



**ALBOAN**

# **Plan pro-equidad de género en ALBOAN**

**2012-2015**

**Bilbao, Enero de 2012**

## Índice

1. Presentación de la entidad	..	..	..	..	..	..	..	pág 3
2. Marco Legal e Institucional	..	..	..	..	..	..	..	pág 4
3. Marco Conceptual	..	..	..	..	..	..	..	pág 8
4. Metodología	..	..	..	..	..	..	..	pág 10
5. Principales resultados del diagnóstico				..	..	..	..	pág 15
6. Gestión del Plan	..	..	..	..	..	..	..	pág 18
7. Áreas de actuación y Objetivos			..	..	..	..	..	pág 20
8. Acciones	..	..	..	..	..	..	..	pág 22
9. Cronograma de acciones	..	..	..	..	..	..	..	...pág 40
10. Resultados esperados	..	..	..	..	..	..	..	...pág.44

# 1. Presentación de la entidad

ALBOAN es una organización no gubernamental de desarrollo, con presencia en Bilbao, Pamplona, Donostia y Vitoria, que comenzó su andadura en el año 1994 y que tiene por objetivo sumar voluntades y esfuerzos de personas y organizaciones, del Norte y del Sur, para generar una ciudadanía comprometida con un desarrollo humano, sostenible y accesible a todas las personas en condiciones de igualdad.

La igualdad de mujeres y hombres es una línea transversal de su Plan Estratégico y cuentan con un equipo de género para la organización, siendo conscientes de que trabajar en esta línea puede favorecer su distinción, mejorar su gestión y convertirla en una entidad más competitiva y acorde con su entorno socioeconómico.

Al amparo de la leyes para la Igualdad, se valora éste como un momento idóneo para que ALBOAN inicie los procedimientos que marca la normativa para obtener el reconocimiento oficial de *“Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades”* por parte del Gobierno Vasco, a través de EMAKUNDE / Instituto Vasco de la Mujer.

Algunas cifras de ALBOAN		
Desde 2006 dispone de un grupo de género: 6 mujeres y 3 hombres.	Plantilla con estudios universitarios.	Un hombre en la dirección y 5 mujeres y 1 hombre en puestos de decisión.
Plantilla muy feminizada: 31 mujeres y 7 hombres.	Las mujeres se reparten entre los 26 y los 55 años y los hombres se sitúan en el intervalo de los 36 a 55 años.	34 voluntarias y 30 voluntarios en el Norte.
Las mujeres tienen mayor presencia en todas las áreas y los hombres se concentran en cooperación internacional, comunicación y Dirección.	El 26,3% de la plantilla tiene personas dependientes a su cargo.	23 personas voluntarias en el Sur: las mujeres representa el 60,8%.
	El 87% de las mujeres y el 86% de los hombres disponen de un contrato indefinido.	10 colaboradoras y 2 colaboradores.

## 2. Marco legal e institucional

En los últimos años se han elaborado múltiples leyes y normas jurídicas a escala internacional, europea, estatal y local cuyo fin es el reconocimiento explícito del Derecho a la Igualdad de Mujeres y Hombres. Estas leyes y normas, además de abarcar el ámbito de las administraciones públicas, también inciden en las empresas y organizaciones privadas. Por tanto, el presente Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de ALBOAN se enmarca bajo un amplio paraguas institucional y legislativo.

### ÁMBITO INTERNACIONAL

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

### ÁMBITO EUROPEO

- **Tratado de Roma** (25 de marzo de 1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
- **Tratado de la Unión Europea**, (Maastrich, 9 de febrero de 1992), contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.

- **III Conferencia Ministerial sobre igualdad entre mujeres y hombres** (Roma, octubre de 1993).
- **Tratado de Ámsterdam** (firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE). Modifica el artículo 6 (antiguo artículo F) del Tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer.
- **Tratado** por el que se instituye una **Constitución Europea**, acordado por el Consejo Europeo de Bruselas de 18 de junio de 2004. En relación con la igualdad de género, la Parte I, artículo I-2 incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión y el artículo I-3 establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.
- Numerosas Directivas de la Unión Europea, como **la última la Directiva 06/54 de 5 de julio de 2006**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición de las Directivas anteriores).
- En 2007, **creación del Instituto Europeo de la Igualdad de Género**.
- **Plan de trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres 2010-2015** de la Comisión de las Comunidades Europeas. La Comisión describe ámbitos prioritarios para la acción de la Unión Europea durante ese período e identifica objetivos prioritarios y acciones clave para cada uno de ellos.
- **Resolución del Parlamento Europeo sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera**, de 17 de junio de 2010.

## ÁMBITO ESTATAL

- **Constitución Española 1978**. artículo 14 *"Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra circunstancia personal o social"* y artículo 9.2 *"Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social"*.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el **Estatuto de los y las trabajadoras**.
- **Ley 39/1999**, de 5 de noviembre, **para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras**.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la **Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral**.

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de **Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**. Esta Ley Orgánica tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres y normativa de desarrollo.
- **Planes Estatales para la Igualdad de Oportunidades**: en el año 1988 se aprueba el I Plan de Igualdad de Oportunidades a nivel estatal y actualmente se encuentra en vigor el Plan Estratégico para el período 2008 – 2011.
- Ley orgánica 3/2007, del 22 de Marzo, para la *Igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

## ÁMBITO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAIS VASCO

- **El Estatuto de Autonomía** en el artículo 9.2. hace especial mención a la igualdad.
- En 1988, **creación de EMAKUNDE/** Instituto Vasco de la Mujer.
- En 1991, aprobación del **I Plan de Acción Positiva para las Mujeres**, a partir del cual se van elaborando los posteriores Planes (actualmente, el V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres).
- El 18 de febrero de 2005, aprobación en el Parlamento Vasco de la **Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres**.
- Desde el año 2000, **Planes para la Igualdad de tres las Diputaciones Forales**.
- Desde el año 1990 se han puesto en marcha **Planes Municipales para la Igualdad** que suponen alrededor del 80% de la población vasca.
- En el 2009 se crea la **Dirección de Atención a las Víctimas de Violencia de Género**, estructura orgánica y funcional del Departamento de Interior del Gobierno Vasco.
- En el 2011, creación del **Observatorio Vasco de Violencia Machista contra las Mujeres**.

La Ley 1/2007, de 22 de febrero, de Cooperación para el Desarrollo, apuesta decididamente por un modelo de desarrollo humano sostenible, convirtiendo en objetivo inalienable para su consecución el logro de la equidad de género.

Para ello, el Gobierno Vasco, desde su Dirección de Cooperación al Desarrollo, apuesta por el mainstreaming de género como estrategia fundamental para tal fin. En este sentido, ha tomado las siguientes medidas:

- La definición de la equidad de género como línea transversal de toda acción de cooperación y la exclusión directa de toda iniciativa que no contemple dicha perspectiva.
- El compromiso de destinar al menos un 10% del presupuesto disponible de cooperación a acciones cuya población sujeto sean mujeres, organizaciones de mujeres y/o que tengan como objetivo específico la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres.

- Valorar positivamente las iniciativas de cooperación presentadas por entidades vascas que cuenten con una política y/o plan de igualdad.

Tanto la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres como el V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAPV, establecen que todos los poderes públicos vascos, así como las entidades privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración o sean beneficiarias de ayudas o subvenciones, deben promover la igualdad de mujeres y hombres.

Estos dos elementos referenciales definen la integración de la perspectiva de género como uno de los principios generales que deben regir la actuación en materia de igualdad de mujeres y hombres de las organizaciones y, entre las medidas propuestas para ello, se encuentra la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad.

Por otra parte, en su título III, en el capítulo referido a la participación sociopolítica, la Ley establece, en el artículo 24, en relación a las asociaciones y organizaciones, que las administraciones públicas vascas incentivarán a las asociaciones que lleven a cabo actividades dirigidas a la consecución de los fines previstos en la misma.

También se incentivan iniciativas del ámbito socio laboral a favor de la igualdad de mujeres y hombres a través del reconocimiento de “**Entidad Colaboradora en materia de igualdad de mujeres y hombres**” a aquellas entidades que desarrollen una política de igualdad en su organización.

A finales de 2011 existe una realidad de 68 empresas y entidades que cuentan con este distintivo dentro de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

## 3. Marco conceptual

Este Plan para la Igualdad se basa en los principios generales que establece la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en el Título Preliminar, Artículo 3. Estos principios son los siguientes:

- Igualdad de trato.
- Igualdad de Oportunidades.
- Respeto a la diversidad y a la diferencia.
- Integración de la perspectiva de género (1).
- Acción positiva (2).
- Eliminación de roles y estereotipos en función del sexo.
- Representación equilibrada.
- Colaboración y coordinación.

Igualmente, para su desarrollo se plantean dos estrategias: el Mainstreaming de género y la Acción Positiva. La **Transversalidad** de Género o “**Mainstreaming de género**”(1) se define como una estrategia imprescindible en la gestión de la igualdad de mujeres y hombres y así se recoge en la siguiente definición:

*“Supone la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación”.*

Esta estrategia se convierte por tanto en el eje que articula cualquier ejecución en materia de Igualdad, por lo que se añade en el propio diseño del Plan los mecanismos necesarios para su puesta en práctica.

Paralelamente se incluye, como un instrumento igualmente eficaz, la **Acción Positiva** (2), tal y como ha venido recogándose en los diferentes Programas de la Unión Europea y de la CAE, enmarcándose dentro de las políticas “tradicionales” de Igualdad de Oportunidades, las cuales parten de la resolución de problemas específicos resultantes de la desigualdad de género y queda definida, según el Comité Consultivo de la Unión Europea para la Igualdad de Oportunidades, como:

---

*”Estrategia que toma la forma de un programa de acción, destinada a establecer la igualdad de oportunidades en los hechos, gracias a medidas temporales que permitan contrarrestar o corregir las discriminaciones resultantes de las prácticas sociales y del sistema social”.*

Ambas estrategias se convierten en elementos alternativos y complementarios para la ejecución de Políticas de Igualdad. La transversalidad aporta un fuerte potencial de cambio, pero implica cierto tiempo para implementarla por su incidencia en aspectos más estructurales; por otro lado, la Acción Positiva actúa con mucha más rapidez sobre situaciones de desigualdad específicas, pero de forma temporal.

## 4. Metodología

La elaboración de un Plan pro-igualdad de género en una organización pasa por la necesaria realización de un Diagnóstico de Igualdad de su plantilla y de sus proyectos. Se trata de un plan estratégico, con un conjunto de acciones coordinadas para diferentes áreas y dirigidas por objetivos. Sus características son las siguientes:

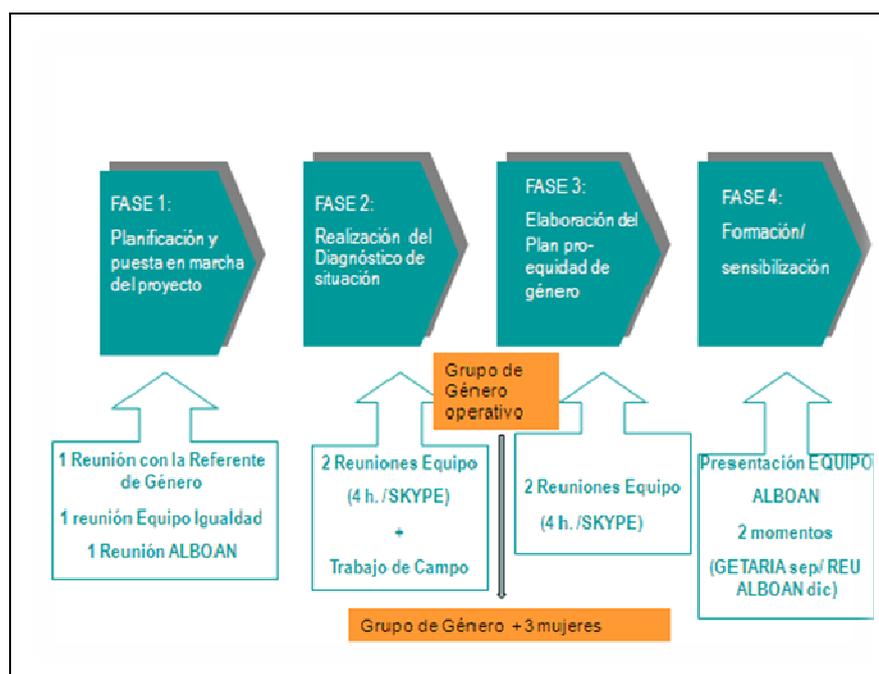
- Voluntario: Se realiza por decisión voluntaria de la entidad.
- Colectivo-Integral: Afecta especialmente a las mujeres, pero las beneficiarias últimas son el conjunto de personas de la organización y la sociedad en general.
- Transversal: Implica a todas las áreas de gestión de la actividad de la organización.
- Dinámico: Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- Sistemático-coherente: El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- Flexible: Se confecciona a medida y en función de las necesidades y posibilidades.
- Temporal: Termina cuando se ha conseguido la igualdad real de mujeres y hombres.

ALBOAN dispone de un grupo de género desde el año 2006. Compuesto por 5 mujeres y 3 hombres, el grupo de género ha liderado el proceso de elaboración del Plan. Durante la fase de elaboración del plan se consideró interesante contar con más personas de la organización, por lo que se invitó a participar a 3 mujeres más de la entidad. Con todo, se ha contado con un equipo de trabajo de 8 mujeres y 3 hombres, con diferentes niveles de responsabilidad y de diferentes departamentos:

1. José Ignacio Eguizábal Escribano. Director de ALBOAN.
2. M<sup>a</sup> del Mar Magallón Soneira. Adjunta a la Dirección.
3. Aloña Braceras Izagirre. Técnica del área de educación y voluntariado.
4. Idoia Muniain Mena. Administrativa del área de gestión.
5. Lucía Arana Ibarizaga. Responsable del área geográfica de Asia de cooperación internacional.
6. Mari Jose Pérez Ibañez. Voluntaria de ALBOAN.
7. Octavio Romano Vallejo. Técnico de África del área de cooperación internacional.
8. Marlen Eizaguirre Marañón. Técnica del área de acción política y redes y responsable del grupo de género.
9. Inma Flamarique Osés. Técnica Fe y Alegría del área de cooperación internacional.
10. Raquel García Sedano. Técnica del área de educación y voluntariado.
11. Zigor Uribe-etxebarria Lugariza-aresti. Técnico del área de Comunicación.

Se han celebrado 4 reuniones con todo este el equipo, utilizándose las TICs para facilitar la participación del personal de otras sedes diferentes a la de Bilbao.

### Resumen del Proceso en la elaboración del Plan Pro-Equidad de Género de ALBOAN



La metodología de trabajo seguida ha sido en todo momento participativa. Desde el inicio del proceso se ha informado y se ha hecho partícipe del proyecto a todo el equipo de la organización, pudiendo distinguirse 3 grandes momentos. Inicialmente se ha llevado a cabo en una reunión de equipo una pequeña formación, que ha servido también para recoger las diferentes expectativas y miedos ante el Plan de Igualdad de ALBOAN (29 mujeres y 6 hombres). En septiembre, en la reunión anual del equipo en GETARIA, en la que han participado 34 mujeres y 10 hombres, se ha presentado y trabajado el documento diagnóstico. En la misma línea, el documento del Plan ha sido abordado en la reunión de diciembre, contando con la participación de 32 mujeres y 8 hombres.

MURGIBE ha elaborado una Guía de Herramientas basadas en directrices y modelos propios y de los diseñados por EMAKUNDE – Instituto Vasco de la Mujer, el Instituto de la Mujer y la Secretaría de Igualdad. Las herramientas han sido las siguientes:

- Tablas de información general.
- Base de datos de la plantilla de ALBOAN.
- Guiones de entrevistas.

- Guiones de grupos de discusión.
- Cuestionario a la plantilla y voluntariado.
- Cuestionario a grupos de interés o clientela.

Las tablas de información general han sido completadas por el departamento de gestión.

Se han realizado dos grupos de discusión: uno con el personal técnico, donde participaron 8 mujeres y 1 hombre, y otro con personal voluntario, en el que han participado 7 mujeres y 2 hombres.

Respecto a las entrevistas en profundidad, se han realizado 6 con personas de diferentes áreas de trabajo y niveles de responsabilidad (2 hombres y 4 mujeres).

Se ha enviado un cuestionario enviado a toda la plantilla, recogiendo un total de 35 respuestas, correspondientes a 28 mujeres y 7 hombres. Se ha enviado también un cuestionario dirigido específicamente al voluntariado, del cual se han recogido un total de 13 respuestas (10 de mujeres y 3 de hombres).

Por último, se ha contactado con un total de 15 grupos de interés, de los cuales 7 han respondido a las cuestiones planteadas.

Igualmente han sido consultadas varias fuentes secundarias, entre las que se destacan:

a) Como documentos internos:

- Análisis organizacional desde la perspectiva de género de ALBOAN
- Procedimiento de estructura organizativa
- Procedimiento de sistema de evaluación de procesos y sistematización de experiencias
- Procedimiento para la planificación y seguimiento presupuestario
- Política de género de ALBOAN
- Organigrama 2010
- Análisis de indicadores y acciones de género en ALBOAN
- Política de conciliación de ALBOAN
- Datos generales de sedes
- Memoria del curso "ALBOAN en clave de género: cuestión de valores"
- Lenguaje inclusivo en todos los materiales de ALBOAN
- Política de formación de ALBOAN y otras formaciones
- Voluntariado y personal colaborador de sede 2009-2010

▪ Encuesta de satisfacción laboral 2010
▪ Ficha evaluación anual de plantilla
▪ Reglamento de funcionamiento interno referido a cuestiones laborales
▪ Funciones y responsabilidades: Equipo directivo y equipo técnico
▪ Cauces de participación y comunicación interna
▪ Procedimiento de participación interna
▪ Procedimiento para la gestión del correo entrante y saliente (postal y electrónico)
▪ Plan de desarrollo profesional
▪ Procedimiento elaboración y seguimiento del plan de desarrollo profesional
▪ Indicadores estratégicos 2009-2013
▪ Listado de personas pertenecientes al grupo de género
▪ Definiciones de partida
▪ Análisis de indicadores y acciones de género en ALBOAN
▪ Análisis de textos e imágenes
▪ Memoria del curso "Curso "ALBOAN en clave de género: concretándolo en nuestras actividades cotidianas"
▪ Comentarios del grupo de género a los resultados de la encuesta de satisfacción laboral de julio de 2010
▪ Informe de la evaluación del Voluntariado 09-10
▪ Personas en prácticas curso 2010-2011

b) Como BIBLIOGRAFIA consultada en el ámbito de la Cooperación al Desarrollo:

▪ "El sistema – evaluación del proceso para incorporar la perspectiva de género en las ONGDs Vascas" elaborado por la Coordinadora de ONGDs de Euskadi en el 2008"
▪ Estudio sobre las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de las ONGDs. Coordinadora de ONGDs de Euskadi.
▪ Las relaciones laborales en las ONGDs de Euskadi. José Ignacio Sufrate.
▪ Desgaste profesional y factores psicosociales en profesionales de ONGDs en la CAPV. Nekane Basabe y José Luis González.
▪ Informe técnico sobre procesos organizacionales. Garbiñe Ortiz Anzola.
▪ Análisis de género en las ONGDs de Euskadi. Natalia Navarro Oliván.
▪ Talleres de trabajo; conclusiones; el proceso de gestión de personas en las ONGDs personas, más que recursos humanos. Eduardo Escobés. (revisar el título)
▪ Talleres de trabajo; conclusiones; la regulación de las relaciones laborales en las ONGDs ¿Necesidad de convenio propio?. Jose Ignacio Sufrate.
▪ Talleres de trabajo; relatoría género y cultura organizacional; Significado y alcance de las medidas de conciliación en el contexto de las ONGDs vascas. Begoña Dorronsoro.
▪ Talleres de trabajo; conclusiones género y cultura organizacional; Significado y alcance de las

medidas de conciliación en el contexto de las ONGDs vascas. Natalia Navarro.

- Talleres de trabajo participación en las ONGDs: Personas, estructuras y agentes. Relaciones entre personal remunerado y voluntario. Víctor Pinto.

Los documentos del Diagnóstico y del Plan han sido sometidos a contraste por parte del Equipo de trabajo, el Comité de Dirección y el Equipo de ALBOAN. Para la elaboración del Plan se ha redactado inicialmente un documento un documento que recoge una priorización de objetivos y acciones, que se concretan en las ÁREAS DE MEJORA y el mantenimiento de los PUNTOS FUERTES identificados en el Diagnóstico.

## 5. Principales resultados del diagnóstico

A continuación se recogen las ÁREAS DE MEJORA más destacables del Diagnóstico previo al Plan.

### **CULTURA ORGANIZACIONAL**

- Mejorar los mecanismos de reconocimiento público, tanto de la plantilla como del voluntariado.
- Analizar según sexo el desarrollo profesional de las personas.
- Trabajar el conflicto desde el enfoque de género, buscando mecanismos para su comunicación y mediación.
- Mejorar el empoderamiento de las mujeres a partir de actividades de formación y sensibilización.

### **AMBITOS DE TRABAJO**

- Realizar experiencias piloto para sistematizar la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos.
- Desarrollar herramientas para incorporar este enfoque (guías, manuales, etc.).
- Desarrollar más indicadores de género.
- Evaluar el impacto de género de las actividades.
- Incorporar la perspectiva de género en el diseño de campañas de comunicación.
- Ampliar las competencias del Grupo de Género a los proyectos y servicios de ALBOAN.

### **COMUNICACIÓN Y APRENDIZAJE**

- Mejorar la comunicación y la visibilización de la integración del enfoque de género, difundiendo a nivel social los avances y novedades de ALBOAN en esta materia.
- Diseñar indicadores de impacto para la evaluación de las campañas de comunicación dirigidas a la captación de personas donantes.
- Difundir internamente las pautas para realizar un uso igualitario del lenguaje e imágenes y formentar un uso igualitario del lenguaje, tanto escrito como oral. (se puede unir al anterior)
- Conocer las actuaciones que otras ONGD están realizando en esta materia.
- Profundizar con los grupos de interés en aquellos aspectos que valoran en la incorporación del enfoque de género.

## PERSONAS

### GENERAL

- Contemplar indicadores de impacto de género en la evaluación de procesos.
- Incorporar en el Plan de Inducción de ALBOAN la importancia de disponer de una Política de Conciliación Interna.
- Profundizar en las características del personal en prácticas (cómo son y quienes están).

### SELECCIÓN

- Profundizar en cómo es el proceso de decisión y comunicación en los casos de las vacantes para la promoción interna.
- Valorar la posibilidad de incorporar medidas de acción positivas en el proceso de selección de los nuevos puestos de trabajo, así como de las personas en prácticas. Parte de este proceso supone recoger la información desagregada según sexo desde el inicio del contacto con la posible persona candidata.

### FORMACIÓN

- Continuar organizando formación específica en igualdad y género.
- Tener en cuenta en la Política de Formación y concretamente en las competencias propias del puesto de trabajo, la formación con enfoque de género.
- Disponer de formación dirigida al voluntariado dentro del Plan de Formación de la entidad.
- Profundización del Plan de Formación desde la perspectiva de género.
- Incluir dentro del Plan de Formación de las mujeres de la organización el empoderamiento y la autoestima.
- Incorporar formación específica en género dirigida a las organizaciones aliadas.

### VOLUNTARIADO

- Promover espacios para la comunicación para que el voluntariado se conozca y se profundice en sus funciones.
- Disponer de pautas básicas a tener en cuenta sobre cómo incorporar el enfoque de género en el trabajo que realizan.
- Organizar formación en equidad de género en horario de tarde adaptado.

### **CONCILIACIÓN**

- Avanzar en la reflexión institucional sobre conciliación personal y laboral para definir y poner en marcha nuevas medidas. La conciliación se concibe como una gran área de mejora para el futuro plan de igualdad.

### **SALUD LABORAL Y VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES**

- Diseñar procedimientos en materia de prevención y atención de acoso sexual en el trabajo.
- Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

## 6. Gestión del plan

Los siguientes cuatro aspectos son imprescindibles para que un Plan funcione. Por un lado, es necesario disponer de un programa de trabajo, de un presupuesto específico, contar con personas que impulsen su desarrollo y la participación del resto del personal.

En este sentido, a partir del Diagnóstico realizado, se recomienda crear las siguientes estructuras e impulsar recursos que aseguren la ejecución y la coordinación del I Plan pro-igualdad de Género de ALBOAN para el período 2012-2015.

### **Estructura de impulso (permanente)**

Personas pertenecientes al grupo de género:

- Patricia Hernández, técnica del área de educación y voluntariado.
- Alba García, administrativa del área de gestión.
- Charo Hernández, técnica del área de cooperación internacional.
- Mari Jose Pérez, voluntaria de ALBOAN.
- Nacho Eguizabal Escribano, Director de ALBOAN.
- Octavio Romano, técnico de África del área de cooperación internacional.
- Ainoa Uriarte, técnica del área de comunicación
- Marlen Eizaguirre Marañón, técnica del área de acción política y redes y responsable del grupo de género.

### **Estructura de decisión (permanente) será el comité de ALBOAN y la responsable de género:**

- Nacho Eguizabal Escribano, Director de ALBOAN.
- María del Mar Margallón, Adjunta a la dirección.
- Mateo Aguirre, Adjunto a la dirección.
- Miryam Artola, coordinadora del área de cooperación internacional.
- Javier Mielgo, coordinador del área de comunicación.
- Aloña Braceras, coordinadora del área de educación.
- Mary Tere Guzmán, coordinadora del área acción política y redes.
- Marlen Eizaguirre, responsable de género.

Estas dos estructuras tienen como objetivo la puesta en marcha, coordinación y evaluación de los objetivos y acciones para cada período anual del Plan de Igualdad. Se trabajará con planes anuales incorporados en los Planes Operativos Anuales de la entidad y sus objetivos y resultados también se incluirán en los diferentes planes, informes y memorias que realice.

Estas estructuras se reunirán periódicamente para hacer seguimiento de las actuaciones planificadas y evaluar de forma continua la consecución de los objetivos previstos.

## RECURSOS ECONÓMICOS

Para la ejecución de este Plan, se destinarán recursos económicos propios que se presupuestarán anualmente o se solicitarán a otras entidades u otras fuentes de financiación habituales en la entidad.

Con respecto al seguimiento del Plan, está prevista la utilización de herramientas específicas para la implementación de Planes para la Igualdad.

Igualmente, se adaptarán las herramientas propias de gestión de la entidad al enfoque de género.

Con relación a las primeras herramientas, se desarrollarán:

- Planes anuales de gestión del Plan para la Igualdad en el primer trimestre del año, en los que se establecerá:
  - Una planificación con objetivos y acciones para dicho año.
  - Mecanismos de seguimiento.
  - Indicadores de evaluación.
  - Presupuesto.
  
- Se realizará un informe anual que muestre el grado de cumplimiento del Plan y su impacto.

A continuación, se propone un modelo de ficha para el seguimiento de las acciones del Plan.

<b>OBJETIVO</b>		
<b>ACCION</b>		
<b>FECHA</b>		<b>PRESUPUESTO</b>
<b>INDICADOR</b>		
<b>SEGUIMIENTO</b>	<input type="checkbox"/> REALIZADA <input type="checkbox"/> NO REALIZADA	
<b>OBSERVACIONES</b>		

## 7. Áreas de actuación y objetivos

En este apartado se propone desarrollar los objetivos del Plan pro-equidad de género atendiendo a tres Líneas Estratégicas establecidas por la Dirección de Cooperación y Desarrollo del Gobierno Vasco con objeto de promover acciones en materia de igualdad de mujeres y hombres en las ONG del País Vasco.

### Línea Estratégica 1: Promoción del empoderamiento de las mujeres

Se fundamenta en una capacitación constante de las mujeres y en la búsqueda de estrategias para la interiorización de esta estrategia clave para promover el cambio pro-equidad de género.

### Línea Estratégica 2: Incorporación del mainstreaming de género en la organización, de acuerdo a las siguientes 4 áreas:

**Área 1: Cultura Organizacional.** Hace referencia al compromiso por la igualdad, las estructuras a poner en marcha y los valores pro igualdad de género a promover.

**Área 2: Personas.** Supone incluir el enfoque de género en los procesos de gestión de las personas: selección, promoción, formación, salud laboral y prevención de riesgos laborales, conciliación, etc. considerando el diferente punto de partida y necesidades de mujeres y hombres.

**Área 3: Ámbitos de Trabajo.** Considera el enfoque de género, esto es, las necesidades y posiciones específicas de mujeres y hombres en todo el proceso de planificación, diseño, desarrollo y evaluación de los diferentes proyectos y actividades comunes de la entidad.

**Área 4: Comunicación.** Supone tener en cuenta el uso igualitario del lenguaje e imágenes, comunicar internamente los avances del Plan e incorporar la igualdad de género en la comunicación corporativa de la entidad.

### Línea Estratégica 3: Eliminación de desigualdades

Supone conocer y visibilizar los avances de la entidad, en la eliminación de las desigualdades de género, a través de un sistema de evaluación, informes y una comunicación sistemática tanto interna como externa.

<b>LE 1: Promoción del empoderamiento de las mujeres</b>	<b>LE 2 Incorporación del Mainstreaming de Género</b>	<b>LE 3 Eliminación de Desigualdades</b>
<p>Objetivo PEM 1: Capacitar a las mujeres para su empoderamiento.</p> <p>Objetivo PEM 2: Generar espacios para promover el empoderamiento de las mujeres.</p> <p>Objetivo PEM 3: Promover la participación de las mujeres en los espacios de poder.</p>	<p>Objetivo IMG 1: Mejorar el reconocimiento público de la plantilla y del voluntariado desde la perspectiva de género.</p> <p>Objetivo IMG 2: Conocer la incidencia del género en el desarrollo profesional de las personas de la entidad.</p> <p>Objetivo IMG 3: Promover la capacitación de las personas de la entidad sobre técnicas de negociación y resolución de conflictos.</p> <p>IMG 4: Fomentar la relación de ALBOAN con otro tipo de entidades que cuenten con una cultura organizacional basada en la equidad de género.</p> <p>Objetivo IMG 5: Promover la igualdad de género en la gestión de las personas de la entidad.</p> <p>Objetivo IMG 6: Promover la incorporación de un enfoque pro-equidad de género en los ámbitos de trabajo de ALBOAN.</p> <p>Objetivo IMG 7: Promover una comunicación inclusiva y pro-equidad de género.</p> <p>Objetivo IMG 8: Mejorar la visión que los grupos de interés tienen respecto al trabajo desarrollado por ALBOAN en la igualdad de género.</p>	<p>Objetivo EDS 1: Conocer los avances llevados a cabo por la entidad en la eliminación de las desigualdades de género en el periodo de vigencia del Plan.</p> <p>Objetivo EDS 2: Formarse y comunicar con enfoque de género para contribuir a la eliminación de las desigualdades de género en el periodo de vigencia del Plan.</p> <p>Objetivo EDS 3: Promover el conocimiento sobre la igualdad de mujeres y hombres desde lo internacional a lo local.</p>

## 8. Acciones

Para desarrollar la estrategia, hay que definir qué instrumentos se van a utilizar y con qué orden, es decir qué acciones concretas se plantea desarrollar. Para ser útiles, deben concretarse al máximo posible, por lo que se va a realizar una descripción de lo que se va a hacer, su grado o nivel de prioridad y su cronograma.

Este I Plan pro-equidad de ALBOAN tiene las siguientes Líneas Estratégicas, Objetivos y Acciones.

Línea Estratégica	Objetivos	Acciones Pro-equidad
LE 1: Promoción del empoderamiento de las mujeres	3	9
LE 2: Incorporación del mainstreaming de género en la organización	8	25
LE 3: Eliminación de desigualdades	3	6
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>40</b>

## LINEA ESTRATÉGICA 1: PROMOCIÓN DEL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES (PEM)

Para desarrollar este objetivo se creará la “gela de empoderamiento”. Esta gela no tiene un espacio físico definido pero sí será un lugar común para todas las acciones propuestas de cara al empoderamiento de las mujeres: procesos formativos, grupos de reflexión, espacio virtual para el conocimiento, debate y contraste... Esto nos permitirá adaptar la oferta de gela a colectivos y contextos diferentes. Se reconocerán las actividades de la gela por el nombre y una imagen específica. A continuación se detallan algunas de las actividades que forman parte de esta gela.

### Objetivo PEM 1: Capacitar a las mujeres para su empoderamiento.

#### Acción PEM 1.1.- Planificar y realizar acciones formativas en el marco del empoderamiento dirigidas a todas las mujeres que participan en ALBOAN

**Cuando:** Anualmente, durante todo el plan. 2012-2015.

**Quién es responsable:** Grupo de Género.

**Presupuesto:** Con coste adicional.

#### Indicador de grado de cumplimiento:

- N° de sesiones sobre empoderamiento ofertados a las mujeres en general.
  - Meta 4 sesiones de 4 horas. Temáticas propuestas: presencia pública de las mujeres,
- N° de mujeres asistentes según su posición en la organización (plantilla, voluntarias, en prácticas, áreas, responsabilidades, sedes, etc.)
  - Meta: Al menos 60% de las mujeres han asistido a una de las sesiones
- Memorias narrativas del curso y de las personas asistentes. Donde se recojan tipo de cursos, n° de horas , horario, coste, lugar de impartición... según tipo de mujeres y tipo de cursos)

#### Acción PEM.1.2.- Elaborar materiales sobre el empoderamiento de las mujeres y sus implicaciones prácticas para el interno de ALBOAN, organizaciones aliadas y grupos colaboradores.

Se trata de materiales que den cuenta del trabajo realizado por ALBOAN en el ámbito de empoderamiento y que definan nuestras líneas prioritarias, aprendizajes y recomendaciones.

**Cuando:** 2014

**Quién es responsable:** Grupo de Género.

**Presupuesto:** Con coste adicional.

**Indicador de grado de cumplimiento:**

- Material sobre empoderamiento elaborado (SI/NO)
- Difusión del material: número de grupos y colectivos al que se ha presentado.

## Objetivo PEM 2: Generar espacios para promover el empoderamiento de las mujeres.

### Acción PEM 2.1. Facilitar espacios de reflexión dirigido a todas las mujeres de ALBOAN dotándole de legitimidad, poder y recursos.

**Cuando:** Anualmente, 2013-2015

**Quién es responsable:** Grupo de Género.

**Presupuesto:** Con coste adicional (dedicación de personal)

**Indicador de grado de cumplimiento:**

- Espacios de reflexión sobre el empoderamiento creado (SI/NO).
  - Meta: 1 en horario lectivo (tipo hamaiketako)
- Nº de participantes según tipo (plantilla, voluntariado, prácticas, usuarias, organizaciones aliadas).

### Acción PEM 2.3. Generar y dotar de contenidos a un blog sobre el empoderamiento de las mujeres donde puedan participar gente de ALBOAN, de organizaciones aliadas, colaboradoras, etc.

**Cuando:** Anualmente, durante todo el plan. 2012-2015

**Quién es responsable:** Comunicación y Grupo de Género.

**Presupuesto:** Con coste adicional (dedicación de personal).

**Indicador de grado de cumplimiento:**

- Nº de mujeres suscritas al blog.
- Nº de mujeres que han realizado un comentario.
- Nº de mujeres participantes activas en los foros que se constituyan.

## Objetivo PEM 3: Promover la participación de las mujeres en los espacios de poder.

**Acción PEM 3.1. Continuar realizando acciones positivas para que las mujeres de la entidad tengan presencia en todos los foros o de medios de comunicación como profesionales en calidad de ponentes, moderadoras, etc.**

En el marco de esta acción se dará seguimiento a los indicadores establecidos y se propondrán acciones positivas que mejoren la presencia de mujeres anualmente. Así pues los indicadores pueden variar a lo largo del plan.

**Cuando:** Anualmente, durante todo el plan. 2012-2015

**Quién es responsable:** Comité de Dirección, comunicación, educación y voluntariado y grupo de género.

**Presupuesto:** Sin coste adicional.

**Indicador de grado de cumplimiento:**

- Número de mujeres y porcentaje de mujeres diferentes del total de mujeres en ALBOAN
  - Eventos (nombre persona)
    - Ponente
    - Moderadora
  - Medios de comunicación
    - Radio
    - Tele
    - Prensa
    - ALBOAN/organizaciones aliadas/otros
  - Munduko txokoa:
    - Ponente (nombre de personas)
    - Moderadora
- Numero espacios de formación/reflexión en los que se trata el tema de la presencia pública de las mujeres.

**Acción PEM 3.2. Realizar acciones positivas para que las mujeres de la entidad aparezcan como representantes de la misma en los distintos foros o espacios públicos.**

**Cuando:** Anualmente, durante todo el plan. 2012-2015

**Quién es responsable:** Comité de Dirección (Coordinadora APR).

**Presupuesto:** Sin coste adicional.

**Indicador de grado de cumplimiento:**

- N° de mujeres como representantes de la entidad según tipo (plantilla, voluntariado, prácticas, usuarias, organizaciones aliadas) sobre el total de personas en.
  - Coordinadoras
  - Redes
  - Reuniones institucionales con instituciones públicas o partidos políticos

### **Acción PEM 3.3. Identificar organizaciones que fomenten el empoderamiento de las mujeres en las áreas geográficas de actuación de ALBOAN.**

**Cuando:** Anualmente, durante todo el plan. 2012-2015

**Quién es responsable:** Responsables de áreas geográficas de cooperación internacional

**Presupuesto:** Sin coste adicional.

**Indicador de grado de cumplimiento:**

- N° y tipo de organizaciones identificadas.
  - Meta: al menos 1 por área geográfica

### **Acción PEM 3.4. Identificar de las organizaciones aliadas trabajo que están realizando en clave de empoderamiento.**

**Cuando:** Anualmente, durante todo el plan. 2012-2015

**Quién es responsable:** Responsables de áreas geográficas de cooperación internacional

**Presupuesto:** Sin coste adicional.

**Indicador de grado de cumplimiento:**

- N° y tipo de organizaciones identificadas.
  - Meta: al menos 1 por área geográfica cada año.

### **Acción PEM 3.5. Ofrecer el blog a las organizaciones aliadas identificadas en el punto 3.4. para que participen en el mismo contando su trabajo.**

**Cuando:** Anualmente, durante todo el plan. 2012-2015

**Quién es responsable:** Responsables de áreas geográficas de cooperación internacional, grupo género

**Presupuesto:** Sin coste adicional.

**Indicador de grado de cumplimiento:**

- Experiencias subidas al blog
  - Meta: al menos 5 experiencias subidas al blog.

## LINEA ESTRATÉGICA 2: INCORPORACIÓN DEL MAINSTREAMING DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN (IMG)

### CULTURA ORGANIZACIONAL

#### Objetivo IMG 1: Mejorar el reconocimiento público de la plantilla y del voluntariado desde la perspectiva de género.

##### **Acción IMG 1.1. Analizar los mecanismos de reconocimiento público existentes y proponer áreas de mejora desde la perspectiva de género.**

Para esta acción proponemos la elaboración de un listado sobre qué cosas se reconocen, qué mecanismos públicos y formales se dan por parte de la responsable de recursos humanos. Con este documento y como difusión del mismo se facilita a la plantilla solicitando una valoración de los mismos. Y con los resultados el equipo de género realiza una propuesta de acciones de mejor en el RRI.

**Cuando:** 2012.

**Quién:** Grupo de Género y responsable de recursos humanos.

**Presupuesto:** Con coste adicional (dedicación de personal).

**Indicador de grado de cumplimiento:**

- Elaboración del listado.
- Generación de propuestas.

#### Objetivo IMG 2: Conocer la incidencia del género en el desarrollo profesional de las personas de la entidad.

##### **Acción IMG 2.1. Analizar las trayectorias profesionales de mujeres y hombres de la entidad para conocer si existen diferencias de género y poder extraer lecciones aprendidas.**

Se ofertará a posibles másteres la realización de una tesina con esta temática y se propondrá el análisis de la trayectoria profesional de mujeres y hombres de la organización.

**Cuando:** 2014.

**Quién:** Responsable de Recursos Humanos y responsable de género.

**Presupuesto:** Con coste adicional (dedicación de personal).

**Indicador de grado de cumplimiento:**

- Análisis realizado (SI/NO).
- Lecciones aprendidas propuestas (SI/NO).

### **Objetivo IMG 3: Promover la capacitación de las personas de la entidad sobre técnicas de negociación y resolución de conflictos.**

**Acción IMG 3.1. Realizar dos cursos monográficos sobre técnicas de negociación y resolución de conflictos para mujeres y hombres con enfoque de género.**

**Cuando:** 2012 y 2014.

**Quién:** Responsable de formación y responsable de género.

**Presupuesto:** Con coste adicional.

**Indicador de grado de cumplimiento:**

- Curso realizado (SI/NO).
- Nº de mujeres y hombres participantes según cargo y ámbito.
- Memorias narrativas del curso y de las personas asistentes. Donde se recojan tipo de cursos, nº de horas , horario, coste, lugar de impartición... según tipo de mujeres y tipo de cursos)

**Acción IMG 3.2. Realizar un Decálogo sobre cómo afrontar situaciones conflictivas con enfoque de género.**

**Cuando:** 2014.

**Quién:** Grupo de género.

**Presupuesto:** Con coste adicional (dedicación de personal).

**Indicador de grado de cumplimiento:** Decálogo realizado (SI/NO)

**Acción IMG 3.3. Realizar una presentación del Decálogo sobre cómo afrontar situaciones conflictivas con enfoque de género dirigida a toda la plantilla y el voluntariado de la entidad.**

**Cuando:** 2014.

**Quién:** Grupo de género.

**Presupuesto:** Con coste adicional (dedicación de personal).

**Indicador de grado de cumplimiento:**

- Presentación realizada (SI/NO).
- Nº de mujeres y hombres participantes según cargo y ámbito.
- Valoración de la presentación

## IMG 4: Fomentar la relación de ALBOAN con otro tipo de entidades que cuenten con una cultura organizacional basada en la equidad de género.

**Acción IMG 4.1. Participar en una red donde participen otro tipo de entidades que cuenten con una cultura organizacional basada en la equidad de género.**

**Cuando:** Anualmente, durante todo el plan. 2012-2015

**Quién:** Grupo de género. Comité de Dirección

**Presupuesto:** Con coste adicional (dedicación de personal).

**Indicador de grado de cumplimiento:**

- Número de reuniones en las que se participa sobre el total convocadas.
  - Al menos se asiste al 80% de las reuniones.

## PERSONAS

### Objetivo IMG 5: Promover la igualdad de género en la gestión de las personas de la entidad.

**Acción IMG 5.1. Incorporar en el Plan de Inducción de ALBOAN información detallada sobre la Política de Conciliación Interna y sobre los Pluses Salariales.**

**Cuando:** Anualmente, durante todo el plan. 2012-2015

**Quién:** Dirección.

**Presupuesto:** Sin coste adicional.

**Indicador de grado de cumplimiento:** Información sobre la política de conciliación y plusas salariales incluida en el Plan de Inducción (SI/NO).

### **Acción IMG 5.2. Incorporación de la perspectiva de género al revisar el Reglamento de Régimen Interno.**

Dentro de lo que es la perspectiva de género en esta revisión se tendrán en consideración los siguientes temas y puntos: incorporación de los mecanismos de reconocimiento; revisión de las medidas de conciliación especialmente en casos concretos; flexibilidad horaria, vacaciones y tele trabajo; procedimiento de vacantes y promoción interna; y, procedimiento en materia de prevención y atención de acoso sexual en el trabajo.

**Cuando:** 2012.

**Quién:** Dirección y representantes.

**Presupuesto:** Sin coste adicional.

**Indicador de grado de cumplimiento:**

- Acuerdos tomados.

### **Acción IMG 5.3. Recoger las características del personal en prácticas desagregadas por sexo.**

**Cuando:** 2014.

**Quién:** Responsable de RRHH.

**Presupuesto:** Sin coste adicional.

**Indicador de grado de cumplimiento:**

- Incorporado el indicador de personas en prácticas (sexo, área, sede).

### **Acción IMG 5.4. Llegar a un acuerdo sobre la posibilidad de incorporar medidas de acción positiva en el proceso de selección de las nuevas vacantes y personal en prácticas.**

**Cuando:** 2013.

**Quién:** Comité y Responsable de Género.

**Presupuesto:** Con coste adicional (dedicación personal).

**Indicador de grado de cumplimiento:** Acuerdo sobre acciones positivas respecto a las vacantes realizado (SI/NO).

### **Acción IMG 5.5. Continuar organizando formación específica en igualdad de género.**

**Cuando:** Anualmente, durante todo el plan. 2012-2015

**Quién:** Grupo de Género.

**Presupuesto:** Con coste adicional (dedicación de personal y pago a ponentes).

**Indicador de grado de cumplimiento:**

- Nº de cursos organizados.
  - Un curso al año.
- Nº de mujeres asistentes según su posición en la organización (plantilla, voluntarias, en prácticas, áreas, responsabilidades, sedes, etc.)
- Memorias narrativas del curso y de las personas asistentes. Donde se recojan tipo de cursos, nº de horas , horario, coste, lugar de impartición... según sexo y tipo de curso)

**Acción IMG 5.6. Incorporar al plan de inducción para el voluntariado información sobre el Plan Pro-equidad de Género y darlo a conocer a quienes ya están como personas voluntarias den la entidad.**

Proponemos que en la presentación y en el proceso de inducción del voluntariado se les hable de la política de género de la institución así como de las líneas principales del plan de acción. Se les presentará el grupo de género como un espacio más en el que participar. Habrá que hacer un recordatorio en el caso de las personas voluntarias que llevan ya tiempo colaborando con ALBOAN.

**Cuando:** 2012

**Quién:** Grupo de Género y responsables de voluntariado.

**Presupuesto:** Sin coste adicional.

**Indicador de grado de cumplimiento:** Plan de Inducción para el voluntariado realizado con la incorporación del resumen del Plan Pro-equidad de género (SI/NO).

**Acción IMG 5.7. Organizar formación dirigida al voluntariado en horario adaptado incluyendo también cursos sobre igualdad de mujeres y hombres.**

**Cuando:** Anualmente, durante todo el plan. 2012-2015

**Quién:** Grupo de Género y responsables de voluntariado.

**Presupuesto:** Con coste adicional (dedicación de personal y posibles ponentes).

**Indicador de grado de cumplimiento:**

- Nº de sesiones dirigidas al voluntariado en horario adaptado.
- Nº de sesiones dirigidas al voluntariado en horario adaptado sobre igualdad.
  - Meta: 1 sesión al año con tema de género.
- Participación según sexo.

**Acción IMG 5.8. Revisar y diseñar un nuevo plan de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

**Cuando:** 2012

**Quién:** Comité de Dirección y representantes de las personas trabajadoras y grupo de género.

**Presupuesto:** Sin coste adicional.

**Indicador de grado de cumplimiento:** Plan de Conciliación revisado (SI/NO).

**Acción IMG 5.9. Diseñar un procedimiento en materia de prevención y atención de acoso sexual en el trabajo.**

**Cuando:** 2012

**Quién:** Responsable del grupo de género y responsable de recursos humanos.

**Presupuesto:** Con coste adicional (dedicación de personal).

**Indicador de grado de cumplimiento:** Procedimiento de prevención y atención de acoso sexual creado (SI/NO).

**Acción IMG 5.10. Revisar del protocolo de salud laboral desde la perspectiva de género.**

**Cuando:** 2014

**Quién:** Responsable de Recursos Humanos y responsable de género.

**Presupuesto:** Con coste adicional.

**Indicador de grado de cumplimiento:** Protocolo de salud laboral revisado desde la perspectiva de género (SI/NO).

## **PROYECTOS Y PROCESOS - AMBITOS DE TRABAJO**

### **Objetivo IMG 6: Promover la incorporación de un enfoque pro-equidad de género en los ámbitos de trabajo de ALBOAN.**

**Acción IMG 6.1. Seleccionar un proyecto tipo en los 5 ámbitos de trabajo de ALBOAN y revisarlo desde la perspectiva de género (Cooperación Internacional; Acción Política y Redes; Educación y Voluntariado; Gestión; Comunicación).**

**Cuando:** 2012-2014.

**Quién:** Grupo de género, coordinadores/as de las áreas y responsables de áreas geográficas.

**Presupuesto:** Con coste adicional (dedicación de personal).

**Indicador de grado de cumplimiento:**

- Proyectos pilotos seleccionados y revisados (SI/NO).
  - Meta:
    - Educación y voluntariado: proyecto y metodología 2012
    - Cooperación internacional
      - ▲ India: mujeres y viudas (2012)
      - ▲ África: Maisis (2012)
      - ▲ América del Sur: Radio Cutivalú (2012-2013)
      - ▲ Centroamérica: Inges (2014)
    - APR: Comparte (2014)
    - Gestión:

### **Acción IMG 6.2. Incorporar la evaluación con impacto de género de un proyecto de cooperación al desarrollo y de otro de educación al desarrollo que se presenten a financiación.**

En esta acción está comprendida la incorporación de la evaluación con impacto de género en la formulación de los proyectos y el compartir los resultados de la misma con el grupo de género y el área correspondiente.

**Cuando:** 2012-2014.

**Quién:** Grupo de género y coordinadoras de áreas.

**Presupuesto:** Con coste adicional.

**Indicador de grado de cumplimiento:**

- Evaluación del impacto de los proyectos seleccionados realizada (SI/NO).
- Incorporación de los aprendizajes de las evaluaciones en documento “aprendizajes y propuestas para incorporar la equidad de género en los diferentes ámbitos de trabajo de la identidad”

### **Acción IMG 6.3. Compartir con las organizaciones aliadas un espacio para reflexionar sobre las políticas de género.**

En el marco de esta acción se integran: reuniones específicas para presentar y dialogar sobre los planes de género con las organizaciones aliadas y colaboradoras; participación de personas del equipo en procesos de reflexión de organizaciones aliadas o colaboradoras; participación de organizaciones aliadas en procesos de formación y/o reflexión de ALBOAN en materia de género y participación de personas de las organizaciones aliadas en las reflexiones promovidas a través del blog.

**Cuando:** Anualmente, durante todo el plan. 2012-2015

**Quién:** Grupo de género y personas responsables.

**Presupuesto:** Con coste adicional (dedicación de personal).

**Indicador de grado de cumplimiento:**

- Elaboración de un lista de comprobación a la hora de preparar viajes y entrevistas con organizaciones colaboradoras (a principios de curso)
- Número de acciones de reflexión compartidas con las organizaciones aliadas en materia de género (tipo acción, área geográfica, en el Norte/Sur...).
- Número de acciones de reflexión compartidas con las organizaciones colaboradoras en materia de género (tipo acción, área geográfica, en el Norte/sur...).
- Participaciones de organizaciones aliadas en el blog.

#### **Acción IMG 6.4. Generar un espacio específico para compartir con las organizaciones aliadas y colaboradoras estrategias para incorporar las políticas de género.**

Pensamos en la incorporación de esta acción en el marco de algún proyecto presentado a financiación que posibilite un encuentro y reflexión sobre las experiencias y la incorporación de políticas de género con organizaciones aliadas.

**Cuando:** 2015.

**Quién:** Grupo de género.

**Presupuesto:** Con coste adicional.

**Indicador de grado de cumplimiento:**

- Número de organizaciones aliadas participantes (área geográfica)
- Número de organizaciones aliadas colaboradoras (sedes)
- Número de mujeres y hombres participantes (áreas, sectores, ...).
- Documento de conclusiones elaborado .

#### **Acción IMG 6.5. Elaborar un documento de Aprendizajes y propuestas para incorporar el enfoque pro-equidad de género en los diferentes ámbitos de trabajo de la entidad.**

Pensamos en un documento “vivo” con recomendaciones desde la experiencia de ALBOAN que vamos actualizando en la medida en que generamos aprendizajes desde la experiencia de análisis de los proyectos de ALBOAN.

**Cuando:** Elaboración 2012-2015. 2015 (versión definitiva).

**Quién:** Grupo de género.

**Presupuesto:** Con coste adicional (dedicación de personal).

**Indicador de grado de cumplimiento:**

- Documento elaborado con los aprendizajes del año (SI/NO).
- Difusión de los aprendizajes en el blog.

## COMUNICACIÓN y APRENDIZAJE

### Objetivo IMG 7: Promover una comunicación inclusiva y pro-equidad de género.

**Acción IMG 7.1. Revisar el plan de comunicación existente e incorporar un estilo inclusivo y pro-equidad de género que garantice su ejecución y seguimiento.**

**Cuando:** 2013.

**Quién:** Grupo de género. Comunicación

**Presupuesto:** Sin coste adicional.

**Indicador de grado de cumplimiento:**

- Plan de Comunicación consensuado con el equipo de género (SI/NO).

**Acción IMG 7.2. Realizar acciones de sensibilización dirigidas a la ciudadanía en fechas clave como el 8 de marzo (Día internacional de los derechos de la Mujer), 9 de agosto (Día Mundial de las Poblaciones Indígenas), 8 de septiembre (Día internacional de la Alfabetización) 25 de noviembre (Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer).**

Para este plan nos planteamos seguir realizando acciones de sensibilización a nivel interno de ALBOAN y generar noticias para la página web como acciones de sensibilización dirigidas a la ciudadanía.

**Cuando:** Anualmente, durante todo el plan. 2012-2015

**Quién:** Grupo de género y comunicación.

**Presupuesto:** Con coste adicional.

**Indicador de grado de cumplimiento:**

- Nº de acciones realizadas según fecha clave.
- Apariciones en web.

## Objetivo IMG 8: Mejorar la visión que los grupos de interés tienen respecto al trabajo desarrollado por ALBOAN en la igualdad de género.

### Acción IMG 8.1. Mantener entrevistas periódicas con grupos de interés clave para dar conocer el plan Pro-equidad de género.

En el marco de esta actuación entendemos necesarias entrevistas con diferentes actores: instituciones públicas, organizaciones aliadas y organizaciones colaboradoras.

**Cuando:** Anualmente, durante todo el plan. 2012-2015

**Quién:** Dirección, personas responsables en áreas de cooperación internacional y educación y voluntariado y responsable de Género.

**Presupuesto:** Con coste adicional (dedicación personal).

**Indicador de grado de cumplimiento:**

- Nº de entrevistas según grupo de interés.
  - Meta:
    - Instituciones públicas (2012)
    - Organizaciones aliadas: al menos una vez en viajes 2012-2015
    - Organizaciones colaboradoras, comienzo de curso 2012 y con las que se vayan incorporando en su proceso de conocimiento de ALBOAN.

### Acción IMG 8.2. Analizar las actuaciones de otras ONG en el campo de la igualdad.

**Cuando:** Anualmente, durante todo el plan. 2012-2015.

**Quién:** Dirección y Responsable de Género.

**Presupuesto:** Sin coste adicional.

**Indicador de grado de cumplimiento:** Análisis realizado (SI/NO).

## LINEA ESTRATÉGICA 3: ELIMINACIÓN DE LAS DESIGUALDADES (EDS)

### Objetivo EDS 1: Conocer los avances llevados a cabo por la entidad en la eliminación de las desigualdades de género en el periodo de vigencia del Plan.

#### **Acción EDS 1.1. Actualizar el cuadro de indicadores de la transversal de género para evaluar la mejora en la eliminación de las desigualdades.**

El cuadro de indicadores incorporará las novedades que se presentan en este plan teniendo especial cuidado en presentar información sobre: la política de conciliación; comunicación externa; satisfacción laboral (cuando corresponda) y, formación.

**Cuando:** 2012.

**Quién:** Todas las áreas y grupo de género.

**Presupuesto:** Con coste añadido (dedicación personal).

**Indicador de grado de cumplimiento:** Indicadores de seguimiento elaborados (SI/NO)

#### **Acción EDS 1.2. Continuar elaborando un informe anual con el análisis de indicadores y propuestas desde el grupo de género para la eliminación de las desigualdades.**

El cuadro de indicadores incorporará las novedades que se presentan en este plan teniendo especial cuidado en presentar información sobre: la política de conciliación; comunicación externa; formación; satisfacción laboral (cuando corresponda); y, aprendizajes desde la experiencia.

**Cuando:** Anualmente, durante todo el plan. 2012-2015

**Quién:** Grupo de Género.

**Presupuesto:** Con coste añadido (dedicación de personal).

**Indicador de grado de cumplimiento:**

- Informe sobre indicadores elaborado (SI/NO).
- Presentación al comité (SI/NO)
- Presentación al equipo (SI/NO)

## Objetivo EDS 2: Formarse y comunicar con enfoque de género para contribuir a la eliminación de las desigualdades de género en el periodo de vigencia del Plan.

### Acción EDS 2.1. Continuar con las “píldoras” de género en las reuniones de equipo.

**Cuando:** Anualmente, durante todo el plan. 2012-2015

**Quién:** Grupo de Género.

**Presupuesto:** Con coste añadido (dedicación personal).

**Indicador de grado de cumplimiento:**

- Número de píldoras realizadas.
- Número de mujeres sobre el total.
  - Dinamizadoras de las píldoras.
  - Participantes.
    - Meta: 2 “píldoras” al año

### Acción EDS 2.2. Elaborar un informe con los avances llevados a cabo por la entidad en la comunicación externa (análisis de textos e imágenes).

**Cuando:** 2013.

**Quién:** Grupo de Género.

**Presupuesto:** Con coste añadido (dedicación personal).

**Indicador de grado de cumplimiento:**

- Informe sobre los avances en la comunicación externa elaborado (SI/NO).
- Presentación de los resultados al equipo.

## Objetivo EDS 3: Promover el conocimiento sobre la igualdad de mujeres y hombres desde lo internacional a lo local.

### Acción EDS 3.1. Crear en el blog un observatorio sobre la situación de la igualdad de mujeres y hombres con datos internacionales y locales.

El blog contará con un apartado en el que iremos actualizando links a los datos más relevantes generados por instituciones a nivel internacional así como a nivel local que puedan ayudarnos a tomar conciencia y a contar con datos a la hora de la proyección y propuesta de proyectos..

**Cuando:** 2012.

**Quién:** Grupo de Género.

**Presupuesto:** Con coste añadido (dedicación personal)

**Indicador de grado de cumplimiento:**

- Observatorio creado (SI/NO).

**Acción EDS 3.2. Actualizar los datos del observatorio sobre la situación de la igualdad de mujeres y hombres.**

**Cuando:** 2013-2015.

**Quién:** Grupo de Género.

**Presupuesto:** Con coste añadido (dedicación personal).

**Indicador de grado de cumplimiento:** Actualización del observatorio realizado (SI/NO).

## 9. Cronograma de acciones

Área	ACCIÓN <sup>1</sup>	12	13	14	15
<b>LE 1: Promoción del Empodera- miento de las mujeres</b>	Acción PEM 1.1.- Planificar y realizar acciones formativas en el marco del empoderamiento dirigidas a todas las mujeres que participan en ALBOAN	X	X	X	X
	Acción PEM.1.2.- Elaborar materiales sobre el empoderamiento de las mujeres y sus implicaciones prácticas para el interno de ALBOAN, organizaciones aliadas y grupos colaboradores.			X	
	Acción PEM 2.1. Facilitar espacios de reflexión dirigido a todas las mujeres de ALBOAN dotándole de legitimidad, poder y recursos.		X	X	X
	Acción PEM 2.3. Generar y dotar de contenidos a un blog sobre el empoderamiento de las mujeres donde puedan participar gente de ALBOAN, de organizaciones aliadas, colaboradoras, etc.	X	X	X	X
	Acción PEM 3.1. Continuar realizando acciones positivas para que las mujeres de la entidad tengan presencia en todos los foros o de medios de comunicación como profesionales en calidad de ponentes, moderadoras, etc.	X	X	X	X
	Acción PEM 3.2. Realizar acciones positivas para que las mujeres de la entidad aparezcan como representantes de la misma en los distintos foros o espacios públicos.	X	X	X	X
	Acción PEM 3.3. Identificar organizaciones que fomenten el empoderamiento de las mujeres en las áreas geográficas de actuación de ALBOAN.	X	X	X	X
	Acción PEM 3.4. Identificar de las organizaciones aliadas trabajo que están realizando en clave de empoderamiento.	X	X	X	X
	Acción PEM 3.5. Ofrecer el blog a las organizaciones aliadas identificadas en el punto 3.4. para que participen en el mismo contando su trabajo.	X	X	X	X

1

En sombreado las acciones a plantearse en el 2012.

Área	ACCIÓN	12	13	14	15
LE 2: Incorporación del mainstreaming de género en la organización	Acción IMG 1.1. Analizar los mecanismos de reconocimiento público existentes y proponer áreas de mejora desde la perspectiva de género.	X			
	Acción IMG 2.1. Analizar las trayectorias profesionales de mujeres y hombres de la entidad para conocer si existen diferencias de género y poder extraer lecciones aprendidas.			X	
	Acción IMG 3.1. Realizar dos cursos monográficos sobre técnicas de negociación y resolución de conflictos para mujeres y hombres con enfoque de género.	X		X	
	Acción IMG 3.2. Realizar un Decálogo sobre cómo afrontar situaciones conflictivas con enfoque de género.			X	
	Acción IMG 3.3. Realizar una presentación del Decálogo sobre cómo afrontar situaciones conflictivas con enfoque de género dirigida a toda la plantilla y el voluntariado de la entidad.			X	
	Acción IMG 4.1. Participar en una red donde participen otro tipo de entidades que cuenten con una cultura organizacional basada en la equidad de género.	X	X	X	X
	Acción IMG 5.1. Incorporar en el Plan de Inducción de ALBOAN información detallada sobre la Política de Conciliación Interna y sobre los Pluses Salariales.	X	X	X	X
	Acción IMG 5.2. Incorporación de la perspectiva de género al revisar el Reglamento de Régimen Interno.	X			
	Acción IMG 5.3. Recoger las características del personal en prácticas desagregadas por sexo.	X			
	Acción IMG 5.4. Llegar a un acuerdo sobre la posibilidad de incorporar medidas de acción positiva en el proceso de selección de las nuevas vacantes y personal en prácticas.		X		
	Acción IMG 5.5. Continuar organizando formación específica en igualdad de género.	X	X	X	X

LE 2: Incorporación del mainstreaming de género en la organización	ACCIÓN	12	13	14	15
	Acción IMG 5.6. Incorporar al plan de inducción para el voluntariado información sobre el Plan Pro-equidad de Género y darlo a conocer a quienes ya están como personas voluntarias den la entidad.	X			
	Acción IMG 5.7. Organizar formación dirigida al voluntariado en horario adaptado incluyendo también cursos sobre igualdad de mujeres y hombres.	X	X	X	X
	Acción IMG 5.8. Revisar y diseñar un nuevo plan de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	X			
	Acción IMG 5.9. Diseñar un procedimiento en materia de prevención y atención de acoso sexual en el trabajo.	X			
	Acción IMG 5.10. Revisar del protocolo de salud laboral desde la perspectiva de género.			X	
	Acción IMG 6.1. Seleccionar un proyecto tipo en los 5 ámbitos de trabajo de ALBOAN y revisarlo desde la perspectiva de género (Cooperación Internacional; Acción Política y Redes; Educación y Voluntariado; Gestión; Comunicación).	X	X	X	
	Acción IMG 6.2. Incorporar la evaluación con impacto de género de un proyecto de cooperación al desarrollo y de otro de educación al desarrollo que se presenten a financiación.	X	X	X	
	Acción IMG 6.3. Compartir con las organizaciones aliadas un espacio para reflexionar sobre las políticas de género.	X	X	X	X
	Acción IMG 6.4. Generar un espacio específico para compartir con las organizaciones aliadas y colaboradoras estrategias para incorporar las políticas de género.				X
	Acción IMG 6.5. Elaborar un documento de Aprendizajes y propuestas para incorporar el enfoque pro-equidad de género en los diferentes ámbitos de trabajo de la entidad.	X	X	X	X
	Acción IMG 7.1. Revisar el plan de comunicación existente e incorporar un estilo inclusivo y pro-equidad de género que garantice su ejecución y seguimiento.		X		



ALBOAN

	Acción IMG 7.2. Realizar acciones de sensibilización dirigidas a la ciudadanía en fechas clave como el 8 de marzo	X	X	X	X
	Acción IMG 8.1. Mantener entrevistas periódicas con grupos de interés clave para dar conocer el plan Pro-equidad de género.	X	X	X	X
	Acción IMG 8.2. Analizar las actuaciones de otras ONGs en el campo de la igualdad.	X	X	X	X

Área	ACCIÓN	12	13	14	15
LE 3: Eliminación de desigualdades	Acción EDS 1.1. Actualizar el cuadro de indicadores de la transversal de género para evaluar la mejora en la eliminación de las desigualdades.	X			
	Acción EDS 1.2. Continuar elaborando un informe anual con el análisis de indicadores y propuestas desde el grupo de género para la eliminación de las desigualdades.	X	X	X	X
	Acción EDS 2.1. Continuar con las “píldoras” de género en las reuniones de equipo.	X	X	X	X
	Acción EDS 2.2. Elaborar un informe con los avances llevados a cabo por la entidad en la comunicación externa (análisis de textos e imágenes).		X		
	Acción EDS 3.1. Crear en el blog un observatorio sobre la situación de la igualdad de mujeres y hombres con datos internacionales y locales.	X			
	Acción EDS 3.2. Actualizar los datos del observatorio sobre la situación de la igualdad de mujeres y hombres.			X	X

## 10. Resultados esperados

RESULTADOS	IMPACTO
<p>Se ha conseguido un mayor empoderamiento de las mujeres.</p> <p>Se dispone de espacios para promover el empoderamiento de las mujeres.</p> <p>Existe una mayor participación de las mujeres en los espacios de poder.</p> <p>El reconocimiento público de la plantilla y del voluntariado desde la perspectiva de género se ha mejorado.</p> <p>Existe un mayor conocimiento de la incidencia del género en el desarrollo profesional de las personas de la entidad.</p> <p>Las personas de la entidad están capacitadas en técnicas de negociación y resolución de conflictos desde el enfoque de género.</p> <p>Se ha producido una mayor relación de ALBOAN con otro tipo de entidades que cuenten con una cultura organizacional basada en la equidad de género.</p> <p>Una mejor gestión de las personas de la entidad desde el enfoque de género.</p> <p>Enfoque pro-equidad de género incorporada en buena parte de los ámbitos de trabajo.</p> <p>Comunicación inclusiva y pro-equidad de género mejorada.</p> <p>Buena visibilización del trabajo desarrollado por ALBOAN en la igualdad de género entre los grupos de interés tienen respecto.</p> <p>El trabajo promovido por la entidad en la eliminación de las desigualdades se ha interiorizado por parte del equipo.</p> <p>Se dispone de datos e información internacional y local sobre la situación de la desigualdad de género.</p>	<p>Percepción de las mujeres de la entidad sobre su empoderamiento.</p> <p>Avances en materia de igualdad de género a partir de la estrategia del empoderamiento de las mujeres.</p> <p>Avances en materia de igualdad de género a partir de la estrategia del mainstreaming de género.</p> <p>Percepción de los grupos de interés sobre la política pro-igualdad de género de ALBOAN.</p>