
II PLAN DE CAMBIO ORGANIZACIONAL PRO-EQUIDAD DE GÉNERO 2024-2027

2024

Financiadora



Dinamizadora externa



II Plan De Cambio Organizacional Pro-Equidad De Género

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	MARCO NORMATIVO Y TEÓRICO	5
3.	TRAYECTORIA DE UN ETXEA.....	6
4.	CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO: ÁREAS DE MEJORA	7
5.	ESTRUCTURA DEL II PLAN PRO-EQUIDAD DE GÉNERO.....	9
6.	DESARROLLO DEL II PLAN PRO-EQUIDAD DE GÉNERO.....	10
6.1.	<u>ÁMBITO DE ACCIÓN 1. Consolidar el compromiso institucional por impulsar la equidad de género, los feminismos y los derechos de las mujeres en el ámbito organizacional como en la acción de UN Etxea</u>	10
	<u>Objetivo 1. Fortalecer las capacidades de las personas en materia de feminismos e interseccionalidad</u>	10
	▮ <u>Acciones del Objetivo 1</u>	11
	<u>Objetivo 2. Incorporar la perspectiva de género e interseccional y la revalorización del cuidado de las personas en la planificación estratégica y el trabajo de las áreas</u>	12
	▮ <u>Acciones del Objetivo 2</u>	13
	<u>Objetivo 3. Visibilizar el compromiso de UN Etxea por la equidad de género, los feminismos y los derechos de las mujeres</u>	14
	▮ <u>Acciones del Objetivo 3</u>	15
6.2.	<u>ÁMBITO DE ACCIÓN 2. Fomentar una cultura organizacional que promueva la interdependencia, el reconocimiento y la celebración</u>	16
	<u>Objetivo 4. Impulsar la reflexión, la generación de aprendizajes y buenas prácticas para promover la interdependencia, el reconocimiento y la celebración</u>	16
	▮ <u>Acciones del Objetivo 4</u>	17
	<u>Objetivo 5. Mejorar los procedimientos de los procesos de coordinación y de toma de decisiones incorporando los aprendizajes en torno al reconocimiento y la revalorización de los cuidados</u>	18
	▮ <u>Acciones del Objetivo 5</u>	18

<u>6.3. ÁMBITO DE ACCIÓN 3. Promover los cuidados, la conciliación corresponsable y el rechazo de las violencias machistas en UN Etxea</u>	20
<u>Objetivo 6. Incorporar una mirada feminista y de revalorización de los cuidados a los procesos y documentos institucionales que ordenan los procedimientos de atención de las condiciones laborales y procesos de selección, acogida y despedida de las personas</u>	20
▮ <u>Acciones del Objetivo 6</u>	21
<u>Objetivo 7. Impulsar espacios y procedimientos que favorezcan la prevención y actuación ante los conflictos y ante las violencias machistas y LGTBIfóbicas</u>	22
▮ <u>Acciones del Objetivo 7</u>	23
<u>7. INDICADORES</u>	24
<u>8. ESTRUCTURA DE IMPULSO DEL DESARROLLO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</u>	28
<u>8.1. Grupo Interno de Género</u>	28
<u>8.2. Equipo profesional</u>	28
<u>8.3. Consejo de Gobierno</u>	28
<u>8.4. Recursos destinados al desarrollo del II Plan pro-equidad de género</u>	28
<u>9. LA ORGANIZACIÓN QUE NOS INSPIRA</u>	29
<u>10. DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA PLANIFICACIÓN</u>	31

INTRODUCCIÓN

UN Etxea - Asociación del País Vasco para la UNESCO, desde su fundación en 1991, es una asociación comprometida con los derechos humanos y con la igualdad entre todas las personas. Reconoce que, en la búsqueda de la igualdad y la justicia, es esencial visibilizar y abordar las desigualdades de género en todas sus manifestaciones. La equidad de género no solo es un principio ético, sino también una necesidad imperante en una sociedad aún marcada por la desigualdad. Es por ello que hemos adoptado un enfoque de derechos humanos para abordar estas cuestiones, reconociendo que el principio de igualdad entre mujeres y hombres es fundamental para la realización de los derechos humanos universales, tal como lo establecen la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y otros instrumentos internacionales relevantes.

El presente II Plan pro-equidad de género (en adelante II PPEG) ha partido de un proceso participativo que ha permitido analizar, indagar y cuestionar creencias, valores, comportamientos y prácticas que están presentes en la entidad. Ello ha permitido por un lado poner en valor formas de hacer y valores ya presentes en UN Etxea que promueven la equidad de género y revalorizan los cuidados, y por el otro, identificar áreas de mejora para avanzar en el cambio organizacional pro-equidad de género. Este Plan de Acción se centra en las áreas de mejora detectadas para continuar incorporando la perspectiva de género y feminista hacia lo interno de la organización, estableciendo metas claras, responsabilidades, plazos e indicadores de seguimiento. De esta forma, se reafirma y refuerza el compromiso de UN Etxea para mantener y fortalecer los avances logrados hasta el momento y seguir avanzando en la lucha de los derechos de las mujeres, el cambio organizacional pro-equidad de género y el reconocimiento de los feminismos.

Este compromiso se enmarca además en el Plan Estratégico 2025-2028, donde se establece este II PPEG como un pilar fundamental para avanzar en la igualdad de género dentro y fuera de UN Etxea. A través del proceso de diagnóstico y elaboración de este Plan, hemos identificado mecanismos para transversalizar de forma mucho más transformadora la equidad de género y los feminismos en el Plan Estratégico, por lo que el II PPEG se constituye como un insumo fundamental en el proceso de reflexión y elaboración del mismo.

1. MARCO NORMATIVO Y TEÓRICO

El presente Plan pro-igualdad de género 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-igualdad de género.

Pero, además, también queremos tener en cuenta otras leyes y normas en materia de igualdad, cooperación y de diversidad sexual y de género a nivel autonómico, estatal e internacional:

A nivel internacional:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.
- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979). Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, Viena 1993.
- Conferencias Mundiales sobre las Mujeres: Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y sobre todo Beijing (1995) con la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995) y sus respectivas revisiones cada cinco años.
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, 2015.

A nivel estatal:

- L.O. 3/ 2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- L. O. 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual.
- L.O. 1/2004 sobre Medidas de protección integral contra la Violencia de Género.
- El Pacto de Estado en materia de Violencia de Género.
- R.D. 902/2020 sobre igualdad retributiva de mujeres y hombres y donde se regulan los planes de igualdad y su registro.

A nivel autonómico:

- 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.
- LEY 3/2024, de 15 de febrero, de Cooperación y Solidaridad.
- Ley 14/2012 de no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales. Estrategia 2030 para la igualdad de Mujeres y Hombres del Gobierno Vasco.

2. TRAYECTORIA DE UN ETXEA

UN Etxea recoge por primera vez la equidad de género en su Plan Estratégico 2012-2015 como una prioridad. Por ese motivo, conscientes de la necesidad de avanzar y profundizar en la equidad de género, se inició en el año 2014, con el apoyo de la Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo, un proceso de cambio organizacional pro-equidad de género, para la elaboración del I Plan Pro-equidad de Género de la entidad (2015-2019).

De este modo, surge en el 2014 el Grupo Interno de Género, conformado por una persona del Consejo de Gobierno, la Dirección y la referente de género, para ser el grupo motor del proceso, para impulsar, dinamizar y coordinarlo.

Los objetivos y líneas de trabajo definidos en dicho Plan de Acción se integraron asimismo en el Plan Estratégico 2016-2019. Entre los cambios y logros conseguidos en materia de equidad de género en el I Plan pro-equidad de Género principalmente los siguientes:

- Participación paritaria de las mujeres en órganos de representación y en los puestos de la entidad, no solo cuantitativa, sino también cualitativamente, percibiéndose en las formas de participar y de sensibilidad hacia el tema.
- Avances en la comunicación inclusiva y no sexista.
- Compromiso de la entidad por la equidad de género.
- Incremento de alianzas.
- Impulso de una cultura organizacional que da importancia al cuidado de las personas.
- Elaboración de documentos y mecanismos para su seguimiento, así como la incorporación de la equidad de género en el Plan estratégico.

El mismo plan y su evaluación externa en el año 2020 también señalaban una serie de estrategias para avanzar en el cambio pro-equidad, como incorporar la reflexión estratégica feministas de forma transversal, desarrollar un plan de formación interno o reforzar la cultura de cuidados teniendo en cuenta las diferentes necesidades y sensibilidades de todas las personas del equipo.

Asimismo, el Plan Estratégico 2021-2024 incluía la línea de actuación 3.1.2 Avanzar en la gestión integral de la organización con perspectiva de género. *“UN Etxea quiere avanzar en la integración de mecanismos que promuevan una gestión eficiente e innovadora que permitan consolidar la organización, y contribuyan a adaptarnos a las realidades y necesidades actuales. Vamos a consolidar nuestro trabajo en fomentar la equidad de género y la cultura de los cuidados, para lo cual vamos a revisar, actualizar e implementar nuestro plan de género”.*

Es por ello que hemos reforzado el compromiso y dando pasos hacia la igualdad real y en 2023 iniciamos el proceso para la elaboración del II PPEG.

3. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO: ÁREAS DE MEJORA

Para elaborar este II PPEG, se ha impulsado un proceso participativo que ha permitido analizar, indagar y cuestionar creencias, valores, comportamientos y prácticas que están presentes en la entidad. Incorporar la perspectiva de género y feminista en esta mirada hacia lo interno de la organización, ha permitido visibilizar y poner en valor formas de hacer y valores ya presentes en UN Etxea que promueven la equidad de género y revalorizan los cuidados, y también, la identificación de áreas de mejora para avanzar en el cambio organizacional pro-equidad de género.

A continuación, mostramos un resumen de las áreas de mejora identificadas en este proceso:

- ✎ Avanzar en el compromiso institucional para garantizar el mantenimiento de los logros conseguidos hasta el momento y seguir avanzando en la lucha de los derechos de las mujeres, el cambio organizacional pro-equidad de género y el reconocimiento de los feminismos. Además, es necesario visibilizar este compromiso y las estrategias que se implementan a la base social de UN Etxea.
- ✎ Impulsar valores, comportamientos y prácticas para ir construyendo una cultura organizacional en donde el reconocimiento de los logros del feminismo tenga una mayor centralidad.
- ✎ A nivel del equipo profesional, en el proceso se ha identificado que, si bien el reconocimiento a nivel individual es importante para una mayor motivación, si no hay espacio para el reconocimiento colectivo, no se consigue fortalecer y cohesionar el equipo de profesionales que integra UN Etxea.
- ✎ El fortalecimiento de capacidades del equipo profesional en relación a los feminismos y la incorporación de la perspectiva interseccional es un aspecto clave para consolidar el avance en esta materia de equidad de género y feminismos. También se identifica conseguir un mayor reconocimiento de la labor de la persona referente de género y del Grupo Interno de Género como agentes protagonistas del cambio organizacional feminista.
- ✎ Se ve la necesidad de una mayor concreción de la transversalización de la perspectiva de género y feminista en la planificación estratégica de la organización. Si bien, entre sus fines principales no se encuentra la equidad de género, sí cuenta con una línea de acción específica en esta materia.

En su actual Plan estratégico 2021-2024 ninguno de los objetivos estratégicos se dirige de manera específica a fomentar la equidad de género. Se tiene en cuenta la perspectiva de género de manera transversal en algunos de los objetivos, pero se echa en falta una mayor concreción de cómo incorporar la equidad de género en ellos, es decir, una mayor concreción de esta transversalización.

- ✎ Se han identificado algunos ámbitos a los que hay que poner atención porque además de desmotivar a las personas trabajadoras y generar conflictos y malestar, son aspectos relevantes para dar mayor centralidad a los cuidados y a la mirada feminista:
 - Prevenir el estrés laboral en momentos de sobrecarga de trabajo y presión por cuestión de plazos.
 - Poner atención no solo a cómo se atienden las necesidades propias sino también a cómo cada cual atiende las necesidades del resto del equipo y cómo puede mejorar en esto. Es decir, construir una mirada a los cuidados desde lo colectivo, no solo como una cuestión individual.

- ✎ En relación a los procesos de coordinación del equipo profesional se echa en falta definir mejor criterios y metodología que ayuden a ordenar los contenidos de las reuniones y evitar la confusión entre el tipo de reunión que es, informativa, de coordinación, para decidir, etc.
- ✎ Mejorar los procesos y herramientas para la toma de decisiones de manera que se promueva la transparencia y la confianza. Se da relevancia a establecer un procedimiento claro para la toma de decisiones y el seguimiento de los acuerdos tomados, así como su valoración.
- ✎ UN Etxea es percibido como un espacio seguro, libre de violencias machistas y cuenta además con un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo aprobado en el año 2022 que tiene en cuenta también acoso por la orientación sexual. Pero, este documento solo se conoce entre las personas del equipo profesional y su ámbito de acción incorpora a más personas, por tanto, es necesario darlo a conocer y, además, incorporar formaciones específicas sobre esta materia para crear una mayor concienciación sobre la necesidad de actuar activamente frente al machismo.
- ✎ En el proceso se ha dado relevancia a poner la mirada en los procedimientos que atienden procesos de gestión de personas y sus condiciones laborales. Se consideran herramientas que van a visibilizar el compromiso de la organización con la centralidad de los cuidados, el reconocimiento de todos los trabajos y la interdependencia. Además, también se ha echado en falta incorporar esta mirada en la despedida de las personas, sobre todo para otorgar más espacio al reconocimiento.

4. ESTRUCTURA DEL II PLAN PRO-EQUIDAD DE GÉNERO

ÁMBITOS DE ACCIÓN

Consolidar el compromiso institucional por impulsar la equidad de género, los feminismos y los derechos de las mujeres en el ámbito organizacional como en la acción de UN Etxea

Fomentar una cultura organizacional que promueva la interdependencia, el reconocimiento y la celebración

Promover los cuidados, la conciliación corresponsable y el rechazo de las violencias machistas en UN Etxea

OBJETIVOS

Fortalecer las capacidades de las personas en materia de feminismos e interseccionalidad

Incorporar la perspectiva de género e interseccional y la revalorización del cuidado de las personas en la planificación estratégica y el trabajo de las áreas

Visibilizar el compromiso de Un Etxea por la equidad de género, los feminismos y los derechos de las Mujeres

Impulsar la reflexión, la generación de aprendizajes y buenas prácticas para promover la interdependencia, el reconocimiento y la celebración

Mejorar los procedimientos de los procesos de coordinación y de toma de decisiones incorporando los aprendizajes en torno al reconocimiento y la revalorización de los cuidados

Incorporar una mirada feminista y de revalorización de los cuidados a los procesos y documentos institucionales que ordenan los procedimientos de atención de las condiciones laborales y procesos de selección, acogida y despedida de las personas

Impulsar espacios y procedimientos que favorezcan la prevención y actuación ante los conflictos y ante las violencias machistas y LGTBIfóbicas

5. DESARROLLO DEL II PLAN PRO-EQUIDAD DE GÉNERO

5.1. ÁMBITO DE ACCIÓN 1. Consolidar el compromiso institucional por impulsar la equidad de género, los feminismos y los derechos de las mujeres en el ámbito organizacional como en la acción de UN Etxea

Se considera importante avanzar en la toma de compromisos a nivel institucional para garantizar el mantenimiento de los logros conseguidos hasta el momento y seguir avanzando en la lucha de los derechos de las mujeres, el cambio organizacional pro-equidad de género y el reconocimiento de los feminismos. Si bien se percibe que las personas cuentan con sensibilidad y concienciación respecto al tema, contar con un posicionamiento teórico acordado a nivel institucional, enmarcará y contextualizará las estrategias a medio y largo plazo contando con criterios e indicadores que favorezcan líneas a seguir y la medición del impacto de género que deberá incorporarse a la planificación estratégica.

Este compromiso institucional también incorpora la generación de alianzas con organizaciones o entidades con un marcado carácter feminista, de manera que puedan establecerse estrategias conjuntas en ámbitos de interés para UN Etxea.

Visibilizar este compromiso, sobre todo a la hora de comunicar a la base social el compromiso y las estrategias que se implementan en materia de feminismos y derechos de las mujeres, es otro aspecto relevante a impulsar como parte del compromiso institucional.

Por último, señalar la relevancia de la estructura que hace posible la implementación y el seguimiento del II PPEG. Los recursos externos son importantes pero el fortalecimiento de los recursos internos, como es el caso del Grupo Interno de Género, es una medida necesaria para otorgarle mayor protagonismo y reconocimiento tanto de cara al equipo de trabajo como al Consejo de Gobierno.

Objetivo 1. Fortalecer las capacidades de las personas en materia de feminismos e interseccionalidad

El fortalecimiento de capacidades del equipo de trabajo en relación a los feminismos y la incorporación de la perspectiva interseccional es un aspecto clave para consolidar el avance en esta materia de equidad de género y feminismos y no dejarlo en las buenas intenciones. Además, existe interés en formarse en interseccionalidad para tener en cuenta la incorporación de otras diversidades en los proyectos.

En el diagnóstico se observó que, en muchas ocasiones, la formación al uso (acudir a jornadas y/o cursos), si bien tiene un impacto a nivel individual, no resulta muy útil en este ámbito de los feminismos, porque además de conceptos teóricos es necesario plasmar éstos en unas prácticas concretas. El feminismo es teoría y práctica.

Por ello, además de poder contar con cursos más en clave teórica, se abrirán espacios de reflexión y debate entre las personas del equipo que, además de generar conocimiento y aprendizajes para la incorporación de la perspectiva de género, favorecerá el cuestionamiento de prácticas y creencias que mantienen la desigualdad de género y la invisibilización y desvalorización de procesos y tareas relacionados con los cuidados o con ámbitos no ligados a resultados de un carácter productivista.

¿Qué cambios se quieren alcanzar al finalizar el II PPEG?

Cambio 1. UN Etxea cuenta con un posicionamiento teórico en materia de feminismos, derechos de las mujeres y equidad de género.

Cambio 2. El equipo profesional tiene capacidad para incorporar la perspectiva de género e interseccional en su área de trabajo.

➤ Acciones del Objetivo 1

1.1. Identificar necesidades e intereses de formación de todas las personas del equipo y de la organización en materia de feminismos.

Teniendo en cuenta que UN Etxea quiere construir un posicionamiento teórico en esta materia, a la hora de identificar los intereses de formación, priorizará aquellos ámbitos que se compartan con los intereses estratégicos de la organización, como son los derechos de las mujeres, la centralidad de los cuidados y la sostenibilidad de la vida y el planeta. Con el objetivo de avanzar en la incorporación de la perspectiva interseccional para tener en cuenta la diversidad de las personas, este tema también se prioriza como estratégico.

1.2. Diseñar un itinerario de formación de manera anual estableciendo espacios de formación teórica y también espacios de reflexión y debate.

Antes de establecer el itinerario de formación, se contrastará en una reunión de equipo, de forma que se pueda medir el grado de acuerdo y de satisfacción con el mismo, valorando de qué manera concilia intereses a nivel individual y como organización.

Además de cursos concretos, este itinerario contará con espacios de reflexión y debate entre todo el equipo, de manera que se facilite la generación de aprendizajes y conocimiento compartido y favorecer acuerdos en torno a temas considerados estratégicos en UN Etxea.

1.3. Sistematizar las principales reflexiones y acuerdos de los debates en torno a criterios y posicionamientos teóricos en materia de feminismos.

Esta actividad de sistematización irá dirigida especialmente a recoger las principales reflexiones que ayuden a construir el posicionamiento teórico en materia de feminismos, derechos de las mujeres y centralidad de los cuidados en la organización.

1.4. Elaborar y acordar el posicionamiento teórico institucional en materia de feminismos, derechos de las mujeres y centralidad de los cuidados.

Contar con un posicionamiento acordado por toda la organización es algo que se considera importante a la hora de mostrar el compromiso a nivel institucional por los feminismos, los derechos de las mujeres y la centralidad de los cuidados. Además, este posicionamiento contribuirá a la visión de la organización en este ámbito, siendo una hoja de ruta tanto para el equipo profesional como para el Consejo de Gobierno. Los contenidos de este posicionamiento serán fruto de las reflexiones y debates y se dedicará un espacio específico para lograr el acuerdo con el mismo tanto en el equipo profesional como en el Consejo de Gobierno.

Objetivo 2. Incorporar la perspectiva de género e interseccional y la revalorización del cuidado de las personas en la planificación estratégica y el trabajo de las áreas

Una de las áreas de mejora identificadas en el diagnóstico, señalaba la necesidad de una mayor concreción de la transversalización de la perspectiva de género y feminista en la planificación estratégica de la organización. Está previsto el impulso de un proceso para la elaboración del nuevo Plan estratégico (2025-2029) y, por tanto, es una oportunidad para concretar cómo se va a tener en cuenta la mirada feminista en esta planificación y cómo se medirá el impacto de género de cada una de ellas.

También se quiere dar mayor relevancia a los cuidados en la planificación estratégica, y su concreción en el trabajo de las áreas, entendiendo la necesidad de impulsar procesos que tal vez no tengan unos resultados cuantificables (ya sea a nivel económico, de participación, de visibilidad mediática, etc.), sino que son procesos más invisibles, pero no por ello menos importantes. Así, hablamos de procesos que favorecen el cuestionamiento crítico feminista, procesos de aprendizaje y procesos que impulsan la cohesión de la organización.

En relación al trabajo de las áreas, se quiere reforzar la incorporación de la perspectiva de género teniendo en cuenta además de medidas concretas, indicadores de impacto de género que orienten la planificación e implementación de los procesos. Además, con el objetivo de ir incorporando una mirada que tenga en cuenta cómo además del género intervienen otras variables, como la orientación e identidad sexual, el ser una persona racializada, la edad, la diversidad funcional, etc., la perspectiva interseccional será otro aspecto que se tendrá en cuenta a la hora de implementar el trabajo de las áreas.

En este sentido, la capacitación y los aprendizajes adquiridos gracias a las acciones del anterior objetivo, favorecerán que la perspectiva de género, interseccional y de revalorización de los cuidados se tenga en cuenta en la planificación estratégica y operativa anual.

UN Etxea trabaja conjuntamente con organizaciones de mujeres y feministas, pero no es un criterio que se priorice sobre otros a la hora de establecer alianzas. Se percibe que aún queda camino por hacer en este sentido, pero se reconoce el carácter transformador del feminismo y, por tanto, la relevancia de trabajar conjuntamente con organizaciones feministas de manera estratégica. De ahí, la necesidad de identificar alguna organización feminista y establecer una colaboración a medio y largo plazo, con un carácter más estratégico que puntual que permita implementar procesos de transformación feminista en alguno de los ámbitos de acción de la organización.

¿Qué cambios se quieren alcanzar al finalizar el II PPEG?

Cambio 3. UN Etxea cuenta con un Plan Estratégico en donde la estrategia de transversalización de la equidad de género se plantea de una manera clara y concreta.

Cambio 4. UN Etxea cuenta con indicadores de impacto que ayudan a medir los cambios en materia de equidad de género e interseccionalidad.

Cambio 5. UN Etxea implementa un proceso de transformación feminista a medio y largo plazo en un ámbito estratégico de la organización en red con organizaciones feministas.

➤ Acciones del Objetivo 2

2.1. Establecer espacios específicos en el proceso participativo para la elaboración del nuevo Plan estratégico orientados a concretar como transversalizar la mirada de género y de revalorización de los cuidados.

En el proceso de participación para la elaboración del nuevo plan estratégico se tendrá en cuenta la creación de momentos específicos de reflexión, debate y acuerdo para concretar de qué manera ese principal interés institucional puede contribuir a la construcción de procesos feministas y de revalorización de los cuidados, señalándose así algunos indicadores de impacto de género. Por tanto, también se establecerán en la planificación estratégica, líneas de acción que favorezcan la consecución de estos indicadores.

2.2. Establecer espacios específicos en los procesos de planificación y valoración anual para mejorar la incorporación de la perspectiva de género, interseccional y de revalorización de los cuidados en los proyectos propios de cada área.

Las reuniones del equipo establecidas para dar a conocer el trabajo previsto de manera anual, de cada área, contarán con un espacio específico para que se pongan en común las acciones específicas o los criterios que se van a seguir para incorporar la perspectiva de género e interseccional y de revalorización de los cuidados. Así, además de visibilizarlo y aprender unas áreas de otras, se contrastará y se recogerán aportaciones de mejora.

En la reunión del equipo establecida para valorar el trabajo desarrollado, de nuevo, se tendrá en cuenta de manera específica, una valoración de consecución de las acciones y criterios planteados, así como los retos pendientes.

2.3. Impulsar un proyecto piloto para incorporar la perspectiva de género y de revalorización de los cuidados en el presupuesto de la organización.

Esta acción, identificada como un reto en el proceso de cambio organizacional, se considera además de innovadora, relevante porque permitirá poner en práctica en un ámbito más técnico, la incorporación de la perspectiva de género y de revalorización de los cuidados, cuantificando el presupuesto destinado a desarrollar estos compromisos.

En este plan está previsto un proyecto piloto, es decir, no se cuantificará todo el presupuesto de la entidad, sino que se seleccionará un área determinada o un proceso, de manera que sirva como proceso de aprendizaje y poco a poco pueda ir incorporándose a todo el presupuesto.

2.4. Establecer alianzas con alguna organización feminista para implementar estrategias de acción a medio y largo plazo con un carácter transformador feminista en un ámbito estratégico de la organización.

Para lograr la identificación de las organizaciones feministas aliadas de UN Etxea, se dará a conocer en alguna de las reuniones de equipo el ecosistema feminista de cada proyecto y/o proceso que impulsa cada área y en otra reunión se dedicará espacio para realizar una valoración de esta colaboración. Así, el Grupo Interno de Género, contará con información relevante que le permita identificar qué tipo de alianza estratégica establecer y con qué organización/es.

2.5. Sistematizar los aprendizajes y el impacto de género de estas estrategias tanto a nivel interno como externo.

El proceso diseñado para trabajar conjuntamente con aliadas feministas contará con espacios específicos que permitan parar, mirar y analizar para recoger aprendizajes del proceso y valorar el impacto que tiene tanto a nivel externo, en relación a cómo se contribuye a la transformación de las relaciones de género, y también el impacto hacia lo interno de la organización, es decir, si contribuye de alguna manera al cambio organizacional feminista que pretende UN Etxea.

Objetivo 3. Visibilizar el compromiso de UN Etxea por la equidad de género, los feminismos y los derechos de las mujeres

Este objetivo pretende dar a conocer el compromiso adquirido a nivel institucional por el cambio organizacional de género, los feminismos y el trabajo por la defensa de los derechos de las mujeres, así como su posicionamiento teórico acordado. Actualmente, sobre todo es el equipo profesional quien tiene un mayor conocimiento de las acciones y posicionamientos respecto a esta materia, pero se ha identificado que, de cara hacia fuera, la información no se muestra en la mayor parte de los casos, las acciones y procesos que se llevan a cabo.

Conseguir un mayor reconocimiento de la labor de la persona referente de género y del Grupo Interno de Género como agentes protagonistas del cambio organizacional feminista, es otro de los retos identificados en el proceso diagnóstico. Por ello, se quiere mostrar y poner en valor la estructura y las personas que tienen como función el seguimiento y el impulso del II PPEG, porque el cambio organizacional feminista es un proceso que requiere cuidado y atención al tratar de conseguir cambios en la cultura organizacional, siendo además un ámbito invisible en relación a la visibilización de conseguir resultados.

De cara hacia otras entidades del ecosistema de UN Etxea, se pretende dar un paso más en esta visibilización, mostrando la experiencia y trayectoria de UN Etxea a otras entidades de su entorno, ya sea de su base social o del entorno de NNUU, para promover acciones que también impliquen cambios en la cultura organizacional y por tanto reduzcan las relaciones de desigualdad entre mujeres y hombres.

¿Qué cambios se quieren alcanzar al finalizar el II PPEG?

Cambio 6. El trabajo desarrollado en materia de equidad de género, derechos de las mujeres y feminismos, es conocido por el Consejo de Gobierno y la base social.

Cambio 7. La labor del Grupo Interno de Género como impulsora de este trabajo e impulsora del cambio organizacional pro-equidad, cuenta con el reconocimiento del equipo de trabajo y del Consejo de Gobierno.

Cambio 8. UN Etxea impulsa cambios en otras organizaciones en materia de cambio organizacional pro-equidad de género.

➤ Acciones del Objetivo 3

3.1. Difundir entre las personas socias e integrantes del Consejo de Gobierno píldoras formativas en materia de feminismos, derechos de las mujeres y cambio organizacional pro-equidad de género.

Además de contar con un equipo profesional formado es necesario promover entre la base social y sobre todo a las personas que integran el Consejo de Gobierno, ciertos contenidos y conceptos que ayuden a comprender la necesidad de la transformación con mirada feminista para el cambio social y también para el cambio organizacional interno, poniendo en el centro los cuidados, revalorizando aquellos procesos que no son tan visibles, pero contribuyen a la sostenibilidad y el desarrollo de UN Etxea.

ONU Mujeres cuenta con píldoras formativas en formato on-line que serán utilizadas como medio para sensibilizar y concienciar a la base social. Los proyectos que se impulsen desde las diferentes áreas también desarrollarán entre sus actividades el diseño de capacitaciones on-line que favorezcan el acercamiento de estos temas.

3.2. Establecer encuentros con entidades de la base social y/o del entorno para dar a conocer la experiencia de cambio organizacional pro-equidad de género de UN Etxea.

Se programarán reuniones con diversas entidades socias de UN Etxea y/o de nuestro entorno o ecosistema, para compartir y difundir la experiencia de cambio organizacional hacia la equidad de género llevada a cabo por UN Etxea. Durante estos encuentros, se busca informar y sensibilizar a estas entidades sobre la promoción de la equidad de género dentro de las organizaciones. Esto puede implicar compartir datos, experiencias, buenas prácticas y lecciones aprendidas en el proceso de cambio organizacional, con el objetivo de inspirar y motivar a otras organizaciones a seguir un camino similar hacia la equidad de género. Además, estas reuniones pueden servir para establecer alianzas, intercambiar ideas y colaborar en iniciativas conjuntas relacionadas con la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres.

3.3. Incorporar información específica en materia de cambio organizacional pro-equidad de género y feminismos en la página WEB y en los documentos que muestran a la base social y a la sociedad qué es UN Etxea y qué actividad realiza.

UN Etxea cuenta principalmente con dos documentos para dar a conocer la organización y su actividad. Uno es un dossier de presentación que se entrega a personas y entidades para dar a conocer la Asociación, y el otro, es la memoria anual que se da a conocer en la Web y en RRSS. Así, en el caso de la memoria anual, incrementará los contenidos relacionados con feminismos y cambio organizacional pro-equidad de género, señalando además de noticias y actividades, los avances logrados en el cambio organizacional.

En el dossier de presentación de UN Etxea se incorporará información específica que muestre el compromiso por el cambio organizacional pro-equidad de género, el cuidado de las personas y el rechazo de todo tipo de violencias machistas y LGTBfóbicas. Además, se incorporarán hitos y alianzas importantes relacionadas con estos ámbitos.

3.4. Incorporar el Grupo Interno de Género en el organigrama de UN Etxea.

Dotar al Grupo Interno de Género (GIG) de funciones claras e incorporarlo en el organigrama de la organización es un primer paso para su visibilización y posicionamiento en UN Etxea. Este organigrama estará visible en la memoria anual y en la web de UN Etxea.

Además, este grupo tendrá una participación importante en la planificación estratégica de la asociación con el fin de que los objetivos y acciones del II PPEG se tengan en cuenta en el nuevo Plan estratégico.

5.2. ÁMBITO DE ACCIÓN 2. Fomentar una cultura organizacional que promueva la interdependencia, el reconocimiento y la celebración

Este ámbito, más relacionado con la cultura organizacional, incorpora aspectos que van a promover valores y procesos internos relacionados con la interdependencia, el reconocimiento y la celebración. A lo largo del diagnóstico, han surgido reflexiones y debates interesantes sobre la necesidad de seguir profundizando en estos conceptos con una perspectiva feminista porque se considera que son ámbitos que, desde esa mirada feminista, van a aportar gran valor a las tres líneas de acción de este II PPEG.

Se establecen dos objetivos, el primero para mirar, analizar y revisar prácticas, procesos, criterios, hábitos etc., y el segundo, dirigido a incorporar cambios, dar seguimiento y evaluar de nuevo.

Objetivo 4. Impulsar la reflexión, la generación de aprendizajes y buenas prácticas para promover la interdependencia, el reconocimiento y la celebración

Los feminismos ponen en el centro los conceptos de vulnerabilidad e interdependencia si los cuidados quieren ser tenidos en cuenta. En un equipo, la vulnerabilidad no puede verse como debilidad sino como una forma de fortalecer la interdependencia y la colaboración mutua. Sentirse parte de un sistema en donde todas las funciones y todos los trabajos se reconocen y aportan valor.

Se pretende impulsar una cultura organizacional en donde el reconocimiento tenga una mayor centralidad. En el proceso se ha identificado que, si bien el reconocimiento a nivel individual es importante para una mayor motivación, si no hay espacio para el reconocimiento colectivo, no se consigue fortalecer y cohesionar el equipo de personas que integra UN Etxea. Una cultura que incorpore en el reconocimiento aspectos no ligados al ámbito más productivo, lo que se ve, lo exitoso socialmente, dando visibilidad a lo relacional, la estructura, las tareas más invisibles, etc.

Respecto a la celebración, se considera un aspecto que, si bien actualmente se tiene en cuenta, necesita cierta *estructura*, no tanto para restar el carácter informal de la misma en algunos momentos (encuentros informales para celebrar cumpleaños, bienvenidas, despedidas, etc.), sino también para incorporar elementos en estos espacios informales que tengan como objetivo la cohesión del equipo de trabajo, otro aspecto clave para sentirse interdependientes. La corresponsabilidad en la organización de estos momentos será un elemento clave a tener en cuenta.

¿Qué cambios se quieren alcanzar al finalizar el II PPEG?

Cambio 9. UN Etxea impulsa actitudes y prácticas que favorecen el reconocimiento y la interdependencia.

Cambio 10. El equipo profesional de UN Etxea tiene una mayor cohesión.

➤ *Acciones del Objetivo 4*

4.1. Realizar evaluaciones de procesos y/o proyectos incorporando criterios que pongan en el centro la interdependencia y el reconocimiento.

Está prevista la identificación de ciertos procesos y/o proyectos por los que se quiere comenzar a realizar esta actividad relacionada con el impulso de la evaluación de procesos no solo teniendo en cuenta los logros obtenidos respecto a los resultados, sino poniendo la mirada también en el grado de corresponsabilidad en las funciones y tareas comunes, el grado de colaboración de cada área y equilibrio de cargas de trabajo, los aprendizajes individuales y colectivos y la valoración del grado de cohesión y el grado de bienestar o malestar a nivel individual y organizacional.

4.2. Diseñar una herramienta tipo “check list” que permita visibilizar tareas invisibles de los procesos/acciones.

Con el fin de poder tener en cuenta “lo invisible” y hacer posible su visibilización, reconocimiento y grado de corresponsabilidad en este tipo de tareas, se diseñará una herramienta tipo check list para ser utilizada en acciones específicas en donde haya una mayor implicación de todo el equipo y así permita obtener información para ser analizada conjuntamente y establecer aprendizajes y cambios para promover el reconocimiento y la corresponsabilidad.

4.3. Establecer un calendario de momentos de celebración dirigidos a la cohesión del equipo.

Una vez al trimestre se organizará de manera rotatoria y en equipo de dos o tres personas, un momento de celebración entre todas las personas del equipo profesional que incorporará no solo elementos informales, sino acciones específicas que favorezcan la cohesión (generando confianza y compartiendo propósito y valores).

Estos momentos además de tener en cuenta cumpleaños, despedidas, aprobación de proyectos (fechas que habitualmente ya se tienen en cuenta), incorporarán la celebración de procesos, con un objetivo también de reconocimiento, no tanto de resultados sino de aprendizajes, cambios a nivel relacional, emocional, etc.

Objetivo 5. Mejorar los procedimientos de los procesos de coordinación y de toma de decisiones incorporando los aprendizajes en torno al reconocimiento y la revalorización de los cuidados

Se pretende que las reflexiones y aprendizajes señaladas en el objetivo 4, sean incorporadas en los procedimientos de coordinación y de toma de decisión para fortalecer estos espacios con criterios feministas, de manera que se garantice el cuidado de las personas, el reconocimiento de todos los trabajos y tareas, el seguimiento y valoración de acuerdos y la incorporación de criterios que ayuden a incorporar la mirada feminista en el proceso de toma de decisiones.

Así, se ha identificado que la reunión semanal del equipo profesional, en donde participan todas las personas, es un espacio clave tanto para la planificación, como la coordinación de procesos, la difusión de información y la toma de decisiones. Se ha puesto en valor la existencia de este espacio y la frecuencia del mismo, pero también se han observado prácticas que reducen la oportunidad de ser un espacio donde se reconozcan todos los trabajos y la corresponsabilidad en su organización. También se ha identificado que el proceso de toma de decisiones debe contar con un espacio específico si se quiere promover la participación de todas las personas y dar seguimiento a los acuerdos tomados y evaluarlos conjuntamente. No consiste en generar mayor estructura en una organización pequeña como es UN Etxea porque supondría una carga de trabajo, sino más bien en ordenar los procesos internos ya existentes.

Otro componente importante a la hora de incorporar la mirada feminista en el proceso de toma de decisiones es el establecer acciones que permitan reducir la influencia de dinámicas informales en el proceso de toma de decisión porque obstaculiza la participación, generando confusión y desconocimiento. Todas las organizaciones cuentan con este tipo de dinámicas que crean desigualdad y pérdida de poder de algunas personas, de ahí la necesidad de seguir revisando prácticas, hábitos y actitudes para ser conscientes y establecer acciones que permitan reducir estos impactos negativos.

¿Qué cambios se quieren alcanzar al finalizar el II PPEG?

Cambio 11. UN Etxea cuenta con espacios de coordinación que promueven la corresponsabilidad, la interdependencia y la visibilización de los procesos y tareas más invisibles y poco reconocidas.

Cambio 12. UN Etxea consolida mecanismos que facilitan la transparencia de las decisiones y garantizan la incorporación de la perspectiva de género y feminista en los procesos de toma de decisión dentro del equipo.

➤ Acciones del Objetivo 5

5.1. Establecer espacios diferenciados en las reuniones de equipo según el objetivo de los mismos.

Esta acción hace referencia a la necesidad de ordenar los procesos internos de trabajo en relación a la coordinación, planificación, flujos de comunicación y toma de decisiones. Así, a la hora de planificar y realizar la convocatoria se tendrá en cuenta el carácter de cada punto del orden del día (informativo, toma de decisión, planificación/coordinación), estableciendo tiempos y buscando un equilibrio en la visibilización del trabajo de cada área.

5.2. Establecer un sistema de roles rotatorios en los espacios de coordinación y toma de decisión.

Una de las medidas identificadas para promover la corresponsabilidad es el establecimiento de un sistema de roles rotatorios en las reuniones semanales del equipo profesional. En este proceso se han identificado 3 roles principales:

- Rol de dinamización (vela por la marcha de la sesión y el equilibrio de participación)
- Rol de convocatoria y recogida de acta (recoge las necesidades de la organización y establece convocatoria señalando carácter de cada punto de orden del día).
- Rol de cuidado de las personas (está atenta a cuestiones que generan malestar y establece la bienvenida y cierre de las sesiones).
- Rol de reconocimiento (vela porque exista un equilibrio en la visibilización del trabajo de cada área y cada persona).
- Rol de acuerdos (vela por realizar un seguimiento de los acuerdos tomados).

Estos dos últimos roles no se rotarán en cada reunión, sino que contarán con una frecuencia mayor dado el cariz de su función.

5.3. Establecer herramientas en el proceso de toma de decisiones que permitan incorporar la mirada feminista.

Además de establecer un espacio específico para esta función, es necesario tener claros los criterios que van a guiar la toma de decisión. De ahí la necesidad de incorporar ciertos criterios que permitan tener en cuenta el grado de relevancia de procesos relacionales y/o de cuidado y la capacidad de transformación de las relaciones de poder.

También, es necesario incorporar metodologías que favorezcan la participación equitativa y el seguimiento y revisión de los acuerdos tomados.

5.4. Establecer mecanismos para mejorar la comunicación y una toma de decisiones más articulada entre el equipo profesional y el Consejo de Gobierno.

Se identifica la necesidad de establecer mecanismos de articulación entre el Consejo de Gobierno y el equipo profesional, que trasciendan del papel de puente que ejerce la Dirección. Para favorecer la transparencia y una mejor coordinación entre los espacios, se establecerán momentos específicos con el equipo profesional, antes de las reuniones del Consejo de Gobierno, para informar sobre los temas a tratar y recoger propuestas del equipo profesional si las hubiera. Además, después se les realizará una devolución de lo ocurrido en las sesiones del Consejo Gobierno.

5.5. Mejorar el grado de comunicación para los procesos del trabajo a través de la utilización de las herramientas tecnológicas disponibles.

La transición hacia el uso de Office 365 en la nube y otras nuevas tecnologías, proporcionan una amplia gama de oportunidades para mejorar la comunicación dentro del equipo y optimizar los procesos de trabajo. Sin embargo, hasta el momento, no se han explorado completamente estas posibilidades. Por ello, se ha identificado la necesidad de hacer un mejor aprovechamiento las herramientas que ofrece con el fin de facilitar prácticas de trabajo flexibles y colaborativas, con un enfoque consciente de género, que incluyan la identificación de brechas de género en el uso de tecnología y el ofrecer capacitación y apoyo personalizado.

5.3. ÁMBITO DE ACCIÓN 3. Promover los cuidados, la conciliación corresponsable y el rechazo de las violencias machistas en UN Etxea

Este tercer ámbito centra el interés principalmente en los procesos relacionados con el cuidado de las personas que mantienen un vínculo laboral con UN Etxea, como es el caso del equipo profesional y personas en prácticas o becadas. Si bien, también tiene en cuenta a las personas que integran el Consejo de Gobierno a la hora de promover concienciación y buenas prácticas para prevenir cualquier manifestación de violencia machista.

Uno de los objetivos está enfocado en los procesos que atienden las condiciones laborales (convenio laboral, encuesta de satisfacción anual) y los procedimientos de selección, acogida y despedida de las personas que integran el equipo de trabajo, en prácticas, becarias, etc., y otros relacionados con la acogida y despedida de las personas. En el proceso se ha dado relevancia a poner la mirada en ciertos procedimientos que ya existen y se utilizan porque se consideran herramientas que van a visibilizar el compromiso de la organización con la centralidad de los cuidados, el reconocimiento de todos los trabajos y la interdependencia. Además, también se ha echado en falta incorporar esta mirada en la despedida de las personas, sobre todo para otorgar más espacio al reconocimiento.

El otro objetivo está relacionado con el impulso de espacios y cauces para la atención de los conflictos que surgen como consecuencia de la gestión de la diversidad y otros malestares provocados por el estrés laboral en momentos de sobrecarga de trabajo del equipo profesional.

Este segundo objetivo, además pretende impulsar entornos seguros y libres de machismo y LGTBIfobia promoviendo el rechazo a cualquier manifestación de violencia machista. En este caso, también el Consejo de Gobierno será agente de cambio.

Objetivo 6. Incorporar una mirada feminista y de revalorización de los cuidados a los procesos y documentos institucionales que ordenan los procedimientos de atención de las condiciones laborales y procesos de selección, acogida y despedida de las personas

UN Etxea cuenta con procedimientos que ordenan y orientan los procesos de selección del personal y los procesos de acogida de las personas. En el caso de la selección, se incorporan ciertos criterios que tienen en cuenta la reducir la brecha de género, pero se necesita una revisión de estos procedimientos para revalorizar y dar mayor centralidad a los cuidados y mostrar el compromiso de la organización en este ámbito.

En este sentido, se quiere revisar el actual procedimiento de acogida de entidades y de personas que tenga en cuenta la visibilización del compromiso por el cambio organizacional pro-equidad de género, el rechazo de cualquier manifestación de violencia machista, el reconocimiento de todas las funciones y tareas y el cuidado de las personas y entidades que forman parte de la organización. También se quiere incorporar un procedimiento de despedida para las personas que se van, incorporando elementos que pongan en valor el reconocimiento y la revalorización de los cuidados.

Una herramienta que ya existe para valorar el grado de satisfacción de las personas del equipo de trabajo con las condiciones laborales y entorno de trabajo es una encuesta anónima de valoración que se realiza anualmente. En el proceso se ha identificado que esta herramienta puede mejorarse incorporando propuestas que puedan valorar el grado de corresponsabilidad en las funciones comunes y relacionadas con el cuidado del espacio y de las personas y el grado de reconocimiento. Además, puede darse un paso más, y establecer anualmente un espacio de evaluación de las personas del equipo con la dirección, en donde no solo el desempeño de funciones y tareas tenga presencia sino también aspectos relacionados con la participación, el bienestar emocional y el empoderamiento.

Otro procedimiento que requiere ser analizado con una mirada de revalorización de los cuidados es la política de conciliación para construir una política de conciliación corresponsable, poniendo en el centro de la reflexión y debate la gestión de la diversidad en relación a las necesidades específicas de cada persona y el impulso de la interdependencia.

¿Qué cambios se quieren alcanzar al finalizar el II PPEG?

Cambio 13. El personal de UN Etxea acuerda formalmente una mejora en el equilibrio de la actividad laboral y la vida personal considerando las necesidades de las personas, atendiendo a su diversidad y promoviendo la interdependencia.

Cambio 14. UN Etxea cuenta con un procedimiento de acogida y despedida de personas que incorpora aspectos relacionados con el reconocimiento de todas las funciones y tareas, la celebración y la información sobre los procesos de cambio organizacional pro-equidad de género y la prevención y actuación ante la violencia machista.

➤ Acciones del Objetivo 6

6.1. Establecer espacios que permitan identificar y consensuar mejoras en el MARLUE que promuevan la revalorización de los cuidados.

El convenio propio, llamado MARLUE, si bien incorpora ya medidas de conciliación que favorecen el equilibrio de la actividad laboral con la vida de las personas, necesita una revisión de manera que se pueda actualizar incorporando ciertas mejoras y aspectos que revaloricen los cuidados y el autocuidado sin perder de vista que prácticas relacionadas con el impulso de la cohesión y la interdependencia se vean perjudicadas.

Se definirá y pondrá en marcha un itinerario que permita identificar y consensuar estas mejoras en el MARLUE, que garantice la participación de todas las partes interesadas, haciendo un análisis del MARLUE anterior, estableciendo espacios de consulta y participación donde los miembros del equipo puedan expresar sus necesidades, preocupaciones y sugerencias en relación con la conciliación laboral y los cuidados y acordando las mejoras del nuevo marco de relaciones laborales.

6.2. Diseñar un protocolo de acogida y despedida para las personas del equipo profesional, becadas y en prácticas que incorpore una mirada feminista y de revalorización de los cuidados.

Esta acción pretende contribuir a crear un ambiente laboral más inclusivo y equitativo para todas las personas de UN Etxea, fomentando los cuidados. Para la elaboración de este protocolo de acogida y despedida con una perspectiva feminista y de revalorización de los cuidados partiremos de la reflexión y el análisis de la situación actual. Asimismo, se indagará sobre las mejores prácticas en acogida y despedida en entornos laborales desde una perspectiva feminista y de cuidados. Por último, se diseñará un protocolo que además de la acogida y despedida, incorpore formación sobre igualdad de género.

6.3. Diseñar un procedimiento de acogida y despedida de las personas y entidades que integran el Consejo de Gobierno.

Con el fin de visibilizar el compromiso de UN Etxea por la revalorización de los cuidados, también se tendrá en cuenta impulsar la acogida y despedida (a modo de reconocimiento) de quienes integran el Consejo de Gobierno.

6.4. Realizar una valoración de desempeño incorporando valores que promuevan el reconocimiento y el empoderamiento.

La dirección establecerá espacios con cada persona del equipo de manera anual para valorar de forma conjunta el desempeño de sus funciones y tareas, así como otros aspectos relacionados con el nivel de participación, el grado de bienestar a nivel emocional y el reconocimiento de otros aspectos no solo basados en los resultados de sus funciones.

Objetivo 7. Impulsar espacios y procedimientos que favorezcan la prevención y actuación ante los conflictos y ante las violencias machistas y LGTBIfóbicas

Promover los cuidados, requiere promover la seguridad de las personas gestionando la diversidad desde el respeto, la honestidad y tomando conciencia de la interdependencia. Por tanto, para gestionar esta diversidad, se requiere poner atención al conflicto que genera las diferentes formas de hacer, comunicar e incluso de ser y a los malestares que provoca este conflicto si no se atiende y se conversa sobre el mismo. Actualmente no existen cauces formales o espacios específicos para la atención de conflictos lo que pone en riesgo la atención del cuidado de las personas y de la propia organización.

A la hora de atender y tener en cuenta las emociones en una organización hay que cuidar especialmente la diversidad de las personas a la hora de expresar su bienestar y malestar, respetando su espacio. Pero también, conviene incorporar espacios que fomenten la expresión de emociones en un entorno laboral, si se quiere dar centralidad al cuidado de las personas. Cómo nos sentimos influye en las formas de hacer, en qué decisiones tomamos, en cómo nos relacionamos, por tanto, es necesario comenzar a poner la mirada en las emociones para establecer una mejor relación laboral que favorezca la cohesión y el desempeño del trabajo.

El equipo profesional pone en valor el grado de respeto y buen trato que se percibe en las relaciones personales y quiere afianzar esta buena práctica promoviendo técnicas concretas de comunicación no violenta de manera que se institucionalicen, de alguna manera, algunas prácticas comunicativas que previenen la generación de ciertos conflictos.

Como aspecto importante del cuidado de las personas, se incorpora la necesidad de contar con espacios seguros y libres de toda manifestación de violencia machista. UN Etxea cuenta ya con un Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo y Orientación Sexual, pero tener este documento no garantiza la prevención y atención de estas situaciones sino se realizan acciones específicas que promuevan una concienciación sobre la necesidad de erradicar todo tipo de violencia machista y LGTBIfóbica.

¿Qué cambios se quieren alcanzar al finalizar el II PPEG?

Cambio 15. UN Etxea cuenta con cauces para la expresión y atención de los malestares y conflictos que tienen en cuenta la diversidad de las personas del equipo.

Cambio 16. UN Etxea promueve comportamientos y prácticas que rechazan cualquier manifestación de violencia machista y LGTBfóbica.

➤ Acciones del Objetivo 7

7.1. Establecer metodología para la expresión de emociones en las reuniones de equipo.

Ya se ha mencionado en la actividad 5.2. que uno de los roles identificados para las sesiones de trabajo conjuntas es el rol de cuidado de las personas. Si bien, estas reuniones no son un espacio de gestión emocional, sí se quiere visibilizar que las personas llegan a las mismas con una carga emocional que en la mayoría de los casos influye tanto a nivel relacional como organizativo. También se pone el foco en la despedida, realizando de nuevo una ronda voluntaria de expresión de emociones.

7.2. Avanzar en la práctica de la comunicación no violenta, para mejorar la escucha activa y la asertividad.

Recibir una formación específica sobre comunicación no violenta para mejorar la escucha activa y la asertividad y elaborar conjuntamente un decálogo que permanezca visible en los espacios de trabajo y que pueda revisarse y evaluarse de manera anual.

7.3. Participar en espacios donde se compartan buenas prácticas en torno a la atención de conflictos y gestión emocional.

Con el fin de avanzar en el desarrollo de prácticas que favorezcan la gestión emocional en espacios laborales y la prevención y atención de conflictos, se establece esta acción de participar en espacios con otras entidades que cuentan con mayor experiencia y trayectoria en este ámbito.

7.4. Promover la sensibilización y formación en materia de violencia machista y LGTBfóbica al equipo profesional y al Consejo de Gobierno.

El equipo profesional recibirá formación específica en esta materia que permitirá además de sensibilizar y concienciar, conocer herramientas de prevención, actuación, reparación y garantías de no repetición. Después de la formación se realizará una revisión del actual protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para incorporar de manera específica el respeto ante las identidades trans y otras disidencias de género.

En el caso del Consejo de Gobierno, se realizarán acciones de sensibilización y concienciación.

7.5. Incorporar en espacios impulsados por UN Etxea pautas de prevención ante cualquier manifestación de violencia machista.

Con el fin de ir incorporando acciones que visibilicen la relevancia de prevenir las diferentes formas que toma el machismo, UN Etxea diseñará y tendrá en cuenta una serie de recomendaciones que serán visibilizadas en algunos de los espacios de participación ciudadana impulsados por esta organización para promover espacios seguros y libres de cualquier discriminación.

6. INDICADORES

Cambio 1. UN Etxea cuenta con un posicionamiento teórico en materia de feminismos, derechos de las mujeres y equidad de género

El 100% del equipo profesional y el Consejo de Gobierno explicitan que conocen el posicionamiento institucional en materia de feminismos, derechos de las mujeres y equidad de género.

Al menos el 90% del equipo profesional participa en los debates y procesos de trabajo para la elaboración del posicionamiento.

Elaborado y aprobado un posicionamiento institucional sobre feminismos, derechos de las mujeres y equidad de género.

Cambio 2. El equipo profesional tiene capacidad para incorporar la perspectiva de género e interseccional en su área de trabajo

El 90% del equipo profesional afirma que el itinerario formativo en perspectiva de género e interseccionalidad ha sido adecuado para sentirse más empoderadas en la incorporación de la perspectiva de género e interseccionalidad en su trabajo.

Al menos el 80% del equipo profesional considera que han mejorado sus capacidades para incorporar la perspectiva de género e interseccional en su trabajo.

El equipo profesional considera que han adquirido la capacitación necesaria para poder trabajar en la definición de los indicadores de impacto.

Cambio 3. UN Etxea cuenta con un Plan Estratégico en donde la estrategia de transversalización de la equidad de género se plantea de una manera clara y concreta

Cada línea del Plan estratégico cuenta al menos con un indicador de género.

Cambio 4. Todas las áreas cuentan con indicadores de impacto que ayudan a medir los cambios en materia de equidad de género e interseccionalidad

Elaborado un documento con los indicadores de impacto de género y/o interseccionalidad que se quiere conseguir en cada área.

Cambio 5. UN Etxea implementa proceso de transformación feminista a medio y largo plazo en un ámbito estratégico de la organización en red con organizaciones feministas

Incorporado en la planificación estratégica el objetivo de avanzar en la alianza y trabajo en red con organizaciones feministas.

Nº de aportaciones o reflexiones, fruto del trabajo en red con organizaciones feministas, que UN Etxea decide incluir en los proyectos y procesos de la organización.

Nº de posicionamientos públicos planteados por el movimiento feminista en temáticas estratégicas para la organización (los derechos de las mujeres, la centralidad de los cuidados y la sostenibilidad de la vida y el planeta) que UN Etxea apoya públicamente.

Cambio 6. El trabajo desarrollado en materia de equidad de género, derechos de las mujeres y feminismos, es conocido por el Consejo de Gobierno y la base social

Al menos el 90% del Consejo de Gobierno conoce el trabajo desarrollado en materia de equidad de género, derechos de las mujeres y feminismos y haber participado en espacios de trabajo, formación y/o debates destinados a estas temáticas.

Nº de acciones de comunicación destinadas a la base social en la que se incluyen el trabajo desarrollado en materia de género, derechos de las mujeres y feminismos.

Socializado el posicionamiento institucional sobre feminismos, derechos de las mujeres y equidad de género a la base social, instituciones colaboradoras, socias y aliadas, redes y coordinadoras a las que pertenece UN Etxea.

Cambio 7. La labor del Grupo interno de género como impulsora de este trabajo e impulsora del cambio organizacional pro-equidad, cuenta con el reconocimiento del equipo de trabajo y del Consejo de Gobierno

El grupo interno de género, o alguna representación del mismo, es parte del equipo que impulsará la elaboración de la planificación estratégica, su seguimiento y evaluación.

El 100% de las personas que forman parte del grupo interno de género explicitan que la organización ha sido consciente del tiempo de dedicación de las personas que lo integran en la función de seguimiento, evaluación e impulso del II PPEG y se ha tenido en cuenta en el reparto de tareas, funciones, y cargas de trabajo.

El 90% de los aportes realizados por el Grupo interno de Género se incorporan al Plan Estratégico.

Cambio 8. UN Etxea impulsa cambios en otras organizaciones en materia de cambio organizacional pro-equidad de género

Nº de entidades que conocen la experiencia de UN Etxea en el proceso de cambio organizacional por equidad.

Cambio 9. UN Etxea impulsa actitudes y prácticas que favorecen el reconocimiento y la interdependencia

Identificado al menos un proceso interno y un proyecto en los que se va a realizar una evaluación piloto que incorpore criterios que ponen en el centro la interdependencia y el reconocimiento.

Acordados los criterios relacionados con el reconocimiento y la interdependencia que se van a evaluar en las experiencias piloto.

Extraídas y sistematizadas las conclusiones de la evaluación piloto que se puedan aplicar a otros espacios y proyectos.

Cambio 10. El equipo profesional de UN Etxea tiene una mayor cohesión

El 90% del equipo profesional admite que los espacios de celebración organizados han servido para generar confianza y cohesión del equipo.

El 90% del equipo profesional plantea que el hecho de que la responsabilidad compartida de la dinamización de los espacios celebrativos y de reconocimiento ha favorecido la corresponsabilidad y la interdependencia.

Se generan aprendizajes colectivos en torno a cómo cohesionar el equipo mediante el impulso de la celebración.

Cambio 11. UN Etxea cuenta con espacios de coordinación que promueven la corresponsabilidad, la interdependencia y la visibilización de los procesos y tareas más invisibles y poco reconocidas

Dos veces al año se dedica un espacio en las reuniones de coordinación a valorar las herramientas tipo check list que permiten visibilizar todas las tareas y se realiza una reflexión dirigida a incorporar mejoras en los procesos de trabajo que revaloricen tareas invisibles.

El 90% del equipo profesional explicita que la propuesta de trabajo de rotación de roles ha sido positiva para mejorar la corresponsabilidad y la interdependencia en el equipo.

El 90% del equipo profesional plantea que la propuesta de incluir los distintos roles en el funcionamiento de las reuniones de coordinación y espacios de decisión ha mejorado el funcionamiento y las dinámicas de estos espacios.

Cambio 12. UN Etxea consolida mecanismos que facilitan la transparencia de las decisiones y garantizan la incorporación de la perspectiva de género y feminista en los procesos de toma de decisión dentro del equipo

Al final el II PPEG, el 90% del equipo profesional explicita que ha mejorado el espacio de toma de decisiones y se han reducido los espacios informales en los que se tratan temas decisivos.

Definidas en la planificación las reuniones de coordinación que se dedicaran a recoger propuestas para llevar al Consejo de Gobierno.

Al finalizar el PPEG, el 90% del equipo profesional y del Consejo de Gobierno considera que los mecanismos implementados para mejorar la transparencia, la comunicación y la toma de decisiones en las reuniones han sido adecuados.

Cambio 13. El personal de UN Etxea acuerda formalmente una mejora en el equilibrio de la actividad laboral y la vida personal considerando las necesidades de las personas, atendiendo a su diversidad y promoviendo la interdependencia

Nº de propuestas relacionadas con la conciliación de la vida personal y laboral incorporada a los acuerdos laborales, durante la ejecución del II PPEG.

Nº de propuestas relacionadas con el cuidado de las personas que incluyen aspectos innovadores relacionados con la diversidad de familias, afinidades, o conceptualización de los cuidados, que se incorporan a los acuerdos laborales durante la ejecución del II PPEG.

Nº de debates, reflexiones y/o formaciones llevadas a cabo en la organización sobre la conciliación de la vida personal, laboral y los cuidados desde un enfoque feminista.

Cambio 14. UN Etxea cuenta con un procedimiento de acogida y despedida de las personas que incorpora aspectos relacionados con el reconocimiento de todas las funciones y tareas, la celebración y la

información sobre los procesos de cambio organizacional pro-equidad de género y la prevención y actuación ante la violencia machista

El 90% de las personas en prácticas o becarias a las que se les ha aplicado el procedimiento de acogida, durante la ejecución del II PPEG, manifiesta que este procedimiento ha sido positivo y significativo para su integración en la organización.

El 90% de las personas que se les ha aplicado el procedimiento de despedida, manifiesta estar agradecida por el trato dado por parte de la organización.

El 90% de las personas que se han incorporado temporal o indefinidamente al equipo profesional en este periodo, manifiesta que el proceso de acogida es útil para entender el reconocimiento de todas las funciones y tareas que se da en la organización, así como la importancia de la cohesión del equipo y la interdependencia.

El 90% de las personas que se han incorporado a la organización temporal o indefinidamente manifiestan que en el proceso de acogida les dieron a conocer el proceso de cambio organizacional pro-equidad de género y el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

El 100% de las personas del Consejo de Gobierno muestran un alto grado de satisfacción con el proceso de acogida y/o despedida.

Cambio 15. UN Etxea cuenta con cauces para la expresión y atención de los malestares y conflictos que tienen en cuenta la diversidad de las personas del equipo

El 70% del equipo profesional manifiesta que los espacios de expresión de las emociones planteados al inicio y al final de las reuniones han servido para reconocer la importancia de las mismas en los procesos de toma de decisión o de trabajo.

El 70% del equipo profesional manifiesta que la puesta en práctica de los aprendizajes obtenidos en la formación sobre comunicación no violenta ha servido para mejorar los espacios de trabajo, de decisión y el clima organizacional.

Cambio 16. UN Etxea promueve comportamientos y prácticas que rechazan cualquier manifestación de violencia machista y LGTBIQfóbicas

El 90% del equipo profesional, becarios/as y personas en prácticas, explicitan que después de la formación recibida sobre violencia machista y LGTBIQfóbicas, sienten que tienen capacidades y herramientas para reconocer las violencias machistas, prevenirlas y trabajarlas.

El 100% del equipo profesional, becarios/as, personas en prácticas y Consejo de Gobierno señalan conocer el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y LGTBIfóbico.

Elaborado un documento con recomendaciones ante las violencias machistas en espacios impulsados por UN Etxea.

7. ESTRUCTURA DE IMPULSO DEL DESARROLLO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

7.1. Grupo Interno de Género

El Grupo interno de Género tiene un papel relevante a la hora de implementar el desarrollo del II PPEG y realizar su seguimiento. También queremos destacar la importancia de la figura de la referente de género como rol de liderazgo de impulso del Plan.

El Grupo interno de Género está integrado por al menos tres personas (referente de género, dirección e integrante del Consejo de Gobierno) y entre sus funciones se encuentran las siguientes:

- Impulsar las diferentes acciones coordinando y planificando su ejecución.
- Realizar el seguimiento del II PPEG teniendo una visión global de la marcha del proceso pro-equidad en UN Etxea (problemas, ilusión, asimilación, resistencias...).
- Impulsar los diferentes espacios de reflexión y debate que se abrirán en UN Etxea.
- Sistematizar las ideas fuerza y consensos establecidos en los diferentes espacios de reflexión y formación.

Las reuniones serán de carácter bimensual, pero la comunicación entre sus integrantes será fluida con el fin de facilitar el desarrollo del Plan y su seguimiento.

7.2. Equipo profesional

Además de la persona referente de género y el Grupo Interno de Género, también el equipo profesional va a tener un papel protagonista en el seguimiento buscando así una mayor apropiación e implicación en este cambio organizacional.

Así, una vez al trimestre se establecerán espacios específicos en las reuniones del equipo profesional para contrastar conjuntamente el grado de desarrollo del II PPEG y compartir los aspectos que facilitan y obstaculizan el cambio organizacional previsto.

7.3. Consejo de Gobierno

El Consejo de Gobierno dará seguimiento a las acciones del IIPPEG de manera semestral, a la vez que se revise el Plan Estratégico 2025-2028.

Asimismo, anualmente en la Asamblea general de UN Etxea, se hará balance sobre las acciones más relevantes de este Plan a través de la revisión del Plan Estratégico 2025-2028 y una proyección de actividades para el año que siguiente.

7.4. Recursos destinados al desarrollo del II Plan pro-equidad de género

Los recursos destinados al II PPEG serán los recursos propios de la organización, y para paliar el impacto se buscarán fondos externos para algunas de las actuaciones.

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

8. LA ORGANIZACIÓN QUE NOS INSPIRA

Además de las áreas de mejora señaladas en el [apartado 4](#), para la elaboración del II PPEG se ha tenido en cuenta una definición acordada por el equipo técnico que señala una serie de características deseadas para avanzar en el cambio organizacional pro-equidad de género.

UN Etxea es una organización que fomenta la confianza entre las personas, la empatía, la escucha activa y la comunicación asertiva favoreciendo el respeto y el aprecio entre compañeras y compañeros.

Impulsa la transparencia.

Reconoce el trabajo de las personas y pone en valor el esfuerzo por el cuidado de las personas y por los procesos que hacen sostenible la propia organización.

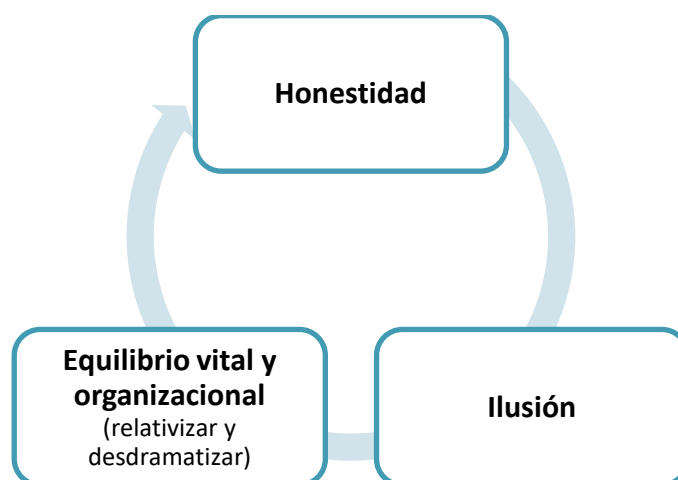
Facilita el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Impulsa procesos para garantizar un trabajo en equipo y la participación de todas las personas en la planificación y asignación de funciones y tareas.

Se preocupa por gestionar la diversidad y es flexible y comprensiva ante las realidades personales de cada persona que la integra.

Este II PPEG incorporará acciones específicas que promuevan permear estas características en la cultura organizacional de UN Etxea. De manera que los cambios que se vayan dando en estos ámbitos, sean cambios en creencias, en el sistema de valores de la organización, en la forma de llevar a cabo el trabajo, en cómo se toman las decisiones y en cómo se relacionan las personas.

En el cierre del proceso, se señalan 3 valores fundamentales que servirán como guía para enfocar del cambio organizacional pro-equidad de género



El impulso de estos cambios requiere que las personas sean conscientes de este proceso de cambio organizacional. Por eso, en el momento del cierre del proceso de elaboración de este II PPEG, las diferentes personas que integran el equipo profesional de UN Etxea, acuerdan una serie de compromisos a nivel individual para contribuir de manera consciente al cambio organizacional pro-equidad de género.

También se identifican conjuntamente ciertas señales que ayudarán a valorar cuanto se acerca o se aleja la organización de este modelo que inspira el cambio organizacional pro-equidad de género.

- ✍ *UN Etxea es una organización que se percibe como deseable y atractiva para trabajar en ella.*
- ✍ *En UN Etxea contamos con espacios donde poder conversar y debatir conjuntamente y de manera asertiva y no violenta sobre los ámbitos de mejora, tanto como equipo, como a nivel individual.*
- ✍ *El equipo de personas ponemos atención a lo importante y no tanto a lo urgente.*
- ✍ *UN Etxea colabora de manera estable con organizaciones feministas del ámbito local e internacional.*
- ✍ *Los cambios que se van dando en la organización en materia de feminismos, trascienden del equipo y son conocidos en nuestro entorno.*

10. DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA PLANIFICACIÓN

En este apartado, se muestra la planificación detallada de las acciones respecto a cuándo está prevista su realización y quién será responsable de su desarrollo. También se añade, qué tipo de recurso va a requerir (dedicación interna del personal o recurso externo).

Otra información que se incorpora en la descripción de las acciones es señalar si están orientadas a la disminución de las desigualdades de género detectadas y/o prevenirlas, a la incorporación de la transversalidad de género y mirada feminista y/o a impulsar el empoderamiento de las mujeres de la organización. También se señalan de manera específica las acciones que van dirigidas a transformar la cultura organizacional.

AMBITO 1. Consolidar el compromiso institucional por impulsar la equidad de género, los feminismos y los derechos de las mujeres en el ámbito organizacional como en la acción de UN Etxea

Objetivo 1. Fortalecer las capacidades de las personas en materia de feminismos e interseccionalidad

Acción	Responsable	Calendario			Presupuesto
		Año 1	Año 2	Año 3	
1.1. Identificar necesidades e intereses de formación de todas las personas del equipo y de la organización en materia de feminismos. <i>Transversalidad de género/Empoderamiento de las mujeres/ Eliminación desigualdades</i> <i>Transformación de la cultura organizacional</i>	Eva	x	x		Recursos internos
1.2. Diseñar un itinerario de formación de manera anual estableciendo espacios de formación teórica y también espacios de reflexión y debate. <i>Transversalidad de género/Empoderamiento de las mujeres/ Eliminación desigualdades</i> <i>Transformación de la cultura organizacional</i>	Nekane	x	x	x	Apoyo externo
1.3. Sistematizar las principales reflexiones y acuerdos de los debates en torno a criterios y posicionamientos teóricos en materia de feminismos. <i>Transversalidad de género/Empoderamiento de las mujeres/ Eliminación desigualdades</i> <i>Transformación de la cultura organizacional</i>	Nekane	x	x	x	Recursos internos
1.4. Elaborar y acordar el posicionamiento teórico institucional en materia de feminismos, derechos de las mujeres y centralidad de los cuidados. <i>Transversalidad de género/Empoderamiento de las mujeres/ Eliminación desigualdades</i> <i>Transformación de la cultura organizacional</i>	Aran/Nekane			x	Recursos internos

Objetivo 2. Incorporar la perspectiva de género e interseccional y la revalorización del cuidado de las personas en la planificación estratégica y el trabajo de las áreas

Acción	Responsable	Calendario			Presupuesto
		Año 1	Año 2	Año 3	
<p>2.1. Establecer espacios específicos en el proceso participativo para la elaboración del nuevo Plan estratégico orientados a concretar como transversalizar la mirada de género y de revalorización de los cuidados.</p> <p><i>Transversalidad de género/Empoderamiento de las mujeres Transformación de la cultura organizacional</i></p>	Aran	x			Recursos internos
<p>2.2. Establecer espacios específicos en los procesos de planificación y valoración anual para mejorar la incorporación de la perspectiva de género, interseccional y de revalorización de los cuidados en los proyectos propios de cada área.</p> <p><i>Transversalidad de género/Empoderamiento de las mujeres Transformación de la cultura organizacional</i></p>	Aran	x	x	x	Recursos internos
<p>2.3. Impulsar un proyecto piloto para incorporar la perspectiva de género y de revalorización de los cuidados en el presupuesto de la organización.</p> <p><i>Transversalidad de género</i></p>	Olga		x		Apoyo externo
<p>2.4. Establecer alianzas con alguna organización feminista para implementar estrategias de acción a medio y largo plazo con un carácter transformador feminista en un ámbito estratégico de la organización.</p> <p><i>Empoderamiento de las mujeres/ Eliminación desigualdades</i></p>	Eva/Nekane/ Sam/Bego/Aran	x	x	x	Recursos internos
<p>2.5. Sistematizar los aprendizajes y el impacto de género de estas estrategias tanto a nivel interno como externo.</p> <p><i>Empoderamiento de las mujeres/ Eliminación desigualdades Transformación de la cultura organizacional</i></p>	Nekane			x	Recursos internos

Objetivo 3. Visibilizar el compromiso de UN Etxea por la equidad de género, los feminismos y los derechos de las mujeres

Acción	Responsable	Calendario			Presupuesto
		Año 1	Año 2	Año 3	
<p>3.1. Difundir entre las personas socias e integrantes del Consejo de Gobierno píldoras formativas en materia de feminismos, derechos de las mujeres y cambio organizacional pro-equidad de género.</p> <p><i>Transversalidad de género/Empoderamiento de las mujeres/Eliminación desigualdades</i></p> <p><i>Transformación de la cultura organizacional</i></p>	Rubén	x	x	x	Recursos internos
<p>3.2. Establecer encuentros con entidades de la base social y/o del entorno para dar a conocer la experiencia de cambio organizacional pro-equidad de género de UN Etxea.</p> <p><i>Transversalidad de género/Empoderamiento de las mujeres/Eliminación desigualdades</i></p>	Aran/Nekane	x	x	x	Recursos internos
<p>3.3. Incorporar información específica en materia de cambio organizacional pro-equidad de género y feminismos en la página WEB y en los documentos que muestran a la base social y a la sociedad qué es UN Etxea y qué actividad realiza.</p> <p><i>Transversalidad de género/Empoderamiento de las mujeres/Eliminación desigualdades</i></p>	Aran/Nekane		x		Recursos internos
<p>3.4. Incorporar el Grupo Interno de Género en el organigrama de UN Etxea.</p> <p><i>Transversalidad de género/Empoderamiento de las mujeres</i></p>	Aran/Rubén		x		Recursos internos

ÁMBITO DE ACCIÓN 2. Fomentar una cultura organizacional que promueva la interdependencia, el reconocimiento y la celebración

Objetivo 4. Impulsar la reflexión, la generación de aprendizajes y buenas prácticas para promover la interdependencia, el reconocimiento y la celebración

Acción	Responsable	Calendario			Presupuesto
		Año 1	Año 2	Año 3	
4.1. Realizar evaluaciones de procesos y/o proyectos incorporando criterios que pongan en el centro la interdependencia y el reconocimiento. <i>Transversalidad de género/Empoderamiento de las mujeres/ Eliminación desigualdades</i> <i>Transformación de la cultura organizacional</i>	Aran		x		Recursos internos
4.2. Diseñar una herramienta tipo "check list" que permita visibilizar tareas invisibles de los procesos/acciones. <i>Transversalidad de género/ Eliminación desigualdades</i> <i>Transformación de la cultura organizacional</i>	Rubén	x			Recursos internos
4.3. Establecer un calendario de momentos de celebración dirigidos a la cohesión del equipo. <i>Transversalidad de género/Empoderamiento de las mujeres/ Eliminación desigualdades</i> <i>Transformación de la cultura organizacional</i>	Bego	x	x	x	Recursos internos

Objetivo 5. Mejorar los procedimientos de los procesos de coordinación y de toma de decisiones incorporando los aprendizajes en torno al reconocimiento y la revalorización de los cuidados

Acción	Responsable	Calendario			Presupuesto
		Año 1	Año 2	Año 3	
5.1. Establecer espacios diferenciados en las reuniones de equipo según el objetivo de los mismos. <i>Transversalidad de género/Empoderamiento de las mujeres/ Eliminación desigualdades</i> <i>Transformación de la cultura organizacional</i>	Aran	x	x	x	Recursos internos
5.2. Establecer un sistema de roles rotatorios en los espacios de coordinación y toma de decisión. <i>Transversalidad de género/Empoderamiento de las mujeres/ Eliminación desigualdades</i> <i>Transformación de la cultura organizacional</i>	Olga	x	x	x	Recursos internos
5.3. Establecer herramientas en el proceso de toma de decisiones que permitan incorporar la mirada feminista. <i>Transversalidad de género/Empoderamiento de las mujeres/ Eliminación desigualdades</i> <i>Transformación de la cultura organizacional</i>	Aran		x		Recursos internos
5.4. Establecer mecanismos para mejorar la comunicación y una toma de decisiones más articulada entre el equipo profesional y el Consejo de Gobierno. <i>Transversalidad de género/Empoderamiento de las mujeres/ Eliminación desigualdades</i> <i>Transformación de la cultura organizacional</i>	Aran	x	x	x	Recursos internos
5.5. Mejorar el grado de comunicación para los procesos del trabajo a través de la utilización de las herramientas tecnológicas disponibles <i>Transversalidad de género/Empoderamiento de las mujeres/ Eliminación desigualdades</i>	Rubén	x	x	x	Recursos internos

ÁMBITO DE ACCIÓN 3. Promover los cuidados, la conciliación corresponsable y el rechazo de las violencias machistas en UN Etxea

Objetivo 6. Incorporar una mirada feminista y de revalorización de los cuidados a los procesos y documentos institucionales que ordenan los procedimientos de atención de las condiciones laborales y procesos de selección, acogida y despedida de las personas

Acción	Responsable	Calendario			Presupuesto
		Año 1	Año 2	Año 3	
6.1. Establecer espacios que permitan identificar y consensuar mejoras en el MARLUE que promuevan la revalorización de los cuidados. <i>Transversalidad de género</i>	Aran	x	x		Recursos internos
6.2. Diseñar un protocolo de acogida y despedida para las personas del equipo profesional, becadas y en prácticas que incorpore una mirada feminista y de revalorización de los cuidados <i>Transversalidad de género</i>	Eva	x			Recursos internos
6.3. Diseñar un procedimiento de acogida y despedida de las personas y entidades que integran el Consejo de Gobierno. <i>Transversalidad de género</i>	Olga				Recursos internos
6.4. Realizar una valoración de desempeño incorporando valores que promuevan el reconocimiento y el empoderamiento. <i>Transversalidad de género/Empoderamiento de las mujeres/ Eliminación desigualdades</i> <i>Transformación de la cultura organizacional</i>	Aran		x	x	Recursos internos

Objetivo 7. Impulsar espacios y procedimientos que favorezcan la prevención y actuación ante los conflictos y ante las violencias machistas y LGTBIfóbicas

Acción	Responsable	Calendario			Presupuesto
		Año 1	Año 2	Año 3	
7.1. Establecer metodología para la expresión de emociones en las reuniones de equipo. <i>Transversalidad de género/Empoderamiento de las mujeres/ Eliminación desigualdades</i> <i>Transformación de la cultura organizacional</i>	Eva				Recursos internos
7.2. Avanzar en la práctica de la comunicación no violenta, para mejorar la escucha activa y la asertividad. <i>Transversalidad de género/Empoderamiento de las mujeres/ Eliminación desigualdades</i> <i>Transformación de la cultura organizacional</i>	Sam		x		Apoyo externo
7.3. Participar en espacios donde se compartan buenas prácticas en torno a la atención de conflictos y gestión emocional. <i>Transversalidad de género/Empoderamiento de las mujeres/ Eliminación desigualdades</i>	Aran	x	x	x	Apoyo externo
7.4. Promover la sensibilización y formación en materia de violencia machista y LGTBIfóbica al equipo profesional y al Consejo de Gobierno. <i>Empoderamiento de las mujeres/ Eliminación desigualdades</i> <i>Transformación de la cultura organizacional</i>	Nekane	x		x	Apoyo externo
7.5. Incorporar en espacios impulsados por UN Etxea	Nekane	x	x	x	Recursos

<p>pautas de prevención ante cualquier manifestación de violencia machista.</p> <p><i>Empoderamiento de las mujeres/ Eliminación desigualdades</i></p> <p><i>Transformación de la cultura organizacional</i></p>					internos
--	--	--	--	--	----------