Incluir la formación y/o experiencia en género como aspecto a valorar, en el perfil de descripción del puesto de trabajo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
A.3.1.- Dar a conocer ofertas de formación en género a las personas voluntarias de <b>mma</b> y animarles a participar (teniendo en cuenta las comisiones formativas de cada comisión)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
A.3.2. Crear espacios de reflexión compartidos dentro de <b>mma</b> sobre temáticas relacionadas con la igualdad de género		X				X				X				X				X				X				X				X		
A.4.1.- Participar en espacios formativos sobre edg y ddhh de las mujeres (jornadas, talleres, encuentros...) por parte personas contratadas.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
A.5.1- Analizar y trabajar, con perspectiva de género, las motivaciones de las personas voluntarias respecto a las asociación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
A.5.2.- Se propone y anima a pertenecer a la Junta directiva a personas disponibles y capaces, teniendo en cuenta el número de hombres y mujeres proporcional a la realidad del voluntariado.																																
<b>BLOQUE CULTURA</b>																																
A.1.1. Mantener la estrecha relación entre la Oficina Técnica y la Junta Directiva de la organización	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
A.1.2. Mantener el sistema consultivo y la adopción de las decisiones bajo la cultura de consensos en la toma de decisiones de la organización.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
A.1.3. Mantener el estilo de trabajo en equipo entre las personas contratadas de la organización	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
A.1.4. Mantener la solidaridad en las relaciones laborales y de trabajo de las personas que formen parte de la organización	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
A.1.5. Transmitir y fomentar la cooperación y el desarrollo de los valores de la organización entre las personas socias y voluntarias.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

CUATRIMESTRE	AÑO																															
	2013				2014				2015				2016				2017				2018				2019							
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º				
A.2.1. Se fomenta el sentido de pertenencia en las personas que conforman <b>mma</b>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
A.2.2. facilitar que las personas nuevas que llegan a la asociación se sientan acogidas e involucradas.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
A.2.3. mostrar y transmitir la características de la cultura organizacional de <b>mma</b> para su apropiación por parte de las personas de la asociación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
A.3.1. Ofrecer espacios para los hijos e hijas de las personas contratadas, voluntarias y dotarlo con juegos, materiales para pintar....	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
A.3.2. Cuidar el reparto de tareas (de preparación, animación, recogida) entre todas la personas participantes (repartición de tareas con edg: todos y todas podemos hacer todo)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
A.3.3. Fomentar espacios no formales de discernimiento entre las personas de <b>mma</b>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
A.4.1.- Favorecer un espacio en el que se puedan hablar los posibles conflictos (antes de llevarlo a la JD como último caso)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
A.1.6. Fomentar la colaboración, el respeto mutuo y el reconocimiento de las competencias propias del personal técnico y directivo de la organización.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
A.1.7. Mantener un espacio de trabajo agradable y respetuoso con todas las personas y organizacional	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>BLOQUE PRODUCTOS</b>																																
A.1.1. En las formulaciones de los proyectos de Cooperación, Educación para el Desarrollo y sensibilización: - Incluir un análisis de contexto con edg - plantear temáticas o componentes dentro del proyecto que apunten a revertir las desigualdades de género - reflejar objetivos, resultados y acciones con indicadores de género - reflejar en los presupuestos el edg	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
A.1.2. Contar con un manual básico de aplicación del edg en los proyectos que sirva para fortalecer las formulaciones de proyectos de cooperación (contrapartes) y educación para el desarrollo ( <b>mma</b> )		X	X																													

CUATRIMESTRE	2013				2014				2015				2016				2017				2018				2019							
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º				
A.1.3. En las evaluaciones que se realizan se analiza el impacto de género.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
A.2.1.- Informar a través de las publicaciones y medios de difusión de la asociación actividades, proyectos, debates y reflexiones propias sobre el edq y los ddhh de las mujeres		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
A.3.1.- Envío de convocatorias, anuncios, noticias, informaciones... relacionadas con el edq e impulsadas por otros a través de correo electrónico a personas socias y voluntarias,	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
A.4.1.- Impulsar el dialogo y trabajo sobre estrategias y temáticas de igualdad de género entre organizaciones y colectivos de norte y del sur, (incluyendo el diálogo y trabajo compartido entre <b>mma</b> y contrapartes)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
A.4.2.- Trabajar estrategias y temáticas de igualdad de género con otras organizaciones del norte (otras ONGD, movimientos de mujeres...)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

## SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DEL PLAN

En esta fase de la II Política de Género, se pretende poner en marcha, al igual que en el primer documento, un mecanismo que evalúe, controle e informe del grado de mejora en la implementación de la Política de Género de mma durante la puesta en marcha de las acciones del Plan de Acción.

Hay que tener en cuenta que esta II Política se ha definido para todo el periodo del Plan Estratégico de mma, por lo que tendrá una duración extendida en el tiempo, de 2013 a 2019. Seis años de duración que ameritan de un seguimiento continuado y unas revisiones periódicas que permitan la revisión de los objetivos y el replanteamiento de estrategias, en suma, la verificación y actualización de los contenidos del Plan de Acción, y la concreción de algunas de las acciones que por la periodicidad extendida no hayan podido definirse en la programación inicial.

Por tanto, los Objetivos de este Seguimiento y Evaluación serán:

- Evaluar, controlar e informar de la evolución de las acciones y medidas que se han propuesto en el Plan de Acción.
- Retroalimentar la Política de Género: replanteamiento de objetivos y actuaciones, concretando aquellas que inicialmente no se hayan definido, en sinergia con el accionar y Plan Estratégico de mma.

La verificación del cumplimiento y el replanteamiento de objetivos y actuaciones, con la consiguiente actualización de contenidos, ("Retroalimentación del Sistema"), es esencial en un proceso que se plantea desde su inicio como un compromiso de toda la asociación mma.

Además, al haberse integrado la política de género en el accionar diario y programático de mma a través del Plan de Acción, ha permitido fijar acciones en sinergia con actividades planificadas en programas, proyectos y estrategias ya previstas. Esto se hace con el objetivo añadido de aprovechar sinergias en el accionar diario, además de hacer coherente la Política de Género con el Plan Estratégico, que se hace realidad en esas actividades concretas.

Esto hace que los primeros años del Plan de Acción, estén mucho más concretados que los últimos, ya que hay una mayor definición también en el programa de proyectos y acciones de mma, para esos primeros años. Por ello se hace más imprescindible si cabe un seguimiento continuado del Plan y una Evaluación y reprogramación a medio tiempo, es decir, en tres años, en 2016, además de una Evaluación final.

Por tanto, la verificación del cumplimiento del Plan de Acción, consistirá en:

- La medición de los indicadores que nos permitirá conocer si las actividades previstas se están cumpliendo.
- La comprobación del cumplimiento de los plazos inicialmente fijados para el desarrollo de las actuaciones previstas.
- La comprobación de consecución de los objetivos previstos en los plazos fijados inicialmente para su alcance.
- Replanteamiento y concreción de indicadores y actividades para la consecución de los objetivos marcados, en el plazo que nos quede tras su seguimiento.

Para ejecutar el Seguimiento, se ha previsto (y queda recogido en el mismo Plan de Acción):

- asignar estas funciones, a cada comisión implicada y
- establecer un sistema de indicadores de control

#### **SISTEMA DE INDICADORES DE CONTROL.**

Para poder evaluar con éxito las actuaciones del Plan de Acción es necesario utilizar un sistema de medida y evaluación estandarizado y coherente con las acciones que se llevan a cabo.

Tras la evaluación del Plan de Acción de la I Política y precisamente por tener que prestar una atención especial al seguimiento, se vio necesario, fortalecer estos indicadores y mejorar su medición, para apuntalar adecuadamente el proceso de seguimiento y las evaluaciones.

Los indicadores medirán en qué grado se han ido alcanzado las actividades y en consecuencia, los objetivos propuestos y se han elegido, precisamente, en función de las actividades, a diferencia del anterior Plan que medían los objetivos, para concretar mejor la consecución lógica y hacer más precisa la medición de actividades y de los objetivos.

La Comisión de Género, ya mucho más fortalecida a partir de la I Política de Género, seguirá siendo el grupo responsable encargado de este seguimiento, que se realizará periódicamente y que se establece de la siguiente manera:

En principio se establecen dos reuniones al año (una cada semestre) para esta Comisión, pudiéndose realizar alguna más si fuera necesario para preparación de actividades, capacitaciones...etc. o lo que consideren oportuno.

La reunión programada anualmente para el segundo semestre se destinará a hacer un seguimiento y revisión del Plan de acción previsto para el año en cuestión y una revisión de las actividades previstas para el siguiente año. Se realizarán reuniones de seguimiento el segundo semestre del 2014, del 2015, del 2017 y del 2018.



Las reuniones programadas para el 2016 y para el 2019, serán destinadas a la Evaluación y reprogramación más en profundidad, de ese modo tendremos:

- 2016: Evaluación a medio tiempo (de los tres primeros años del Plan) y Reprogramación y concreción (de los tres último años del Plan)
- 2019: Evaluación final (de todos los años del plan, teniendo en cuenta lo ya revisado del primer trienio en 2016 y de lo recogido en las reuniones de seguimiento del todo el periodo del Plan). Esta servirá para la futura programación de la III Política de Género de mma.

En cuanto a plazos, se estipula la entrega de informes a la Junta Directiva, de la siguiente manera optando por los meses de noviembre- diciembre:

- informes de seguimiento anuales, (2014, 2015, 2017 y 2018)
- Informe de Evaluación a medio tiempo, 2016
- Informe de Evaluación final en 2019

Se prevé la utilización de los recursos necesarios para llevar a cabo esta evaluación continua; recursos humanos, económicos y materiales. Dentro de los humanos se encuadra el tiempo que las personas participantes en la Comisión de Género van a dedicar a realizar este seguimiento, reuniones,... con la colaboración de comisiones y grupos de trabajo de la asociación. En los materiales se enmarca los materiales de difusión, proyectos; indicadores de baremación, información recogida, dossier de actividades de sensibilización,.... Por último destacar que en caso de ser necesario se contaría con una partida presupuestaria que facilitara este seguimiento.

Vitoria-Gasteiz, 25 de junio de 2013.