

II Plan de cambio organizacional pro-equidad de género



Financiadora



Dinamizadora externa



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. MARCO NORMATIVO	3
3. ÁREAS DE MEJORA IDENTIFICADAS EN EL DIAGNÓSTICO	5
4. RESUMEN DE LAS ESTRATEGIAS Y CAMBIOS PREVISTOS	7
5. CONSOLIDANDO EL COMPROMISO POR IMPULSAR LA ECONOMÍA FEMINISTA Y EL CAMBIO ORGANIZACIONAL FEMINISTA.....	8
Objetivo 1. Promover estructura interna y capacidades que faciliten y velen por impulsar valores y prácticas de la Economía Feminista y Economía de los Cuidados.	8
Objetivo 2. Promover la sensibilización y la concienciación del voluntariado de Euskadi en torno al fomento de valores y prácticas relacionadas con la Economía Feminista y la Economía de los Cuidados.....	11
6. IMPULSANDO LA INTERDEPENDENCIA, LA CORRESPONSABILIDAD Y EL RECONOCIMIENTO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL	14
Objetivo 3. Mejorar los procedimientos de los procesos internos de trabajo y de toma de decisiones incorporando los aprendizajes en torno a la interdependencia, la corresponsabilidad y el reconocimiento.	15
7. IMPULSANDO ESPACIOS SEGUROS Y LIBRES DE VIOLENCIAS MACHISTAS, RACISTAS Y LGTBIFÓBICAS.....	16
Objetivo 4. Promover medidas que favorezcan la creación de espacios seguros y libres de violencia machista, racista y LGTBifóbica para participar y desempeñar el trabajo en la organización.	16
8. INDICADORES.....	18
8.1. Indicadores para medir grado de resultado de las acciones	18
8.2. Indicadores que muestran cierto impacto del IIPPEG.....	21
9. ESTRUCTURA PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PPEG	24
9.1. Referente de género	24
9.2. Comisión de Equidad	24
9.3. Comité de Coordinación	25
9.4. Patronato y Junta Directiva	25
9.5. Recursos destinados al desarrollo del II PPEG	25
10. DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL II PPEG.....	25

LISTADO DE ACRÓNIMOS

Asamblea de Socias	AS
Asamblea de Trabajadoras	AT
Comité de Coordinación	CC
Comisión de Equidad	CE
Junta Directiva	JD
Economistas sin Fronteras	EsF
eLankidetza-Agencia Vasca de Cooperación y Solidaridad	AVCS
Plan pro-equidad de género	PPEG
Referente de Género	RG

1. INTRODUCCIÓN

En Economistas sin Fronteras trabajamos por una economía justa y entendemos la economía como todos los procesos que participan para satisfacer las necesidades de las personas y del conjunto de la sociedad, incluyendo el entorno natural que habitamos. En ese sentido tenemos una mirada feminista de la economía, incluyendo una mirada crítica al modelo socioeconómico que perpetua las desigualdades de género en nuestras sociedades, miradas que queremos trasladar a nuestras acciones y a nuestro actuar y relacionarnos en el día a día. Por ello, en nuestro actual [Plan Estratégico](#) 2022-2026, recogemos una visión igualitaria y feminista para la construcción de un nuevo paradigma de desarrollo, basándonos en la sostenibilidad de la vida como valor central de nuestras actuaciones.

En coherencia con este compromiso, en marzo de 2017 se constituye la Comisión de Equidad integrada por personas con interés y sensibilidad por las cuestiones de género y representativas de las diferentes áreas de la organización; en concreto la Comisión se conforma con dos personas trabajadoras, dos pertenecientes a la Junta Directiva y al Patronato y una voluntaria. Dicha comisión se encargó de la elaboración de un primer [Plan pro-igualdad](#), aprobado en Asamblea en 2019.

Además, EsF es una organización que pertenece a REAS EUSKADI (Red de Economía Alternativa y Solidaria). Las entidades de esta Red compartimos valores transversales como el bien común y el buen vivir, la soberanía y la autogestión, el feminismo, el ecologismo y la sostenibilidad de la vida, la solidaridad como principio de las relaciones interpersonales y entre colectivos y pueblos, el desarrollo integral de las personas en todas sus dimensiones y capacidades o el apoyo mutuo y la reciprocidad. Todos estos valores se concretan en la Carta de principios de la Economía Solidaria.

El feminismo es un valor y una práctica que desde hace unos años se está incorporando de manera notable en la Red, porque es la mirada crítica feminista la que hace posible analizar y transformar la estructura de las organizaciones, sus formas de funcionamiento, así como sus creencias y valores.

Un hito importante en esta trayectoria fue el proceso de elaboración del Plan Pro-igualdad de género en REAS EUSKADI, porque gracias al Plan BIZIGARRI (el nombre que adopta este I Plan pro-igualdad) se está difundiendo entre todas las entidades que forman parte de la Red, el concepto de [Organizaciones Habitables](#), es decir, organizaciones que colocan a las personas en el centro, así como la Economía Solidaria coloca a las personas en el centro de la economía y no al mercado. Por tanto, EsF Euskadi, como integrante de REAS Euskadi, impulsa y lidera este II Plan Pro-igualdad, coherente con el concepto de Organización Habitable que desde la Red se promueve.

Además, el presente plan es fruto de un proceso participativo financiado por eLankidetzA-Agencia Vasca de Cooperación y Solidaridad, lo cual implica un mayor liderazgo de EsF Euskadi, tanto en lo relacionado con el impulso, coordinación y seguimiento del proceso, como con el papel del voluntariado vasco en el mismo.

El proceso de cambio organizacional feminista, si bien es liderado desde EsF Euskadi, no se puede desligar de la sede de Madrid porque el modelo de gobernanza de la organización

incluye a ambas sedes y gran parte de los procesos internos de trabajo son compartidos por ambas sedes.

Con este Plan, queremos materializar nuestro compromiso con un cambio feminista, adoptando medidas concretas y abordables que incidan en el conjunto de nuestra actividad interna y cultura organizacional. Reforzamos con ello nuestra apuesta por construir una economía centrada en la vida en alianza con otras entidades para contribuir de forma significativa a una sociedad más equitativa y justa.

2. MARCO NORMATIVO

El presente Plan pro-equidad de género (PPEG) tiene como principal referencia el Decreto 40/2018, de 27 de marzo, por el que se regulan las ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género.

Sin embargo, además de este decreto, el plan se fundamenta en un marco normativo más amplio que abarca disposiciones en materia de igualdad, diversidad sexual y de género, y cooperación al desarrollo a nivel internacional, estatal y autonómico.

A nivel internacional:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979). Ratificada por España en 1984.
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (Conferencia de Viena, 1993).
- Conferencias Mundiales sobre las Mujeres:
 - Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985), y Beijing (1995), destacando la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995) y sus revisiones cada cinco años.
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (2015), que incorpora un enfoque transversal de género en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
- Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, que se aplica a la violencia y el acoso en el entorno laboral (2019). Reconoce de manera explícita el derecho de toda persona a un entorno laboral libre de violencia y acoso sexual y por razón de sexo/género. Ratificado por España en 2023.
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica 11V 2011 (Convenio de Estambul). Reconoce expresamente el derecho de las víctimas a la reparación, entendida no solo como compensación económica, sino como el conjunto de medidas destinadas a restablecer sus derechos, garantizar su seguridad, y atender las secuelas físicas, psicológicas y sociales derivadas de la violencia sufrida. Ratificado por España en 2014.
- Principios Yogyakarta (Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género).

A nivel estatal:

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- El Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, que refuerza el compromiso político en la lucha contra las violencias machistas.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y regulación de los planes de igualdad y su registro.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

A nivel autonómico (Euskadi):

- Ley 3/2024, de 15 de febrero, de Cooperación y Solidaridad.
- Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.
- Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Gobierno Vasco, que integra los compromisos internacionales, estatales y autonómicos en esta materia.
- Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.

3. ÁREAS DE MEJORA IDENTIFICADAS EN EL DIAGNÓSTICO

En este apartado señalamos las áreas de mejora identificadas en el proceso del diagnóstico pro-igualdad de género. Estos aspectos de mejora, ya sean debilidades observadas, necesidades, recursos y/o oportunidades para mejorar procesos que ya estamos implementando, nos han servido como punto de partida para diseñar los ámbitos de intervención de este II Plan y los cambios que esperamos conseguir en un medio plazo.

Mantener y profundizar la mirada crítica feminista tanto hacia lo interno de la organización como en su discurso y alianzas

En los últimos años, el discurso de la Economía Feminista y la Economía de los Cuidados está teniendo más relevancia y visibilidad en el trabajo desarrollado por la organización, no solo de cara a la ciudadanía, sino también hacia el interior de la misma, con la puesta en marcha en el 2019 del I PPEG y, previamente, en el 2017, con la conformación de una Comisión de Equidad (CE).

Si bien la CE, integrada tanto por personal técnico como voluntario, ha estado activa desde su creación, requiere **adquirir una mayor relevancia y reconocimiento** por parte del conjunto de la organización, siendo un agente que vele, no solo por el desarrollo del II PPEG, sino también por mantener el compromiso institucional por impulsar la Economía Feminista y la Economía de los Cuidados.

Otro aspecto a mejorar es la **capacitación de las personas técnicas** en materia de feminismos. Gran parte del personal técnico cuenta con formación específica en este ámbito, pero es necesario que todas las personas adquieran cierto grado de capacitación y continúen desarrollando un itinerario formativo que no solo mejore las capacidades en feminismos, sino también genere cuestionamientos críticos en esta clave feminista. Por eso, no solo hablamos de formaciones más formales, sino también de la participación en espacios de reflexión y debate, ya sean propios o de otros colectivos, de manera que la reflexión crítica feminista siga enriqueciendo debates internos y generando aprendizajes que se pongan en práctica.

Siendo el **voluntariado un agente imprescindible** en la acción de EsF Euskadi, también hemos identificado la necesidad de impulsar procesos que favorezcan la sensibilización y toma de conciencia feminista y de revalorización de los cuidados, no solo en el discurso más teórico, sino también en cómo transformar este discurso en actitudes y prácticas concretas de los procesos de organización y funcionamiento del voluntariado y en los que se comunica al exterior.

Ambas delegaciones, Euskadi y Madrid, compartimos espacios de coordinación y de toma de decisión y, durante el proceso del diagnóstico, han tomado relevancia dos conceptos feministas, la corresponsabilidad y el reconocimiento, tanto para mejorar los procesos de coordinación y funcionamiento interno como para fortalecer el proceso de toma de decisiones en una organización que tiende a la horizontalidad en su modelo de gobernanza.

Impulso de la corresponsabilidad y reconocimiento en los procesos de trabajo internos y el proceso de toma de decisiones

La construcción de la horizontalidad en el modelo de gobernanza no está siendo un camino fácil. Ralentiza algunos procesos de coordinación y procesos de toma de decisión y de seguimiento de acuerdos.

Además, hemos identificado que, en torno al proceso de construcción de la horizontalidad, se generan ciertos malestares que afectan negativamente al clima laboral. Por ello, identificamos también como área de mejora la atención y transformación de estos malestares. El equipo de personas técnicas de EsF tendemos a evitar los conflictos, lo cual puede incrementar el malestar de las personas y el impacto negativo en la propia organización.

Prestar atención a las tensiones y conflictos estableciendo espacios específicos que los atiendan

Si bien hemos visto que es necesario atender las tensiones que surgen entre el equipo técnico, también nos percibimos como un grupo en donde la expresión de emociones cuesta y, por tanto, es necesario comenzar dando pequeños pasos para construir un entorno laboral más seguro en relación con la transformación de los conflictos.

Impulsar espacios libres de machismo, racismo y LGTBIfobia en EsF Euskadi

Si bien en EsF tenemos un compromiso por impulsar espacios libres de violencias machistas, en este Plan ponemos el foco en Euskadi con el fin de promover agentes de cambio para prevenir y actuar ante las conductas machistas, racistas y LGTBIfóbicas.

4. RESUMEN DE LAS ESTRATEGIAS Y CAMBIOS PREVISTOS

Teniendo en cuenta las áreas de mejora señaladas en el apartado anterior, este II PPEG cuenta con tres estrategias diferenciadas. La primera estrategia está relacionada con el avance a nivel institucional del impulso de la Economía Feminista en el discurso y acción de la organización y también hacia lo interno de la misma, fortaleciendo las estructuras que impulsan y dan seguimiento al cambio organizacional feminista.

La segunda estrategia está centrada en promover valores y prácticas que promuevan la interdependencia, el reconocimiento y la corresponsabilidad en la cultura organizacional y en los procesos de trabajo y de toma de decisión.

La tercera estrategia, relacionada con los procesos que ponen en el centro el cuidado de las personas, pretende, por un lado, promover actitudes y prácticas que generen espacios seguros para el desempeño laboral (prevenir y atender malestares) y, por otro lado, en EsF Euskadi, generar espacios de participación libres de comportamientos machistas, racistas y LGTBIfóbicos.

Cada estrategia contiene una serie de cambios que pretenden ser una hoja de ruta para desarrollar cada una de ellas, ya que son las transformaciones que se quieren conseguir en los próximos tres años.

ESTRATEGIA 1. Consolidando el compromiso por impulsar la economía feminista y el cambio organizacional feminista

CAMBIO 1. La Comisión de Equidad es un equipo comprometido con el cambio organizacional feminista y cuenta con el reconocimiento de la organización como referente en este ámbito.

CAMBIO 2. El equipo técnico tiene capacidad para incorporar la perspectiva de género y feminista en el trabajo que desarrolla.

CAMBIO 3. El voluntariado de Euskadi es consciente de que la Economía Feminista además de teoría, es práctica, y en algunos ámbitos concretos se ponen en marcha procesos para incorporar la perspectiva feminista en la acción del voluntariado.

ESTRATEGIA 2. Impulsando la interdependencia, la corresponsabilidad y el reconocimiento en la cultura organizacional

CAMBIO 4. El equipo técnico cuenta con aprendizajes generados gracias a la reflexión y debate colectivo que facilitan cambios a nivel individual y colectivo en las creencias, actitudes y formas de hacer para favorecer la interdependencia, la corresponsabilidad y el reconocimiento.

CAMBIO 5. El equipo técnico pone en práctica un modelo de trabajo en equipo con procedimientos que promueven la interdependencia, la corresponsabilidad y el reconocimiento.

ESTRATEGIA 3. Impulsando espacios seguros y libres de violencias machistas, racistas y LGTBIfóbicas

CAMBIO 6. Las personas del equipo técnico toman conciencia de la necesidad de enfrentar conflictos e incorporan herramientas para prevenirlos y transformarlos.

CAMBIO 7. EsF Euskadi promueve entre su equipo técnico y su voluntariado comportamientos y prácticas que rechazan cualquier manifestación de violencia machista, racista y LGTBIfóbica.

5. CONSOLIDANDO EL COMPROMISO POR IMPULSAR LA ECONOMÍA FEMINISTA Y EL CAMBIO ORGANIZACIONAL FEMINISTA

En los años 2017 y 2018, EsF impulsa publicaciones relacionadas con el ámbito de la Economía Feminista, fruto del cuestionamiento promovido por los movimientos feministas del Sur y del Norte en torno a los cuidados. Las reflexiones, debates y propuestas realizadas desde la Economía Feminista tienen su impacto también en la organización. Así, en los últimos años, se percibe el interés por incorporar la perspectiva feminista y de cuidados en la organización, y el discurso de la Economía Feminista y la Economía de los Cuidados está teniendo más relevancia y visibilidad en el trabajo desarrollado por la organización.

Por ello, consideramos importante consolidar este compromiso de la organización con la Economía Feminista para garantizar el mantenimiento de los logros conseguidos hasta el momento y profundizar en cómo incorporar esta mirada crítica en determinados ámbitos de acción de EsF.

Esta estrategia va a tener dos líneas de acción diferenciadas:

- Una línea de acción dirigida al fortalecimiento de la estructura interna de impulso de la igualdad y las capacidades del equipo técnico para integrar criterios feministas y perspectiva de género en la planificación de las áreas.
- Una segunda línea de acción dirigida al voluntariado de EsF Euskadi para promover la puesta en práctica de conceptos desarrollados por la Economía Feminista.

Estas dos líneas de acción contribuirán a impulsar la motivación de las personas que integran EsF, porque, tanto para el equipo técnico como para el voluntariado, es importante garantizar la coherencia entre los valores y el discurso teórico que se promueve, con la práctica tanto dentro de la organización como hacia fuera.

Objetivo 1. Promover estructura interna y capacidades que faciliten y velen por impulsar valores y prácticas de la Economía Feminista y Economía de los Cuidados.

¿Qué cambios se quieren lograr?

CAMBIO 1. La Comisión de Equidad es un equipo comprometido con el cambio organizacional feminista y cuenta con el reconocimiento de la organización como referente en este ámbito.

CAMBIO 2. El equipo técnico tiene capacidad para incorporar la perspectiva de género y feminista en el trabajo que desarrolla.

La CE surge en el 2017 y, dos años más tarde, comienza a implementarse el I PPEG. En el proceso del diagnóstico hemos observado que esta planificación, si bien ha favorecido el desarrollo de algunas acciones en materia de igualdad, en general no se percibe como una hoja de ruta que oriente cambios más profundos para avanzar en el cambio organizacional feminista. En el caso de la CE, a pesar de estar integrada por personal técnico y voluntariado, lo cual ponemos en valor, también observamos aspectos que debilitan su función de impulso

de la igualdad, la mirada feminista y los cuidados en la organización. Además, el diagnóstico ha permitido identificar la escasa visibilidad de las cuestiones tratadas en la CE.

El cambio organizacional feminista requiere, además de intención y motivación, una estructura que permita impulsar, orientar, coordinar y dar seguimiento a la planificación planteada, a los cambios que se desean y a las actitudes y comportamientos de las personas ante este cambio.

De ahí la necesidad de fortalecer la CE, no solo mediante capacitaciones específicas, sino también de cara a incrementar su visibilidad en la organización, favoreciendo un mayor reconocimiento de sus funciones y desempeño como impulsora del cambio organizacional feminista y principal agente que vele por mantener e impulsar el compromiso institucional por difundir y promover la Economía Feminista y Economía de los Cuidados.

El fortalecimiento de capacidades del equipo de trabajo en materia de feminismos (sobre todo conceptos relacionados con la Economía Feminista y Economía de los Cuidados) es un aspecto clave para favorecer que la mirada feminista y la perspectiva de género se tengan en cuenta en las diferentes líneas de acción de las áreas de trabajo.

El desarrollo de las capacidades no irá solo dirigido a la incorporación de la mirada feminista en el trabajo de las áreas, porque también se abrirán espacios para impulsar la reflexión y debate en torno a conceptos como la interdependencia, la corresponsabilidad y el reconocimiento, tal y como se recoge en la segunda estrategia de acción (desarrollada en el [apartado 6](#)).

Acciones del Objetivo 1

1. **Fortalecer la figura de la referente de género**

Si bien la CE es el espacio que vela por transversalizar la perspectiva feminista en EsF, este proceso ha ayudado a identificar que contar con una figura de referente de género fortalece el seguimiento de los procesos internos relacionados con el cambio organizacional pro-equidad de género.

Además, se considera que es necesario que esta figura de referencia se establezca en el equipo de EsF Euskadi para impulsar y dar mayor visibilidad al proceso de cambio organizacional feminista dentro de Euskadi.

La referente de género tendrá como principal función impulsar y coordinar los procesos relacionados con el cambio organizacional pro-equidad de género.

2. **Fortalecer la Comisión de Equidad de EsF**

Para asegurar que las propuestas y la mirada de la CE sean transversales al conjunto de la organización, se ha visto necesario que dicha comisión cuente con representación en los órganos de decisión de la entidad.

Actualmente, una persona integrante de la CE forma parte de la JD, pero es necesario reforzar la visibilización de esta representación al conjunto de la organización. Se recogerá por escrito el porqué de esta representación, las funciones de la CE y se elaborará el procedimiento de entrada y salida en la JD, así como el compromiso adquirido en esta representación.

También se incorporará la CE en el organigrama de la organización. Para garantizar la inclusión de los aportes y el seguimiento de los temas que trata la CE en la planificación estratégica de la organización, es necesario que existan mecanismos de coordinación

con el órgano de dirección que representa el Comité de Coordinación de EsF.

Se propone que, entre las funciones del Comité de Coordinación, se incluya la coordinación con la CE de la manera que sea acordada entre ambos órganos.

Otro aspecto que se tendrá en cuenta es la asignación de roles entre las integrantes de la CE como medio para clarificar y ordenar funciones y tareas, no solo relacionadas con el desempeño del trabajo, sino también con el cuidado de las personas de la propia CE.

3. *Visibilizar el cambio pro-equidad de género y la transversalización de la perspectiva feminista en las asambleas de personas socias y asambleas de trabajadoras*

Para fortalecer el compromiso con la perspectiva feminista, resulta fundamental visibilizar dicho compromiso en los espacios colectivos de toma de decisión, como son las Asambleas de socias y de trabajadoras.

Asamblea de las personas socias: se propone incluir un punto en el orden del día de la Asamblea para la vocal de la CE. La vocal trasladará la percepción de la CE en cuanto a avances, resistencias, propuestas relacionadas con la perspectiva feminista en el trabajo de las áreas y el cambio organizacional feminista. No se pretende dar relevancia a resultados más cuantificables, sino poner la mirada y dar valor a procesos de cambio que vayan emergiendo en la organización.

Asamblea de las trabajadoras: siendo mensual la periodicidad de estas reuniones, al menos de manera trimestral se incluirá un punto del orden del día para trasladar información del trabajo de la CE y el seguimiento del presente PPEG y otras informaciones relevantes de las áreas relacionadas con la incorporación de la perspectiva feminista en su trabajo (ver actividad 6). En este espacio también se pondrá en valor esos pequeños procesos de cambio que vayan dándose en personas y formas de hacer y relacionarse.

4. *Diseñar un itinerario formativo para todas las personas trabajadoras, teniendo en cuenta las necesidades individuales de formación y los intereses de la organización*

La referente de género y la CE elaborarán un itinerario de formación anual teniendo en cuenta los intereses de capacitación para impulsar el cambio organizacional feminista y la incorporación de la perspectiva feminista en el trabajo de las áreas.

Se identificarán materiales formativos con los que ya cuenta la organización y se visibilizarán y socializarán de manera específica al equipo.

5. *Realizar el seguimiento de la incorporación de criterios feministas y perspectiva de género en las áreas y del itinerario de formación*

Esta actividad está relacionada con hacer el seguimiento de la actividad anterior. Si bien será la CE quien lidere este seguimiento, cada área de trabajo se encargará de recoger de qué manera se integra la perspectiva de género y los feminismos en su planificación y si cuenta o no con indicadores que permitan medir el impacto en este ámbito. También se recogerán las dificultades encontradas y las buenas prácticas.

6. Impulsar un espacio anual para compartir experiencias prácticas a la hora de incorporar criterios feministas en la planificación de las áreas

Los resultados del seguimiento serán socializados de manera anual. Así, se facilitará que en una asamblea de trabajadoras se dedique un espacio específico a que cada área comparta de qué manera está integrando criterios feministas en la planificación de su área y ciertos indicadores de seguimiento que permitan realizar el seguimiento y el impacto que tienen al finalizar las acciones.

Este espacio se facilitará en una asamblea cercana al momento de planificación y se realizará seguimiento de estos espacios de aprendizaje colectivo, recogiendo buenas prácticas, las dificultades, las dudas y las propuestas de mejora.

Objetivo 2. Promover la sensibilización y la concienciación del voluntariado de Euskadi en torno al fomento de valores y prácticas relacionadas con la Economía Feminista y la Economía de los Cuidados.

¿Qué cambios se quieren lograr?

CAMBIO 3. El voluntariado de Euskadi es consciente de que la Economía Feminista además de teoría, es práctica, y en algunos ámbitos concretos se ponen en marcha procesos para incorporar la perspectiva feminista en la acción del voluntariado.

Es necesario concienciar al voluntariado y transmitir conocimientos para que el discurso de EsF incorpore una mirada feminista, cuestionando prácticas y discursos que mantienen la desigualdad, visibilizando temas de interés de la agenda feminista, promoviendo prácticas equitativas de participación y el empoderamiento de las mujeres y dando voz a quienes quedan en los márgenes del sistema heteropatriarcal.

En EsF Euskadi existe un procedimiento de acogida para el voluntariado que además es valorado por las nuevas personas que se incorporan como voluntarias. Pero si queremos concienciar sobre la relevancia de los cuidados, es necesario revisar y mejorar este procedimiento, incorporando, además de la acogida, un proceso de acompañamiento a lo largo del primer año. Asimismo, este proceso de acogida y acompañamiento debe servir para dar a conocer el compromiso de EsF por la Economía feminista y la Economía de los Cuidados y su apuesta por el cambio organizacional feminista.

Un área de especial relevancia a la hora de consolidar el compromiso de la organización por la Economía Feminista es el área de Comunicación. Además, en este caso, el protagonismo del voluntariado vasco es clave porque esta función de comunicación la desempeñan personas voluntarias con cierto apoyo de personal técnico de EsF Euskadi.

Acciones del Objetivo 2

7. Desarrollar una formación teórico-práctica para concienciar sobre la importancia de incorporar la perspectiva feminista a las acciones de EsF

Se implementará un espacio de capacitación teórico-práctico sobre feminismos con el fin de incorporar este cuestionamiento crítico en el desempeño del trabajo del voluntariado y también para acercarlos al proceso interno de cambio organizacional feminista.

Este espacio formativo y de debate también será útil para identificar los intereses de cada persona voluntaria en relación a cómo incorporar la perspectiva feminista en su labor en la organización. Así, está previsto poder elaborar un itinerario de capacitación en feminismos ajustado a los intereses de las personas voluntarias y facilitarles la participación en todas las acciones formativas externas organizadas por EsF o entidades feministas aliadas con las que colaboramos en Euskadi.

Tras la participación en estas formaciones, la referente de género y la responsable de voluntariado de Euskadi recogerán el feedback de las personas participantes, y si se considera pertinente, se incluirá un punto en el orden del día de la siguiente reunión de voluntariado, dedicándose un tiempo de debate y reflexión a los contenidos tratados.

8. Diseñar un proceso de acogida y de acompañamiento del voluntariado

En el proceso de acogida del voluntariado se incluirá cómo trasladar el compromiso de EsF con la perspectiva feminista y los cuidados dentro de la organización. Para ello se debatirá y se recogerán las propuestas del voluntariado actualmente activo en Euskadi.

De la misma manera, se incluirán aspectos para garantizar un acompañamiento al voluntariado en su proceso de incorporación a EsF que acerque características de la cultura organizacional, actividades y tipo de incidencia, formas de funcionar y de participar, oportunidades de formación, etc.

En este proceso de acompañamiento se tendrá especialmente en cuenta trasladar a la persona el compromiso de EsF por incorporar la mirada feminista tanto en su acción externa como hacia dentro de la organización.

9. Elaborar dos herramientas tipo checklist que faciliten al voluntariado la incorporación de criterios feministas en la comunicación y en la participación

Se generará un proceso de formación teórico-práctica para incorporar la perspectiva feminista en dos ámbitos relevantes para el voluntariado vasco:

- En los diferentes espacios de participación del voluntariado para garantizar unos espacios seguros y con participación equitativa.
- En el ámbito de la comunicación para asegurar una comunicación feminista.

Este proceso formativo tendrá como fin elaborar dos herramientas; la primera para facilitar que la comunicación externa incorpore criterios feministas, y la segunda, para generar conciencia y facilitar una participación equitativa en los espacios de voluntariado.

10. Impulsar un espacio anual que permita valorar el grado de utilización de estas herramientas y su impacto

Para conocer el grado de utilidad de las herramientas anteriores y recoger propuestas de mejora, se facilitará anualmente un espacio con el voluntariado para valorar las herramientas y el impacto de las mismas en el impulso de una comunicación feminista y una participación equitativa y empoderante.

6. IMPULSANDO LA INTERDEPENDENCIA, LA CORRESPONSABILIDAD Y EL RECONOCIMIENTO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL

La Economía Feminista tiene en cuenta los conceptos de vulnerabilidad e interdependencia a la hora de dar centralidad y relevancia a los cuidados. Sentirse parte de un sistema en donde todas las funciones y todos los trabajos se reconocen y aportan valor y además se promueve la colaboración y la corresponsabilidad.

En el proceso de elaboración del PPEG hemos observado cierto malestar en el equipo técnico con el desempeño de determinadas funciones y tareas que, si no se clarifican, ordenan y se colabora en su ejecución, van a seguir ocasionando sobrecarga de trabajo e incluso desequilibrio a la hora de asumir funciones y/o tareas necesarias para el funcionamiento de la organización. Además, también el proceso de construcción de la horizontalidad en la toma de decisiones genera conflictos que, si no son abordados, van a seguir creciendo en intensidad y pueden obstaculizar los procesos de toma de decisiones de la entidad.

Este ámbito cuenta con un objetivo dirigido a mejorar los procedimientos de los procesos internos de trabajo y de toma de decisiones, incorporando los aprendizajes en torno a la interdependencia, la corresponsabilidad y el reconocimiento del desempeño laboral y de procesos con una mirada menos productivista.

Por ello, se propone que ambas sedes, Euskadi y Madrid, reflexionen y debatan conjuntamente para generar cambios individuales y colectivos. El objetivo es que ciertos valores y actitudes permeen poco a poco, transformando formas de ser y hacer con impacto organizativo y relacional.

Se quiere promover aprendizajes colectivos que contribuyan a generar cuestionamiento crítico feminista en torno a conceptos como la interdependencia, el reconocimiento y la corresponsabilidad en funciones y sostenibilidad del cuidado de las personas y de la propia organización.

Por tanto, planteamos un proceso que permita poner en práctica estos aprendizajes, diseñando herramientas ajustadas a la realidad de la organización y diseñando también un sistema de seguimiento y valoración de la puesta en marcha de estas herramientas. Si facilitan o no la construcción de una organización interdependiente y corresponsable y cómo las podemos ir adaptando para conseguir este objetivo.

Objetivo 3. Mejorar los procedimientos de los procesos internos de trabajo y de toma de decisiones incorporando los aprendizajes en torno a la interdependencia, la corresponsabilidad y el reconocimiento.

¿Qué cambios se quieren lograr?

CAMBIO 4. El equipo técnico cuenta con aprendizajes generados gracias a la reflexión y debate colectivo que facilitan cambios a nivel individual y colectivo en las creencias, actitudes y formas de hacer para favorecer la interdependencia, la corresponsabilidad y el reconocimiento.

CAMBIO 5. El equipo técnico pone en práctica un modelo de trabajo en equipo con procedimientos que promueven la interdependencia, la corresponsabilidad y el reconocimiento.

Acciones del Objetivo 3

11. Desarrollar un espacio de formación dirigido al equipo técnico en clave de reflexión y debate en torno a la interdependencia, el reconocimiento y la corresponsabilidad

Este espacio de formación, facilitado por una persona o entidad externa, tendrá un carácter teórico-práctico con el objetivo de generar aprendizajes en torno a cómo poner en práctica conceptos como la interdependencia, el reconocimiento y la corresponsabilidad en la organización de las funciones, los procesos de comunicación y coordinación y la sostenibilidad del cuidado de las personas y de la propia organización.

12. Diseño de herramientas para promover un equipo interdependiente y corresponsable

La CE, junto con el acompañamiento externo que ha facilitado la formación descrita en la actividad anterior, diseñará herramientas ajustadas a la realidad de la organización y también un sistema de seguimiento y valoración de las mismas para conocer en qué medida facilitan o no la construcción de una organización interdependiente y corresponsable.

En el proceso de elaboración de este II PPEG hemos identificado algunos procedimientos para mejorar los procesos de trabajo y toma de decisiones. Por ejemplo: seguimiento de acuerdos y compromisos, mejoras en la coordinación operativa y estratégica, rotación en tareas compartidas, espacios para dar y recibir feedback.

13. Realizar una valoración anual de la puesta en marcha de las herramientas

Después de un periodo de tiempo poniendo en marcha los procedimientos y herramientas planteados, realizaremos una sesión de valoración en donde todas las personas del equipo de trabajo podrán expresar opiniones en torno al grado de utilidad de las mismas, valorar su impacto en el desempeño del trabajo y también a nivel relacional y la propuesta de mejoras.

Esta sesión de valoración de las herramientas se repetirá anualmente hasta la finalización del Plan.

7. IMPULSANDO ESPACIOS SEGUROS Y LIBRES DE VIOLENCIAS MACHISTAS, RACISTAS Y LGTBIFÓBICAS

Esta tercera estrategia, relacionada con los procesos que ponen en el centro el cuidado de las personas, pretende, por un lado, promover actitudes y prácticas que generen espacios seguros para el desempeño laboral (prevenir y atender malestares) y, por otro lado, en EsF Euskadi, generar espacios de participación libres de comportamientos machistas, racistas y LGTBifóbicos.

El proceso ha permitido ver que la construcción de la horizontalidad en EsF está generando malestares en el equipo técnico que tienden a evitarse, pero que están causando un impacto negativo a nivel organizacional. De ahí la necesidad de dar un primer paso para abrir un espacio que impulse la gestión de este malestar y el conflicto no siga creciendo en intensidad y permita establecer nuevas estrategias que fortalezcan el proceso de construcción de la horizontalidad en el equipo de trabajo.

A la hora de garantizar el cuidado de las personas desde la mirada feminista, es imprescindible construir una organización que rechace cualquier manifestación de violencia machista, racista y LGTBifóbica. Si bien EsF cuenta con un *Protocolo de prevención, actuación y reparación en situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual*, actualizado mientras se elabora este Plan, EsF Euskadi, como integrante de [REAS EUSKADI](#) (Red de la Economía Alternativa y Solidaria) y además del [EKONOPOL](#) (ecosistema que fomenta activamente proyectos de emprendimiento con valores de la Economía Solidaria) se suma al compromiso adoptado en estas redes en hacer frente a las violencias machistas haciendo visibles también las categorías interseccionales que, además del género, pueden influir en las discriminaciones y las violencias (racismo, origen, opción sexual, identidad de género, capacidades diversas, cuerpos diversos, clase, etc.).

Se identifica la necesidad de contar con formación específica en este ámbito, sobre todo, facilitando espacios de reflexión y debate para visibilizar cómo las diferentes manifestaciones de violencia machista se pueden dar en las organizaciones y cómo promover actitudes y prácticas que enfrenten, reparen y garanticen la no repetición de las mismas.

Objetivo 4. Promover medidas que favorezcan la creación de espacios seguros y libres de violencia machista, racista y LGTBifóbica para participar y desempeñar el trabajo en la organización.

¿Qué cambios se quieren lograr?

CAMBIO 6. Las personas del equipo técnico toman conciencia de la necesidad de enfrentar conflictos e incorporan herramientas para prevenirlos y transformarlos.

CAMBIO 7. EsF Euskadi promueve entre el equipo técnico y voluntariado comportamientos y prácticas que rechazan cualquier manifestación de violencia machista, racista y LGTBifóbicas.

Acciones del Objetivo 4

14. Impulsar un espacio de formación y de reflexión y debate en el equipo técnico y voluntariado de Euskadi para promover espacios libres de violencias machistas, racistas y LGTBfóbicas

EsF cuenta con un protocolo propio de prevención, actuación y reparación en situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual. También, recientemente, REAS EUSKADI ha publicado el protocolo contra las violencias machistas [Barrutik Irauli](#), que tiene en cuenta a integrantes de la Red (como es EsF Euskadi) y también entidades que habitan en el [Ekonopolo](#), donde EsF Euskadi participa activamente como agente impulsor de la Economía Solidaria.

Desde REAS EUSKADI se impulsan anualmente formaciones dirigidas a las entidades de la red con el fin de dar a conocer el protocolo y sensibilizar en torno a la necesidad de generar espacios libres de violencias machistas.

Está previsto que tanto personal técnico como voluntariado de EsF Euskadi participe en esta formación anual. Pero, en este proceso, se quiere dar un paso más y, posteriormente a esta formación, se abrirá un espacio de reflexión y debate con las personas que hayan participado, para identificar aspectos concretos que se incorporarán en los espacios de participación (reuniones, talleres) y acción (jornadas), de manera que se visibilice el compromiso de EsF Euskadi como agente activo frente a las violencias machistas.

15. Impulsar una formación para la transformación de los conflictos con perspectiva feminista

Con el fin de promover la interdependencia y mejorar el clima laboral, se abrirá un proceso de formación teórico-práctico, con un acompañamiento externo, para favorecer la atención de conflictos que la construcción de la horizontalidad ha generado.

Este proceso también facilitará el desarrollo de propuestas para seguir avanzando en la construcción de la horizontalidad del equipo de trabajo, atendiendo los malestares que surjan.

16. Realizar una valoración anual para valorar el impacto de esta formación

La gestión de la diversidad en las organizaciones es algo continuo. El conflicto es algo habitual que debemos gestionar. Con el fin de recoger aprendizajes en torno a la transformación de los conflictos, estableceremos un espacio anual para revisar de una a tres situaciones vividas (serán elegidas previamente), con el fin de valorar el proceso de transformación de estos conflictos o tensiones y extraer aprendizajes.

8. INDICADORES

En este apartado mostramos **dos tipos de indicadores** que vamos a tener en cuenta para realizar el seguimiento y la evaluación del II PPEG. Pero antes, queremos destacar que el diseño de estos indicadores responde a la necesidad de facilitar el seguimiento y evaluación, ya que el seguimiento del plan anterior fue percibido por la CE como una tarea que causaba desgaste y, por tanto, no resultó ser muy útil.

Por un lado, contamos con una batería de indicadores que ayudarán a valorar los resultados esperados del desarrollo de las acciones. Y, por otro lado, hemos elaborado algunos indicadores que nos pueden ir mostrando, al finalizar el II PPEG, algunas señales de que los cambios deseados se están dando de alguna manera y, por tanto, el desarrollo del Plan está logrando cierto impacto y algo se puede estar transformando.

8.1. Indicadores para medir grado de resultado de las acciones

Acciones del Objetivo 1.	Indicadores
A1. Fortalecer la figura de la responsable de género. A2. Fortalecer la Comisión de Igualdad de EsF. A3. Visibilizar el cambio organizacional feminista y la transversalización de la perspectiva feminista en las asambleas de personas socias y asambleas de trabajadoras. A4. Diseñar un itinerario formativo para todas las personas trabajadoras teniendo en cuenta las necesidades individuales de formación y los intereses de la organización. A5. Realizar el seguimiento de la incorporación de criterios feministas y perspectiva de género en las áreas y del itinerario de formación. A6. Impulsar un espacio anual para compartir experiencias prácticas a la hora de incorporar criterios feministas en la planificación de las áreas.	• La CE está incorporada en el organigrama formal de EsF. • El 100% del equipo técnico y de las personas que integran el Patronato y la JD conoce las funciones y la composición de la CE. • Al menos una vez al año, la RG participará en alguna actividad externa relacionada con los procesos de cambio organizacional pro-igualdad de género o feminista. • El 60% de las reuniones del CC incorpora aspectos relacionados con el cambio organizacional feminista y el 35% de las AT. • El 80% del equipo técnico señala que las formaciones le han ayudado a mejorar su capacidad para incorporar la mirada feminista en su área de trabajo. • Al menos el 60% de las áreas sistematiza los criterios que tiene en cuenta para incorporar la mirada feminista en su acción y los elementos que lo facilitan y dificultan. • Anualmente, la CE recoge y visibiliza las buenas prácticas de cada área a la hora de incorporar la mirada feminista en su acción y también los elementos que lo facilitan, así como las principales dificultades encontradas.

Acciones del Objetivo 2.	Indicadores
A7. Desarrollar una formación teórico-práctica para concienciar sobre la importancia de incorporar la perspectiva feminista a las acciones de EsF. A8. Diseñar un proceso de acogida y de acompañamiento del voluntariado. A9. Elaborar dos herramientas tipo checklist que facilite al voluntariado la incorporación de criterios feministas en la comunicación y en la participación. A10. Impulsar un espacio anual que permita valorar el grado de utilización de estas herramientas y su impacto.	• Al finalizar el Plan, al menos dos reuniones anuales de voluntariado incorporan como punto del orden del día contenidos en torno a debates de carácter feminista. • Al finalizar el Plan, al menos el 50% del voluntariado de Euskadi considera que las formaciones han ayudado a conocer el proceso de cambio organizacional feminista y a incorporar la mirada feminista en su trabajo como voluntaria. • Al finalizar el Plan, el 100% de las personas que comienzan su voluntariado en EsF conocen el compromiso de EsF por incorporar la mirada feminista tanto en su acción externa como hacia dentro de la organización. • Al menos el 80% del voluntariado considera útiles las herramientas creadas para incorporar criterios feministas en la comunicación y en la participación.

Acciones del Objetivo 3.	Indicadores
A11. Desarrollar un espacio formativo dirigido al equipo técnico en clave de reflexión y debate en torno a la interdependencia, el reconocimiento y la corresponsabilidad. A12. Diseño de herramientas para promover un equipo interdependiente y corresponsable. A13. Realizar una valoración de la puesta en marcha de las herramientas.	• El 100% del equipo técnico considera que las formaciones han sido útiles para ajustar a la realidad de EsF conceptos como la interdependencia, el reconocimiento y la corresponsabilidad. • Al finalizar el Plan, el equipo técnico en su modelo organizativo y relacional incorpora, al menos, dos de las herramientas diseñadas con las mejoras que se han ido recogiendo anualmente.

Acciones del Objetivo 4.	Indicadores
A14. Impulsar un espacio de formación y de reflexión y debate en el equipo técnico y voluntariado de Euskadi para promover espacios libres de violencias machistas, racistas y LGTBIfóbicas. A15. Impulsar una formación para la transformación de los conflictos con perspectiva feminista. A16. Realizar una valoración anual para valorar el impacto de esta formación.	- El 100% del equipo técnico de Euskadi y el 50% del voluntariado generan propuestas de mejora para promover espacios libres de violencias machistas, racistas y LGTBIfóbicas en los distintos espacios de participación y de acción de EsF Euskadi. - El 100% de las personas del equipo técnico que ha participado en la formación de CNV diseñan conjuntamente una propuesta de acuerdos a tener en cuenta en reuniones de equipo y asambleas de trabajadoras. - Al finalizar el Plan, el 80% del equipo técnico cuenta con capacitación y herramientas que ayudan a rebajar la intensidad de los conflictos.

Nº	Indicadores	Fuentes de Verificación
1	La CE está incorporada en el organigrama formal de EsF.	Organigrama actualizado. Acta de aprobación.
2	El 100% del equipo técnico y de las personas que integran el Patronato y la JD conoce las funciones y la composición de la CE.	Actas de reuniones de JD y Patronato. Cuestionario (evaluación final)
3	Al menos una vez al año, la RG participará en alguna actividad externa relacionada con cambio organizacional pro-igualdad de género o feminista.	Certificado de participación.
4	El 60% de las reuniones del CC y el 35% de las AT incorporan aspectos sobre cambio organizacional feminista.	Actas de reuniones de CC y AT.
5	El 80% del equipo técnico señala que las formaciones han mejorado su capacidad para incorporar la mirada feminista.	Cuestionarios (valoración formación). Acta de reunión de seguimiento anual (aprendizajes). Cuestionarios (evaluación final) Entrevistas (evaluación final).
6	Al menos el 60% de las áreas sistematiza criterios para incorporar la mirada feminista y elementos facilitadores/dificultadores.	Informes de sistematización por área. Actas de reuniones de seguimiento anual (aprendizajes).
7	Anualmente, la CE recoge y visibiliza buenas prácticas y dificultades de cada área.	Acta de reunión de seguimiento del Plan
8	Al menos dos reuniones anuales de voluntariado incluyen debates feministas en el orden del día.	Actas de reuniones de voluntariado.
9	El 50% del voluntariado de Euskadi considera que las formaciones han ayudado a conocer y aplicar la mirada feminista.	Cuestionarios (valoración formación). Cuestionarios (evaluación final) Entrevistas (evaluación final).
10	El 100% del nuevo voluntariado conoce el compromiso de EsF con la mirada feminista.	Guía de bienvenida actualizada. Cuestionarios (evaluación final).
11	Al menos el 80% del voluntariado considera útiles las herramientas feministas para comunicación y participación.	Informe de uso de herramientas. Cuestionarios (evaluación final) Entrevistas (evaluación final).
12	El 100% del equipo técnico considera útiles las formaciones sobre interdependencia, reconocimiento y corresponsabilidad.	Cuestionarios (valoración formación).
13	El equipo técnico incorpora al menos dos herramientas organizativas feministas mejoradas durante el plan.	Acta de seguimiento anual. Cuestionarios (evaluación final) Entrevistas (evaluación final).
14	El 100% del equipo técnico de Euskadi y el 50% del voluntariado generan propuestas de mejora para espacios libres de violencias.	Actas de reuniones de debate y propuestas.
15	El 100% del equipo técnico formado en CNV diseña acuerdos de convivencia/comunicación para reuniones y asambleas.	Documento de acuerdos.
16	El 80% del equipo técnico cuenta con capacitación y herramientas para rebajar la intensidad de conflictos.	Cuestionarios (valoración formación). Cuestionarios (evaluación final). Entrevistas (evaluación final).

8.2. Indicadores que muestran cierto impacto del IIPPEG

Cambios	Indicadores
CAMBIO 1. La Comisión de equidad es un equipo comprometido con el cambio organizacional feminista y cuenta con el reconocimiento de la organización como referente en este ámbito.	• El voluntariado y equipo técnico se acerca a la Comisión de Equidad y/o a la referente de género mostrando dudas, propuestas y/o intereses en torno al cambio organizacional feminista. • La RG y personas integrantes de la CE extraen aprendizajes y buenas prácticas relacionadas con el cambio organizacional pro-equidad de género, tanto del propio como de otras entidades. • El Patronato y la JD dan a conocer al voluntariado de EsF los avances y compromisos en torno a los feminismos. • El CC, en colaboración con la RG, da seguimiento al plan y propone acciones para su implementación desde su ámbito de actuación.
CAMBIO 2. El equipo técnico tiene capacidad para incorporar la perspectiva de género y feminista en el trabajo que desarrolla.	• Todas las áreas cuentan con algún indicador que facilite medir el grado de impacto de género de su acción. • Las memorias anuales recogen las buenas prácticas identificadas en el trabajo de cada área.

Cambios	Indicadores
CAMBIO 3. El voluntariado de Euskadi es consciente de que la Economía Feminista además de teoría, es práctica, y en algunos ámbitos concretos se ponen en marcha procesos para incorporar la perspectiva feminista en la acción del voluntariado.	• El voluntariado conoce el compromiso de EsF con el cambio organizacional pro-igualdad de género. • El voluntariado de comunicación señala haber incorporado en su trabajo la herramienta de una manera sistemática. • El voluntariado de comunicación señala percibir individualmente un cambio de mirada a la hora de seleccionar y diseñar los mensajes. • Las reuniones de voluntariado incorporan herramientas para facilitar una participación equitativa y empoderante. • Personas voluntarias señalan percibir cambios a nivel individual que contribuyen a una participación equitativa y empoderante, tanto en las reuniones de voluntariado como en su participación en jornadas externas.
CAMBIO 4. El equipo técnico cuenta con aprendizajes generados gracias a la reflexión y debate colectivo que facilitan cambios a nivel individual y colectivo en las creencias, actitudes y formas de hacer para favorecer la interdependencia, la corresponsabilidad y el reconocimiento. CAMBIO 5. EsF pone en práctica un modelo de trabajo en equipo con procedimientos que promueven la interdependencia, la corresponsabilidad y el reconocimiento.	• En todos los espacios de coordinación y de encuentro del equipo técnico se establecen metodologías y roles que ayudan a poner en práctica la interdependencia, el reconocimiento y la corresponsabilidad. • El equipo técnico valora anualmente con una serie de indicadores cualitativos que ayudan a dar seguimiento al grado de satisfacción de las personas a la hora de tener en cuenta la interdependencia, la corresponsabilidad y el reconocimiento en los procesos de trabajo y de toma de decisión.
CAMBIO 6. Las personas del equipo técnico toman conciencia de la necesidad de enfrentar conflictos e incorporan herramientas para prevenirlos y transformarlos.	• Algunas personas del equipo técnico señalan que perciben cambios a nivel individual que favorecen una gestión de los malestares con mayor empatía y asertividad. • Las personas del equipo técnico establecen ciertos acuerdos y su seguimiento en torno a la transformación de algunos conflictos.
CAMBIO 7. EsF Euskadi promueve entre su equipo técnico y su voluntariado comportamientos y prácticas que rechazan cualquier manifestación de violencia machista, racista y LGTBIfóbica.	• En los espacios de participación de EsF Euskadi se muestra de manera explícita el rechazo a todo tipo de violencia machista, racista y LGTBIfóbica. • Personas de equipo técnico y del voluntariado señalan percibir una mayor conciencia crítica sobre las violencias machistas, racistas y LGTBIfóbicas.

Nº	Indicadores	Fuentes de Verificación
1	El voluntariado y equipo técnico se acerca a la Comisión de Igualdad y/o a la referente de género mostrando dudas, propuestas y/o intereses en torno al cambio organizacional feminista.	Registro de consultas, propuestas o solicitudes recibidas (formato físico o digital). Actas donde se compartan estas inquietudes. Cuestionario (evaluación final). Entrevistas (evaluación final)
2	La RG y personas integrantes de la CE extraen aprendizajes y buenas prácticas relacionadas con el cambio organizacional pro-igualdad de género, tanto del propio como de otras entidades.	Informes o actas de reuniones de CE. Listado de buenas prácticas sistematizadas. Entrevistas. Sesión participativa (evaluación final)
3	El Patronato y la JD dan a conocer al voluntariado de EsF los avances y compromisos en torno a los feminismos.	Actas de reuniones del Patronato y JD. Comunicaciones oficiales enviadas al voluntariado (emails, boletines, informes).
4	El CC, en colaboración con la RG, da seguimiento al plan y propone acciones para su implementación desde su ámbito de actuación.	Actas de reuniones del CC. Informes de seguimiento del Plan. Entrevistas (evaluación final).
5	Todas las áreas cuentan con algún indicador que facilite medir el grado de impacto de género de su acción.	Planificación anual de áreas. Cuestionarios (evaluación final). Entrevistas (evaluación final). Sesión participativa (evaluación final).
6	Las memorias anuales recogen las buenas prácticas identificadas en el trabajo de cada área.	Memorias anuales. Informes de sistematización anual.
7	El voluntariado conoce el compromiso de EsF con el cambio organizacional pro-igualdad de género.	Cuestionarios (evaluación final). Entrevistas (evaluación final). Sesión participativa (evaluación final).
8	El voluntariado de comunicación señala haber incorporado en su trabajo la herramienta de una manera sistemática.	Cuestionarios (evaluación final). Entrevistas (evaluación final). Sesión participativa (evaluación final).
9	El voluntariado de comunicación señala percibir individualmente un cambio de mirada a la hora de seleccionar y diseñar los mensajes.	Cuestionarios (evaluación final). Entrevistas (evaluación final). Sesión participativa (evaluación final).
10	Las reuniones de voluntariado incorporan herramientas para facilitar una participación equitativa y empoderante.	Actas de reuniones que recojan dinámicas, roles o herramientas aplicadas. Valoraciones de participantes (reuniones). Cuestionarios (evaluación final).
11	Personas voluntarias señalan percibir cambios a nivel individual que contribuyen a una participación equitativa y empoderante, tanto en reuniones como en jornadas externas.	Cuestionarios (evaluación final). Entrevistas (evaluación final). Sesión participativa (evaluación final).
12	En todos los espacios de coordinación y de encuentro del equipo técnico se establecen metodologías y roles que ayudan a poner en práctica la interdependencia, el reconocimiento y la corresponsabilidad.	Actas de reuniones con detalle de metodologías aplicadas. Cuestionarios (evaluación final). Entrevistas (evaluación final). Sesión participativa (evaluación final).
13	El equipo técnico valora anualmente con una serie de indicadores cualitativos el grado de satisfacción en torno a interdependencia, corresponsabilidad y reconocimiento.	Actas de sesiones de feedback. Informe de sistematización y seguimiento anual. Sesión participativa (evaluación final).
14	Algunas personas del equipo técnico señalan que perciben cambios a nivel individual que favorecen una gestión de los malestares con mayor empatía y asertividad.	Cuestionarios (evaluación final). Entrevistas (evaluación final). Sesión participativa (evaluación final).
15	Las personas del equipo técnico establecen ciertos acuerdos y su seguimiento en torno a la transformación de algunos conflictos.	Documento de acuerdos internos. Informe de sistematización y seguimiento anual. Cuestionarios (evaluación final). Entrevistas (evaluación final). Sesión participativa (evaluación final).
16	En los espacios de participación de EsF Euskadi se muestra de manera explícita el rechazo a todo tipo de violencia machista, racista y LGTBfóbica.	Cartelería en espacios físicos. Mensajes y protocolos visibles en documentación pública.
17	Personas de equipo técnico y del voluntariado señalan percibir una mayor conciencia crítica sobre las violencias machistas, racistas y LGTBfóbicas.	Cuestionarios (evaluación final). Entrevistas (evaluación final). Sesión participativa (evaluación final).

9. ESTRUCTURA PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PPEG

Para garantizar el impulso, coordinación y seguimiento del cambio organizacional pro-igualdad de género, es necesaria una estructura que sea la principal responsable de hacer sostenible este proceso de cambio dentro de EsF.

9.1. Referente de género

Una figura principal es la referente de género, que siempre estará ubicada en el equipo técnico de EsF Euskadi.

Si bien desarrollará otras funciones al formar también parte de la CE, esta figura será la responsable de coordinar y representar a la organización con elankidetza-Agencia Vasca de Cooperación y Solidaridad, principal institución financiadora del Plan, realizará los trámites técnicos y burocráticos para la presentación de informes y demás solicitudes y será quien dinamice a la Comisión de Igualdad y al equipo técnico y de voluntariado de EsF Euskadi para el desarrollo de las acciones del Plan.

A continuación, señalamos algunas funciones que serán asignadas a esta figura:

- Coordinar y representar a la organización con la AVCS.
- Representación de la CE en CC, JD y Patronato.
- Coordinar y dinamizar la CE.
- Coordinación con el CC y responsable de voluntariado de Euskadi.
- Velar y asegurar que se establezcan los procedimientos necesarios para llevar a cabo el Plan.
- Velar por el seguimiento de acciones y el cuidado del proceso de cambio organizacional.
- Realizar el seguimiento técnico y administrativo.

9.2. Comisión de Igualdad

Esta Comisión está integrada por personal técnico y voluntariado tanto de Euskadi como de Madrid. Está previsto que se reúna al menos una vez al trimestre con el fin de impulsar y coordinar el desarrollo de las acciones del Plan y su seguimiento.

Los procesos de cambio organizacional pro-igualdad de género, como todo proceso de cambio, son complejos y requieren una mirada más cualitativa que cuantitativa a la hora de valorar su avance. Los cambios que son incorporados por las propias personas son los cambios que van a permanecer y poco a poco irán transformando la organización. Por eso, la necesidad de poner la mirada en lo que vamos percibiendo como cambio, aunque sea pequeño. Cambios tanto a nivel individual como político y/o estructural.

Otro aspecto del seguimiento será la flexibilidad. Los procesos de cambio no son lineales, sino más bien circulares. A veces sí tenemos que dar un rodeo para llegar a ese cambio deseado;

quizás sea mejor que coger un atajo. La flexibilidad nos va a permitir tener en cuenta el contexto tanto interno como externo a la hora de impulsar y dar seguimiento al proceso.

Otro ingrediente que incluimos será la sistematización de buenas prácticas y aprendizajes. Por ejemplo, en el caso de acciones que solo se realizan con el voluntariado vasco, la CE tendrá especialmente en cuenta la difusión y socialización de las mismas entre el voluntariado activo de Madrid.

Recogeremos todo tipo de aprendizajes de manera que nos sirvan de guía para el proceso de cambio organizacional feminista. Se elaborará un informe de sistematización anual que ayude a recoger información cualitativa de interés junto con estos aprendizajes.

9.3. Comité de Coordinación

EsF se ha dotado a partir de 2020 de un órgano colegiado de coordinación (el Comité de Coordinación) formado por un mínimo de dos y un máximo de cuatro representantes del personal contratado de la Asociación y de la Fundación, siendo elegido por dicho personal y ratificado por el Patronato. Entre las labores del comité figuran las siguientes, recogidas en el marco laboral de la organización:

- Hacer de puente entre las trabajadoras y la JD.
- Preparar junto con la JD y asistir a las reuniones del Patronato de EsF.
- Velar por que se cumplan los derechos y deberes de las trabajadoras y hacer seguimiento a los procedimientos estipulados en la organización para su buen funcionamiento.
- Hacer seguimiento del Plan estratégico de la organización junto con la JD.

En línea con estas funciones se articulará el seguimiento de este II PPEG, incluyéndolo en el nuevo Plan estratégico de la organización previsto para 2026. El Comité, en colaboración con la CE y la referente de género, se encargará de velar por el seguimiento del II PPEG y garantizar los procedimientos que se generen en el marco de este plan.

9.4. Patronato y Junta Directiva

Incorporamos estos órganos dentro de la estructura de seguimiento porque es necesario que a nivel institucional el proceso tenga una presencia relevante. Además, es una manera de visibilizar *lo invisible*, en los espacios de carácter institucional donde parece que solo lo objetivo tiene cabida.

Este seguimiento se realizará de manera anual.

9.5. Recursos destinados al desarrollo del II PPEG

Los recursos destinados al II PPEG serán los recursos propios de la organización, aunque también se buscará financiación externa para el desarrollo de algunas de las acciones.

En el siguiente apartado, donde se detalla la planificación de cada acción, se señala qué acciones requerirán un apoyo externo.

10. DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL II PPEG

Según el Decreto 40/2018, de 27 de marzo, por el que se regulan las ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género, el Plan de acción debe incorporar acciones orientadas a:

- Disminuir y/o prevenir las desigualdades de género identificadas en el diagnóstico.
- Impulsar la transversalidad de género.
- Impulsar el empoderamiento de las mujeres de la organización.
- Transformar la cultura organizacional.

Por esta razón, señalamos en el enunciado de cada actividad, el principal ámbito de acción (o varios) a la que está dirigida.

Objetivo 1. Promover estructura interna y capacidades que faciliten y velen por impulsar valores y prácticas de la Economía Feminista y Economía de los Cuidados.

Acciones		Responsable	Calendario			Presupuesto
			2025	2026	2027	
1.	Fortalecer la figura de la referente de género <i>Impulsar la transversalidad de género y empoderamiento de las mujeres</i>	RG - CC	x	x	x	Recurso interno
2.	Fortalecer la Comisión de Equidad de EsF <i>Impulsar la transversalidad de género y empoderamiento de las mujeres</i>	RG – CE – CC -JD	x	x	x	Recurso interno
3.	Visibilizar el cambio organizacional pro-equidad de género y la transversalización de la perspectiva feminista en las asambleas de personas socias y asambleas de trabajadoras <i>Impulsar la transversalidad de género</i>	RG - CE (en el caso de AS) RG – CC (en el caso de AT)	Junio (AS) 4/año (AT)	Junio (AS) 4/año (AT)	Junio (AS) 4/año (AT)	Recurso interno
4.	Diseñar un itinerario formativo para todas las personas trabajadoras teniendo en cuenta las necesidades individuales de formación y los intereses de la organización <i>Impulsar la transversalidad de género</i>	RG y CC	octubre	enero	enero	Recurso interno

Acciones		Responsable	Calendario			Presupuesto
			2025	2026	2027	
5.	Realizar el seguimiento de la incorporación de criterios feministas y perspectiva de género en las áreas y del itinerario de formación <i>Impulsar la transversalidad de género, Transformar la cultura organizacional</i>	RF - CE – Responsable de cada área	4ºT	4ºT	4ºT	Recurso interno
6.	Impulsar un espacio anual para compartir experiencias prácticas a la hora de incorporar criterios feministas en la planificación de las áreas <i>Impulsar la transversalidad de género, Transformar la cultura organizacional</i>	RG y CC		enero	enero	Recurso interno

Objetivo 2. Promover la sensibilización y la concienciación del voluntariado de Euskadi en torno al fomento de valores y prácticas relacionadas con la Economía Feminista y la Economía de los Cuidados.

Acciones		Responsable	Calendario			Presupuesto
			2025	2026	2027	
7.	Desarrollar una formación teórico-práctica para concienciar sobre la importancia de incorporar la perspectiva feminista a las acciones de EsF <i>Impulsar la transversalidad de género, Transformar la cultura organizacional</i>	RG y responsable voluntariado Euskadi	-	1ºS		Recurso externo
8.	Diseñar un proceso de acogida y de acompañamiento del voluntariado <i>Impulsar la transversalidad de género, Transformar la cultura organizacional</i>	RG y responsable voluntariado Euskadi	4ºT	-	-	Recurso interno
9.	Elaborar dos herramientas tipo check list que facilite al voluntariado la incorporación de criterios feministas en la comunicación y participación <i>Impulsar la transversalidad de género, eliminar desigualdades, empoderamiento de las mujeres</i>	RG y responsable voluntariado Euskadi	-	1ºS	-	Recurso externo
10.	Impulsar un espacio anual que permita valorar el grado de utilización de estas herramientas y su impacto <i>Impulsar la transversalidad de género, eliminar desigualdades, empoderamiento de las mujeres, transformación de la cultura organizacional</i>	RG y responsable voluntariado Euskadi	-	2ºS	2ºS	Recurso interno

Objetivo 3. Mejorar los procedimientos de los procesos internos de trabajo y de toma de decisiones incorporando los aprendizajes en torno a la interdependencia, la corresponsabilidad y el reconocimiento.

Acciones		Responsable	Calendario			Presupuesto
			2025	2026	2027	
11.	Desarrollar un espacio de formación dirigido al equipo técnico en clave de reflexión y debate en torno a la interdependencia, el reconocimiento y la corresponsabilidad <i>Eliminación desigualdades, Transformar la cultura organizacional</i>	RG - CC	-	1ºS	1ºS	Recurso externo
12.	Diseño de herramientas para promover un equipo interdependiente y corresponsable <i>Eliminación desigualdades, Transformar la cultura organizacional</i>	RG - CE	-	1ºS	1ºS	Recurso externo
13.	Realizar una valoración de la puesta en marcha de las herramientas <i>Eliminación desigualdades, Transformar la cultura organizacional</i>	RG - CE	-	-	2ºS	Recurso interno

Objetivo 4. Promover medidas que favorezcan la creación de espacios seguros y libres de violencia machista, racista y LGTBfóbica para participar y desempeñar el trabajo en la organización.

Acciones		Responsable	Calendario			Presupuesto
			2025	2026	2027	
14.	Impulsar un espacio de formación y de reflexión y debate en el equipo técnico y voluntariado de Euskadi para promover espacios libres de violencias machistas, racistas y LGTBfóbicas <i>Eliminación desigualdades, empoderamiento de las mujeres, transformar la cultura organizacional</i>	RG, Equipo de referencia del Protocolo Acoso y responsable voluntariado Euskadi	-	1ºS	1ºS	Recurso externo
15.	Impulsar una formación para la transformación de los conflictos con perspectiva feminista <i>Eliminación desigualdades, empoderamiento de las mujeres, transformar la cultura organizacional</i>	RG - CE	2ºS	-	-	Recurso externo
16.	Realizar una valoración anual para valorar el impacto de esta formación <i>Eliminación desigualdades, empoderamiento de las mujeres, transformar la cultura organizacional</i>	RG - CC	-	2ºS	2ºS	Recurso interno