



III Plan Pro-equidad de Género 2024-2027

1. Los principales resultados y recomendaciones del diagnóstico Pro-equidad de Género

1.1. Enfoques de análisis

El documento de diagnóstico Pro-equidad de Género, cerrado en octubre de 2023, recoge los resultados de la primera parte del proceso Pro-equidad, cuya meta era **“Realizar un ejercicio diagnóstico participativo que permita reflexionar y analizar la realidad de la igualdad en la organización tanto a nivel interno (intraorganizacional) como externo (ecosistema)”**, buscando contar con una mirada actualizada y crítica, que tenga en cuenta los insumos obtenidos de la evaluación del II PPEG y permita abordar la segunda fase del proceso Pro-equidad, a saber la elaboración del III Plan Pro-equidad de Alboan.

Enfoque metodológico

La metodología que se ha aplicado ha combinado los siguientes enfoques:

- **La metodología derivada del enfoque de COPEQ (Cambio Organizacional Pro-equidad de Género).** Ofrece la posibilidad de enfrentarse a algunos retos del análisis organizacional desde a) la idea de proceso participativo para la revisión sistemática de todos los componentes, relaciones y creencias preponderantes en una organización; b) el convencimiento de que las organizaciones son “generizadas” y “generizantes”, pudiéndose detectar en ellas procesos que producen y reproducen estructuras con diferencias de género que acaban mante-

niendo las discriminaciones ya existentes; la observación de que siempre se manifiestan ciertas resistencias al cambio, que se expresan de forma variada y, de hecho, resultan necesarias para el desarrollo del proceso, porque también aportan una información muy valiosa y que raramente sale a la luz de forma directa.

- **La metodología de la IAP (Investigación-Acción-Participación).** El proceso se ha estructurado en base a la participación de los propios colectivos a investigar, en este caso las personas que integran la plantilla, el voluntariado y el entorno de Alboan, que así pasan de ser objeto de estudio a sujeto protagonista del proceso.

Un análisis estructurado en base al Marco de Tichy

En la fase de diagnóstico la producción/compilación de información y vivencias y su análisis se estructuran en base al marco de Tichy, el cual contempla los diferentes componentes organizacionales – valores, estructuras y personas – desde los puntos de vista técnico, político y cultural.

El marco de Tichy, inicialmente ideado para apoyar procesos de gestión empresarial, fue adaptado una ONGD holandesa, que lo adaptó y utilizó como eje vertebrador de una herramienta publicada en 1998 para realizar evaluaciones sobre género y diversidad (NOVIB, 1998: Gender & Diversity Audit). Pasó luego a tener un papel fundamental en su “Gender Focus Programme” para la realización de autodiagnósticos y propuestas de cambio organizacional pro-equidad en las ONGD.

La experta en procesos de cambio organizacional pro-equidad Natalia Navarro siguió adaptando dicha herramienta y desde entonces, dichos contenidos han pasado a ser la espina dorsal

de los diagnósticos financiados por la Agencia Vasca de Cooperación al desarrollo, mediante los decretos de 2008 y 2018 de ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional Pro-equidad de Género.

La estructura establecida para el informe diagnóstico de Alboan recoge por tanto las temáticas sugeridas en el marco de Tichy y las ordena en los niveles habituales de análisis.

- **Análisis organizacional a nivel técnico.** Se centra en la disposición de los recursos para la consecución de los objetivos.
- **Análisis organizacional a nivel político.** Se fija en cómo se delimita el poder y en cómo se establecen las prioridades. También abarca cómo se articulan procesos de participación, exclusión o de ejercicio de incidencia sobre la toma de decisiones.
- **Análisis organizacional a nivel cultural.** Observa cómo se produce la intersección de lo personal con lo propiamente organizacional, habiéndose de revisar las repercusiones discriminatorias de las opiniones, significados, interpretaciones y argumentaciones compartidas en la organización.

1.2. Proceso de construcción del diagnóstico

1.2.1. Instancias impulsoras

Se han generado o aprovechado la existencia de estructuras estables participativas para el impulso y seguimiento al diagnóstico, algo que da continuidad en la fase de diseño del nuevo Plan Pro-equidad:

- **El equipo consultor (EC),** Oreka Sarea SL, con un largo recorrido profesional tanto en el terreno de las políticas de igualdad como el de la cooperación al desarrollo y la participación ciudadana. Encargado de organizar,

dinamizar y recoger los resultados de todas las fases de trabajo.

- **La persona referente de género.** A lo interno de la organización, actúa de interlocutora principal del Equipo Consultor y gestiona la organización práctica de los espacios de diálogo y contraste.
- **El Grupo Motor (GM),** una estructura ad hoc creada para el proceso, que ha hecho de puente entre el Equipo Consultor, las demás instancias impulsoras (Grupo de Género y Dirección) y las diferentes coordinaciones y servicios, ayudando a incorporar los espacios de trabajo y contrastes en la agenda institucional. Ha ayudado al equipo consultor a resolver las dudas relativas al proceso y el diseño de las herramientas, realizar una primera valoración de los resultados obtenidos, revisar los informes o documentos elaborados, etc.
- **Grupo de Género (GG).** Finalmente, es el Grupo de Género (GG) quien ha realizado un acompañamiento constante al proceso. Es el grupo impulsor y dinamizador de los procesos de cambio organizacional Pro-equidad de Género desde la propia Política de Género al diagnóstico, elaboración y ejecución de los planes de acción.

1.2.2. Los espacios de recopilación de información y análisis

El diagnóstico se ha construido en base a **una información triangulada, tanto cuantitativa como cualitativa.** Se han utilizado las **fuentes secundarias más relevantes** ya disponibles en Alboan y generado los espacios de recogida de información primaria necesarios para completar el análisis.

De forma resumida, se presenta a continuación un listado de los principales espacios de recopilación de información:

- **La revisión documental** se ha focalizado, entre otros aspectos, en el análisis de la evolución de la política y de la trayectoria en materia de equidad de género. También se han revisado documentos relativos a los procesos de trabajo y la gestión de las personas. Finalmente, una fuente secundaria muy relevante ha sido el **informe de evaluación del II PPEG, elaborado en 2022**.
- **Cuestionario a la plantilla de Alboan**, que ha permitido ampliar la recogida de información y percepciones en torno a: las condiciones laborales, la conexión de la vida laboral y personal, la presencia de posibles comportamientos machistas dentro de los espacios de trabajo, el nivel de capacitación de las personas en temas de género, posibles dificultades y resistencias, entre otros.
- **Encuesta administrada al voluntariado de Alboan** en 2021, buscando complementar la información mediante entrevistas o la participación de algunas personas voluntarias en talleres temáticos.
- **Entrevistas individuales o grupales en profundidad.** Se ha recabado información cualitativa en torno a los diferentes niveles de análisis que abarca la metodología de cambio organizacional Pro-equidad de Género. Se han celebrado 7 entrevistas individuales y 5 entrevistas grupales.
- **Grupos focales**, celebrados para contrastar información y profundizar en algún aspecto de análisis con: a) **el equipo de comunicación externo** de Alboan; b) **voluntariado internacional (VOLPA)**; c) una selección de **organizaciones aliadas del Sur**, que ha alcanzado 21 entidades de Burundi, Maroc, República Democrática de Congo, Chad, India, Guatemala, Colombia, Nicaragua y Perú.
- **Espacios grupales de reflexión:** los talleres temáticos, espacios grupales de análisis

y aprendizaje colectivo han abordado los siguientes temas: cultura organizacional, violencias machistas, relaciones y manejo de conflictos, y poderes. Además, se ha recogido información de otros dos espacios grupales de trabajo que Alboan ya tenía organizados en el marco de su trabajo de género planificado para el 2023: taller sobre masculinidades y curso de formación sobre cuidados.

- **Espacios colectivos de contraste:** un contraste de los **primeros resultados obtenidos** en el diagnóstico con el **Equipo de Coordinación** al completo en julio de 2023, y un segundo contraste de dos horas de duración con el equipo de Alboan en el marco del encuentro anual celebrado en septiembre de 2023.

A continuación, se presenta un resumen de los principales resultados y recomendaciones del diagnóstico, organizado según los tres niveles del Marco de Tichy mencionado anteriormente: técnico, político y cultural.

1.3. Análisis organizacional a nivel técnico

El nivel técnico se ha centrado en el análisis de la disposición de los recursos que una organización establece para la consecución de sus objetivos. Los elementos analizados han sido los siguientes: el marco ideológico, el enfoque de género en los procesos de trabajo, la arquitectura de género en la organización, la composición de la plantilla y las condiciones laborales.

1.3.1. Principales resultados

EL MARCO IDEOLÓGICO

Qué se ha analizado

Cómo se incluye la igualdad de género en los objetivos, la misión y la visión de la organización.

Resultados

La igualdad de género es un eje central de la misión de Alboan ya que su cometido es *“trabajar por la construcción de una ciudadanía global que promueva la justicia social y la equidad de género”*. Para cumplir con esta misión, el trabajo de Alboan se centra en cinco causas y el compromiso con la igualdad queda plasmado en la Causa 5 de Promoción de la Equidad de Género, y de forma transversal, en el resto de causas que rigen el trabajo de la organización.

En cuanto a los documentos sectoriales (Estrategia de Educación para la Ciudadanía Global y la Transformación social, Plan Estratégico de Acción Humanitaria 2022-2025, etc.), el diagnóstico concluye que estos documentos incluyen la promoción de la igualdad de género al entenderla como un enfoque político y de trabajo que se concreta mediante el despliegue de diversas estrategias sectoriales.

LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE TRABAJO

Qué se ha analizado

La incorporación de la perspectiva de género en las 5 causas impulsadas por Alboan.

Resultados

El diagnóstico concluye que la transversalización del enfoque de género queda adecuadamente incorporada en las 5 causas que promueve Alboan y es coherente al marco ideológico de la organización:

- **En la Causa 1.** La garantía del derecho universal a una educación de calidad, es reseñable el Movimiento por la Educación Transformadora y la Ciudadanía Global iniciativa desarrollada de manera conjunta por Alboan, Entreculturas, InteRed y Oxfam Intermón, cuya finalidad es fortalecer una comunidad educativa comprometida con valores como el bien común, los Derechos Humanos, la igualdad de género, entre otros. También destacamos la propuesta de coeducación, cuyo fin último es promover una escuela coeducativa y una organización juvenil de tiempo libre coeducativa que genere una ciudadanía capaz de hacerse cargo de su realidad, tanto en el ámbito productivo como en el social y familiar.

- **En la Causa 2.** La defensa de la vida digna de las personas migrantes y refugiadas, cobra especial relevancia “Mujeres en Marcha”, un programa centrado en desarrollar proyectos que respondan a las necesidades de mujeres que han sufrido de violencia en contextos de movilidad forzada.
- **En la Causa 3.** La promoción de una justicia socio-ambiental, se puede mencionar la campaña “Somos Amazonia”, una propuesta de Alboan y Entreculturas que da a conocer, desde una perspectiva ecofeminista, la vinculación que existe entre los conflictos ecosociales y los modos de producción y consumo globales. También se trabaja en red con organizaciones de América Latina de la Red Comparte, con el Grupo de Trabajo de Género.
- **En la Causa 4.** El fortalecimiento de la participación y la ciudadanía global, destacamos la Red Solidaria de Jóvenes de Alboan-Gazte Sarea que tiene como objetivo fortalecer las capacidades de los y las adolescentes para participar activamente como ciudadanía global.
- **En la Causa 5.** La promoción de la equidad de género, hay que mencionar los procesos de fortalecimiento de capacidades de las organizaciones aliadas para que puedan brindar un servicio más adecuado a las necesidades y aspiraciones de estas mujeres.

ARQUITECTURA DE GÉNERO

Qué se ha analizado

Qué instancias existen en Alboan encargadas de impulsar la política Pro-equidad de Género.

Resultados

Alboan cuenta con un Grupo de Género (GG) desde hace más de una década. Su composición se renueva periódicamente, asegurando siempre la inclusión de personas de las distintas áreas de trabajo.

En la evaluación del II PPEG (II Plan Pro-equidad de Género) se ha destacado positivamente la contribución del GG en lo relativo a la socialización de información sobre las actividades de género y avances en la implementación del II PPEG, así como de las formaciones impulsadas. También se ha valorado positivamente su aporte a la hora de fomentar la colaboración del equipo técnico Alboan en la implementación del II PPEG así como del Patronato y la Dirección.

Sin embargo, la evaluación también ha permitido identificar algunos retos, como la necesidad de impulsar una mayor representación del GG en espacios clave de la estructura de la organización. Aunque la conciencia sobre la equidad de género es alta, el GG sigue siendo crucial para impulsar la Política de Género de la organización. Además, se reconoce la necesidad de que el equipo técnico de Alboan cuente con mayores habilidades para abordar la complejidad de los contextos y procesos, lo que requiere encontrar gente especializada para impartir – facilitar estos nuevos temas y mayor disponibilidad de tiempo para la formación.

COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA

Qué se ha analizado

La distribución de la plantilla según género, edad y puestos de responsabilidad.

Resultados

A 31 de diciembre de 2022, el 70% de las personas contratadas en Alboan son mujeres, lo cual refleja una tendencia común en el Tercer Sector Social, un sector especialmente feminizado. La media de edad se sitúa en los 43,4 años, sin diferencias significativas entre los géneros.

En términos de segregación vertical, es importante destacar que las mujeres ocupan el 37,5% del total de los puestos de decisión, y representan el 15,6% del total de las mujeres de la plantilla. En 2023 la situación mejora con la incorporación adicional de una mujer al equipo de coordinación, y el puesto de Directora Ejecutiva pasa a ser ostentado por una mujer, lo que hace que aumente hasta el 44% el porcentaje de mujeres en puestos de dirección y/o coordinación. No se han detectado casos reseñables de segregación horizontal según nivel de responsabilidad en Alboan.

CONDICIONES LABORALES

Qué se ha analizado

La distribución de la plantilla según tipo de contratos y jornadas. Percepción sobre las condiciones laborales. Sistema de acceso, promoción y salida. Política retributiva. Política de conciliación. Gestión de voluntariado. Política de formación y aprendizaje en temas de género.

Resultados

- **Distribución de la plantilla según tipo de contratos y jornada:** las mujeres cuentan con un mayor nivel de estabilidad, ya que hasta el 90,6% tiene contrato indefinido frente al 78,6% de los hombres. Sin embargo, son mayoría los hombres que trabajan a jornada completa (92,9% frente al 78,1% de las mujeres).
- **Percepción sobre las condiciones laborales:** entre los elementos mejor valorados, podemos destacar un nivel de satisfacción alto con el tipo de jornada laboral, el horario habitual de trabajo, el nivel de autonomía con el puesto de trabajo y el grado de responsabilidades y funciones. Entre los elementos en los que se ha identificado un margen de mejora, destaca la carga habitual de trabajo.
- **Sistema de acceso, promoción y salida:** en los últimos dos años se han realizado 16 contrataciones, de las cuales el 63% han sido mujeres para puestos técnicos y administrativos. También se han realizado 3 procesos de promoción interna (2 mujeres y un hombre) para puestos de coordinación y dirección.

- **Política retributiva:** el dato más destacable de la auditoría retributiva es que se ha encontrado en el nivel 2 una diferencia del 24,07% en el Salario Base, debido a que dentro del colectivo femenino de esta agrupación de puestos tiene una reducción de jornada por guarda legal.
- **Política de conciliación:** en general el nivel de satisfacción con las medidas de conciliación es alto aunque en el caso de las mujeres el nivel de satisfacción desciende levemente. Alboan cuenta con una Política de conciliación detallada, y ofrece varias medidas que son mejoras sobre las exigibles por ley. Entre los elementos mejor valorados encontramos la flexibilidad horaria y de negociación de tiempo según necesidades de cada persona; la sensación de sentirse comprendida cuando ocurren situaciones personales/familiares que requieren ausentarse del puesto de trabajo; la recuperación de días después de un viaje; y la posibilidad de poder teletrabajar. En relación a los aspectos de mejora, se establece una relación entre la política de conciliación y la carga laboral, señalando que la carga de trabajo influye de forma significativa en la adopción de las distintas medidas existentes en la organización.
- **Gestión de voluntariado:** en 2022 Alboan cuenta con 104 personas voluntarias (el 56% mujeres) que colaboran con la entidad mediante la modalidad de voluntario en sede o voluntariado internacional. El diagnóstico ha permitido identificar que las mujeres voluntarias tienen en general, una mayor conciencia sobre la equidad de género que los hombres voluntarios y también muestran una mayor satisfacción con las dinámicas que favorecen la participación en la organización.
- **Política de formación y aprendizaje en temas de género:** las mujeres contratadas de Alboan, por lo general, tienen mayor formación o experiencia de trabajo en temas de género que los hombres. Sin embargo, se ha identificado necesidad de dar continuidad a espacios de intercambio y aprendizaje en torno a temas como: diversidad sexual y de género, ecofeminismo, cooperación feminista, educación antirracista, perspectiva decolonial y nuevas masculinidades, entre otros.

1.4. Análisis organizacional a nivel político

El análisis del ámbito político se ha centrado en analizar la trayectoria de Alboan en lo relativo al impulso de las Políticas de Género, así como en identificar la contribución de las entidades aliadas a estas políticas.

Asimismo, el nivel político también contempla el análisis de los procesos de toma de decisión, explorando las dinámicas y prácticas cotidianas, tanto formales como informales, que determinan la capacidad de incidencia para que los intereses o posiciones de cada cual se vean reflejados en las prioridades de la organización, con el propósito de identificar el impacto que puedan tener en términos de género.

1.4.1. Principales resultados

LA TRAYECTORIA DE LA POLÍTICA DE GÉNERO DE ALBOAN

Qué se ha analizado

Los hitos más significativos del trabajo en género de Alboan.

Resultados

En 2001 se creó el primer grupo multidisciplinar en la entidad para el análisis y la reflexión en temas de género. Y ya en 2006 se constituyó formalmente el grupo de género de la entidad.

A nivel estratégico, los enfoques y posicionamientos más significativos se reflejan en las Planificaciones Estratégicas de los años 2005-2008, 2009-2013, 2014-2018 y 2021-2025. En estos documentos se reconoce la doble naturaleza de la equidad de género: desde la misión, como eje sectorial o causa estratégica propia, así como una estrategia transversal que aborda todo el resto de causas estratégicas priorizadas de la entidad para este periodo.

Respecto a los posicionamientos y planes específicos de la entidad en materia de género destacan: la primera Política de Género de Alboan 2008-2015, que define una serie de acciones positivas concretas para asegurar la consecución de los objetivos planteados; en 2011 se define el Plan Pro-equidad de Género 2012-2015, el cual incorpora 3 líneas estratégicas: i) promoción del empoderamiento de las mujeres; ii) incorporación del mainstreaming (o transversalización) de género en la organización; iii) eliminación de las desigualdades; en 2016 arranca la 2ª Política de Género 2016-2021 de la entidad, la cual amplía narrativas desde las que nutrirse (ecofeminismo, interseccionalidad, nuevas masculinidades, coeducación, hermenéutica feminista de la teología, etc.); en 2017 se elabora el II Plan Pro-equidad 2017-2020 (II PPEG), en el que, entre otros elementos, se priorizan y visibilizan las acciones que tienen una conexión interna-externa de la organización, así como las que fortalecen la relación con las organizaciones aliadas en los procesos de transformación pro-equidad. Al finalizar la ejecución del II Plan Pro-equidad, Alboan lanza en 2022 el proceso de evaluación final externa.

LAS ALIANZAS

Qué se ha analizado

Las alianzas establecidas en materia de igualdad.

Resultados

El II PPEG ha contribuido a reforzar las alianzas tejidas de Alboan y ha respondido a necesidades y prioridades en materia de igualdad de género que otros actores no estaban cubriendo.

Empezando por las organizaciones socias del Sur global, se destaca que la alianza con Alboan, entre otros cambios, les ha permitido avanzar hacia la “naturalización” del tema de género y se han profundizado los discursos y enfoques, lo que ha ayudado a tener un mejor análisis de la realidad en la que trabajan las organizaciones socias y, también, de las dinámicas de trabajo y relaciones en su interior.

En el caso de los centros educativos, se ha podido confirmar que el trabajo de apoyo a procesos de coeducación también ha respondido a necesidades reales de los centros. Asimismo, se evidencia una mayor sensibilización y conciencia sobre la necesidad de un cambio de modelo educativo hacia la estabilización de la apuesta coeducativa y su normalización en los centros.

En los últimos años las relaciones de Alboan con organizaciones de mujeres o feministas ha ido ganando en cantidad y/o profundidad, distinguiendo 3 tipos de ámbitos en los que se dan estas relaciones:

- Organizaciones aliadas feministas en América Latina, África o India: CAFOB (organización feminista) e INADES Formation en Burundi; IWID (red feminista) y Kalangarai en India, Radio Cutivalú y SEA en Perú, etc.
- Organizaciones, espacios o movimientos en Euskadi o Europa: Mujeres en la diversidad; ODOs; Colectivo 12 Miradas; La Palmera de Débora, Eragile moreak-GILTZARRI; REAS Euskadi; Begirale Taldea o los Taldes feministas de diversos centros educativos.
- Otras entidades. Alboan también ha colaborado de forma más puntual con otras entidades, como ALDARTE, SORKIN, Pandora Miribilia o Errotik.

TOMA DE DECISIONES Y PODERES

Qué se ha analizado

Análisis de género de los procesos de toma de decisión, explorando diferentes aspectos relevantes como pueden ser los principales espacios de decisión y sus dinámicas y prácticas cotidianas –tanto formales como informales, así como las maneras en que se utilizan diferentes tipos de poder.

Resultados

Empezando por el análisis del organigrama, se ha identificado que en el Alboan existen tres niveles de toma de decisión: el equipo de dirección, que establece los criterios que guían la toma de decisión de la organización en términos políticos, estratégicos y técnicos; los puestos de coordinación de área donde predomina en general un estilo de liderazgo que deja autonomía al personal técnico, desde la confianza y la promoción del trabajo en equipo; los puestos técnicos, en los que priman también relaciones basadas en trabajo en equipo y el compromiso con la organización, y facilitan que, en el día a día, vayan emergiendo liderazgos informales.

Aún y todo, el diagnóstico ha identificado que no siempre se establecen las condiciones necesarias para que las mujeres y los hombres desarrollen su capacidad de incidencia en la toma de decisión desde el mismo punto de partida. Al respecto, es importante señalar que las mujeres consideran, más que los hombres, que existen todavía estereotipos de género que influyen en cómo se toman las decisiones y cómo se ejercen los liderazgos en la organización.

En cuanto a los poderes, se ha identificado que existe una incongruencia entre las percepciones individuales y colectivas sobre cómo se ejerce el poder en la organización. Si bien las mujeres hablan más en su caso de un ejercicio del poder inconsciente, y los hombres, de un poder visible, colectivamente prevalece la percepción de que el poder oculto es una de las formas predominantes de ejercer influencia en Alboan.

En la cultura organizacional de Alboan se promueve el cuidado de las relaciones (comprensión, apoyo, trabajo en equipo, etc.) y existen ciertas dificultades a la hora de abordar abiertamente las posibles tensiones o conflictos, parece que el poder oculto puede llegar a tener una función estratégica de salvaguardia del bien común (cuidado de la tarea) y del buen ambiente (cuidado de las personas).

1.5. Análisis organizacional a nivel cultural

El análisis organizacional a nivel cultural se ha centrado en analizar los símbolos, los rituales, los héroes/heroínas y los valores centrales; los cuidados desde una perspectiva organizacional; el abordaje de las violencias machistas; y la comunicación interna y externa.

1.5.1. Principales resultados

CULTURA ORGANIZACIONAL
Qué se ha analizado Los símbolos, los rituales, las heroínas y los valores centrales de Alboan.
Resultados El <i>análisis de los héroes o heroínas</i> que se contemplan como modelos o ejemplos a seguir para la organización ha puesto de manifiesto la tensión entre compromiso y carga laboral existente en la organización. En este sentido, el equipo técnico participante en los grupos de contraste ha resaltado la necesidad de explorar más a fondo el concepto de “compromiso” dentro de la organización. En general, se parte de la premisa de que todas las personas se sienten comprometidas con Alboan, pero surgen interrogantes acerca de hasta qué punto es la propia organización quien exige ese compromiso, más que una decisión por propia voluntad. En Alboan existe un conjunto de <i>rituales</i> que favorecen el bienestar y la participación en la organización, y otorgan mayor capacidad de incidencia en la toma de decisiones. Sin embargo, también se ha identificado una dificultad en abordar los conflictos de forma explícita, lo cual puede llegar a generar estrategias de evitación de los mismos, o que las formas de abordarlos dependan de las herramientas personales de cada cual. Los <i>valores</i> que rigen el trabajo de Alboan tienen que ver principalmente con la equidad de género y la apuesta por la gestión positiva de la diversidad. Sin embargo, se reconoce que en la actualidad el personal técnico y voluntario de Alboan es bastante homogéneo (perfiles, procedencia geográfica, nivel de estudio, competencias, etc.), lo cual contrasta con el perfil de las personas que acompañan, mucho más diverso.

LOS CUIDADOS DESDE UNA PERSPECTIVA ORGANIZACIONAL

Qué se ha analizado

Cómo se abordan los cuidados en Alboan.

Resultados

Las personas trabajadoras de Alboan señalan que el cuidado debe generarse a partir de distintas condiciones: emocionales, físicas, metodológicas y profesionales. El cuidado se entiende asimismo desde la bidireccionalidad: ambas partes (Alboan y personas trabajadoras) aportan al cuidado, desde la retroalimentación mutua.

Sin embargo, durante el proceso de diagnóstico se ha puesto sobre la mesa el debate acerca de la dificultad de establecer límites, la cual está influenciada por dos factores: el trabajo de acompañamiento que se brinda a personas en situaciones de vulnerabilidad y la cultura “activista” o de “compromiso”, propia del sector social.

En la encuesta distribuida durante el proceso de diagnóstico, se incluyeron preguntas relativas a la valoración que hace el equipo técnico de Alboan sobre la actual política de cuidados. En cuanto a los aspectos positivos, se destaca la flexibilidad en el trabajo, la calidad de las relaciones dentro de los equipos, caracterizadas por la cercanía y empatía, así como la calidad de las reuniones y los espacios de encuentro. Además, se valora positivamente la facilidad de acceso a la formación y a las oportunidades de crecimiento personal.

Con relación a los elementos de mejora, se observa una preocupación por la carga de trabajo, la escasa movilidad en los puestos laborales, así como la necesidad de revisar las condiciones que favorecen la implementación del teletrabajo. Asimismo, se reconocen retos vinculados al miedo a abordar los conflictos.

VIOLENCIAS MACHISTAS

Qué se ha analizado

Las situaciones de mayor vulnerabilidad y la actuación ante situaciones de acoso y violencia machista.

Resultados

Las situaciones vividas que han generado cierta incomodidad y que se han referido, han sido entre hombres voluntarios, de socias aliadas o donantes hacia mujeres trabajadoras de Alboan. En cuanto a la forma de abordar las situaciones de acoso y violencia machista, se ha identificado que no hay suficiente conexión entre el objetivo que plantea la Política de Entorno Seguro, sus procedimientos y las situaciones que pueden darse en el día a día.

Asimismo, la dificultad en reconocer las situaciones de violencia de baja intensidad como tal y la tendencia en interpretarla de forma “subjetiva” obliga a revisar el concepto de agresión. Es importante llegar a un concepto común – organizacional de lo que se entiende por agresión/ violencia y crear un clima de seguridad que ayude a comunicar dichas situaciones y a tratarlas con la celeridad y asertividad necesaria.

En cuanto a la prevención que se realiza con voluntariado en sede y el voluntariado internacional, se ha identificado que, si bien se llevan a cabo distintos procesos de formación y acompañamiento, es importante reforzar estas actuaciones.

LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

Qué se ha analizado

Los canales de comunicación interna y externa para la promoción de la igualdad de género.

Resultados

Los resultados muestran que Alboan ha realizado avances significativos en la promoción de la igualdad de género en su comunicación externa. Estos avances se plasman, entre otros, en el establecimiento de canales de comunicación tanto internos como externos, formales e informales; en abordar con mayor fluidez las cuestiones de género, tanto en términos de contenido como de enfoque; y en visibilizar el impacto de las desigualdades de género en las campañas que lleva a cabo.

Sin embargo, hay cuestiones vinculadas principalmente a la coordinación y planificación interna que resulta oportuno afianzar, como el fortalecimiento de las capacidades del equipo en materia de comunicación pro-equidad (portavocías) o el refuerzo del vínculo entre el GG y el Grupo de Comunicación, entre otras.

2. La elaboración del III Plan Pro-equidad de Género

2.1. Enfoques de trabajo

Una vez establecido el análisis de situación, basado en los resultados tanto de la evaluación de 2022 como del diagnóstico de 2023, se ha desarrollado el trabajo de elaboración del III Plan Pro-equidad de Género apoyándose en la combinación de tres enfoques metodológicos.

2.1.1. El cambio organizacional Pro-equidad de Género y la metodología IAP

Por una parte, se ha dado continuidad a la aplicación de la **metodología derivada del enfoque de Cambio Organizacional Pro-equidad de Género (COpEQ)** utilizada en la fase de diagnóstico, como mencionado anteriormente. En particular, se ha prestado atención a la necesidad de incluir medidas que permitan abordar los diferentes niveles del análisis COpEQ, a saber, los aspectos técnicos, políticos y culturales del cambio organizacional.

A su vez, **la metodología COpEQ se nutre del enfoque participativo IAP (Investigación-Acción- Participación)**, que ha sido otro elemento clave del proceso, dando un lugar preferente a la construcción de espacios colectivos de trabajo y reflexión, como se detalla en el apartado siguiente. En este sentido, cabe de nuevo destacar el **papel primordial del Grupo Motor y del Grupo de Género** que, junto con el equipo consultor externo, han sido las piedras angulares de la fase de elaboración del III Plan, contribuyendo numerosas horas de trabajo a la organización y celebración de los espacios grupales, así como al contraste y revisión final de los contenidos.

Por último, la fase de elaboración del Plan ha dado a Alboan la oportunidad de experimentar con el uso de la **metodología de la Teoría del Cambio**. Se pueden resumir, de forma muy breve, las principales características de dicha metodología a continuación.

2.1.2. La Teoría del Cambio como enfoque, proceso y herramienta

El mundo de hoy nos enseña cada día lo que es la complejidad de una manera concreta y práctica. Nos muestra qué es la interdependencia, la emergencia o la incertidumbre. En este contexto, las organizaciones tienen que saber adaptar su hacer a un mundo cambiante e interrelacionado. A este fin, las organizaciones necesitan marcos de planificación y evaluación que les permitan mantener un equilibrio entre la proactividad (influir el futuro) y la adaptabilidad (escuchar lo que el futuro les pide).

En este sentido, la Teoría del Cambio promueve de manera explícita la práctica reflexiva y se debe entender a la vez como enfoque, un proceso y una herramienta.

La Teoría del Cambio como enfoque

La Teoría del Cambio en cooperación al desarrollo es un enfoque que busca comprender y visualizar cómo y por qué se producen los cambios deseados en un contexto determinado. Se basa en la premisa de que el cambio social no es aleatorio, sino que puede ser causado y promovido a través de intervenciones planificadas y estratégicas. Este enfoque implica identificar los factores que contribuyen a la transformación social, y diseñar intervenciones que actúen sobre estos factores para lograr los resultados deseados.

Aplicado a la creación de un Plan Pro-equidad de Género, es un enfoque poderoso para identificar y abordar las causas subyacentes de la desigualdad de género y centrar la atención en

las condiciones que es necesario generar para lograr los cambios deseados.

Reconoce que el cambio social no ocurre de la noche a la mañana y que se requiere un compromiso a largo plazo para lograr resultados significativos en la equidad de género. Por lo tanto, ayuda a planificar intervenciones que consideren tanto resultados a corto plazo como cambios más profundos a largo plazo.

Desde una visión sistémica, reconoce también que la desigualdad de género está arraigada en estructuras sociales, económicas y culturales amplias. Por lo tanto, las intervenciones se diseñan para abordar múltiples niveles del sistema y promover cambios de la forma más holística posible.

La Teoría del Cambio como proceso

La Teoría del Cambio se aterriza en procesos de trabajo que permiten abarcar todas las fases del ciclo de planificación: el diseño, la implementación y la evaluación continua. Para ello, no busca solo identificar “cómo hacer mejor lo que ya hacemos”, sino también “cómo hacer mejores cosas”. Algunos de los elementos principales de la ToC como proceso son los siguientes:

Por supuesto, los procesos basados en la ToC son eminentemente participativos y colaborativos, algo que se ha reflejado en la organización concreta del trabajo en Alboan:

- **Análisis de contexto:** el análisis exhaustivo que se plantea incluye identificar los desafíos y oportunidades, así como comprender las dinámicas de poder y las relaciones de género que pueden influir en el proceso de cambio.
- **Identificación de causas y efectos:** se identifican las causas subyacentes de los problemas o desafíos específicos que se pretenden abordar, así como los efectos que tienen en las organizaciones o poblaciones.

Esto ayuda a comprender las interrelaciones entre diferentes factores y a priorizar áreas de intervención.

- **Desarrollo de intervenciones estratégicas:** con base en el análisis de contexto y la identificación de causas y efectos, se diseñan intervenciones estratégicas y actividades concretas orientadas a producir el cambio deseado. En este punto, se busca en particular explicitar la lógica de pensamiento que subyace a la intervención, es decir, **los modelos mentales y los supuestos** que llevan a pensar que una acción (contribución) o una condición se tienen que dar para contribuir al cambio deseado.
- **Marco de monitoreo y evaluación:** se establecen indicadores para monitorear los avances hacia el cambio deseado. Para ello, se recomienda realizar un chequeo de los supuestos identificados previamente, de forma que, si no se ven verificados, sea posible realizar ajustes y correcciones durante la implementación.

Por supuesto, los procesos basados en la ToC son eminentemente participativos y colaborativos, algo que se ha reflejado en la organización del proceso de trabajo en Alboan, como indicado anteriormente.

La Teoría del Cambio como herramienta

En tercer lugar, la ToC se utiliza como **herramienta** para establecer un **modelo de actuación**, como el que se ha elaborado en el caso de Alboan.

Se presenta de forma detallada en los capítulos siguientes, concretamente en el **apartado 3.1.**, donde se explica la **estructura general del cuadro de actuación**, y el **apartado 4.2.**, donde se **refleja el sistema de evaluación**.

2.1.3. El interés de Alboan por la Teoría del Cambio

Teniendo en cuenta las características generales de la metodología, Alboan ha considerado que experimentar con este enfoque podría generar unas condiciones interesantes para el abordaje de la fase de construcción del Plan Pro-equidad por varias razones:

- **El enfoque de Teoría del Cambio es compatible con el enfoque de cambio organizacional** Pro-equidad de Género en todas sus dimensiones, al ofrecer una mirada a cuatro dimensiones del cambio deseado: personal, relacional, cultural y estructural.
- **Como valor añadido**, se valora que hacer explícitos los supuestos, es decir la lógica de pensamiento que está detrás de la intervención, permite tener una mirada más crítica para comprender y analizar cómo y por qué se dan los cambios deseados, dando mayor profundidad para promover los cambios deseados.
- **Inspirar nuevas ideas**: la Teoría del Cambio puede aportar ideas para ampliar o reforzar el trabajo de Alboan y aclarar las vías a través de las cuales sus actividades contribuirán a profundizar la apuesta Pro-equidad de Género institucional.
- **Demostrar el impacto de la acción**: al compartir el trabajo de Alboan con otras instituciones, organizaciones o personas interesadas en abordar cambios Pro-equidad, la Teoría del Cambio puede darle un lenguaje e ideas para describir el impacto final de su trabajo y dónde se encuentran sus contribuciones.
- **Apoyar los esfuerzos de promoción**: en su esencia, la Teoría del Cambio demuestra que no hay una solución única para abordar la transformación de desigualdades de

género y que es necesario actuar en todos los sectores y niveles. Puede ser una herramienta útil para exponer este argumento en la labor de promoción de la igualdad.

- **Fomentar la colaboración**: al identificar dónde aparece su trabajo y el de otros agentes de nuestro ecosistema en este modelo, la Teoría del Cambio puede facilitar el debate y la creación de consenso sobre las acciones clave necesarias tanto a largo como a corto plazo. Puede ser útil si desea desarrollar planes compartidos para maximizar su impacto o teorías de cambio colectivas.

2.2. Proceso de construcción del III Plan

El proceso de construcción de este III PPEG, se ha estructurado en base a cuatro grandes momentos. El diseño se ha fundamentado en una metodología participativa que ha permitido construir colectivamente la nueva planificación estratégica Pro-equidad de Alboan. Prácticamente la totalidad de la plantilla ha estado involucrada en el proceso de construcción de este III PPEG, participando en al menos uno de los momentos que describimos a continuación:

- **Momento 1. Definición del “hacia dónde” en base a la metodología de Teoría del Cambio**. Para ello, se contó con la facilitación de Daniel Guijarro consultor y Director de Transformancy, con más de 16 años de experiencia en Desarrollo Internacional y Derechos Humanos. A lo largo de dos jornadas se trabajaron en primer lugar contenidos introductorios sobre la Teoría del Cambio, para luego centrarnos en definir el cambio deseado de este III PPEG, así como las condiciones, las contribuciones y los supuestos del cambio deseado, utilizando para ello las principales recomendaciones del diagnóstico de género. El contenido elaborado en

estas dos jornadas, se trabajó posteriormente con el GG, donde se aprovechó para ordenar y definir una primera estructura del III PPEG, validando tanto el cambio deseado así como sus tres condiciones.

- **Momento 2. Definición del “cómo”.** Se realizó un nuevo taller de 4 horas, con un grupo de unas 20 personas, seleccionadas por el Grupo de Género. En este taller, por cada una de las 3 condiciones, se revisaron y formularon nuevas contribuciones, que se complementaron con las acciones correspondientes.

Esta nueva estructura se revisó con la Directora General de Alboan en reuniones posteriores, antes de celebrarse un espacio adicional de trabajo, en formato de Word Café, con las integrantes del Grupo de Género y otras 10 personas del equipo, diferentes de las del taller anterior, para complementar la estructura general con nuevas acciones, desde la mirada de personas y programas diferentes.

Asimismo, se llevó a cabo una sesión de trabajo con cinco hombres del equipo de Alboan para contrastar las acciones del Plan relacionadas con el trabajo en torno a nuevas masculinidades. Este trabajo se desarrollará tanto a nivel interno como externo. El objetivo principal fue, por un lado, determinar su interés y nivel de implicación en las acciones a nivel interno, especialmente en el proceso de reflexión y acción en torno a las masculinidades; y, por otro lado, complementar las acciones a nivel externo, en particular aquellas relacionadas con el trabajo en nuevas masculinidades en el ámbito de la educación formal y no formal.

- **Momento 3. Gestión y evaluación del proceso.** Se organizó un último taller grupal en marzo, con el Grupo de Género y otras per-

sonas del equipo (unas 12 personas en total), para definir los principales elementos del sistema de seguimiento y evaluación del III PPEG, formulando supuestas preguntas de evaluación e identificando parte de las metas e indicadores – un trabajo que fue luego completado por la asistencia técnica y revisado por el Grupo de Género.

- **Momento 4. Socialización del III PPEG.** El cuadro de actuaciones del III PPEG se socializó y se aprobó en la sesión ordinaria del Patronato de Alboan del 12 de marzo 2024 y presentó al conjunto del equipo el 14 de marzo 2024. Además, hay otras acciones de socialización del III PPEG entre las que se encuentran: publicación en la sección Género de **la página web de Alboan**, tanto la Política de Género y el Plan Pro-Equidad de Género aprobado por Patronato; publicación de noticia e información sobre el proceso en la sección de noticias de la web institucional y otros canales, boletines o redes sociales.

3. El cuadro de actuación del III Plan Pro-equidad de Género

3.1. Estructura general

A nivel práctico, existen muchas maneras de representar la Teoría del Cambio de una organización. Sin embargo, suelen tener una serie de elementos en común, cuya denominación puede variar, pero que en este III PPEG se han trasladado a un **cuadro de actuación**, que se compone de los elementos que se reflejan a continuación.

3.1.1. El cambio deseado

En la Teoría del Cambio, el término “cambio deseado” se refiere al estado futuro o resultado que una organización o un sistema aspira a lograr. Este cambio deseado puede ser un objetivo específico, una meta o un estado ideal hacia el cual se trabaja activamente. En general, el cambio deseado sirve como un **punto de referencia para guiar las acciones y estrategias destinadas a promover el cambio positivo**.

En el caso de Alboan, el equipo ha formulado su visión del “cambio deseado” de la siguiente manera:

Las personas y colectivos con vinculación a Alboan viven y promueven vidas libres de discriminaciones de género, entendidas desde una perspectiva interseccional.

Esta frase sirve de horizonte, fija el “hacia dónde” se quiere avanzar.

3.1.2. Las condiciones: los 3 ejes principales de trabajo

Para avanzar hacia ese futuro deseado, se ha identificado 3 “**condiciones**” principales.

En la Teoría del Cambio, las “condiciones” se

refieren a los factores o circunstancias que se consideran necesarios para que ocurra un cambio deseado. Estas condiciones pueden variar según el enfoque teórico específico que se esté utilizando, pero generalmente son los elementos o requisitos que se consideran fundamentales para facilitar el cambio deseado y avanzar a lo largo del proceso de cambio.

Desde la asistencia técnica y el Grupo de Género de Alboan, se ha planteado al equipo organizar el cuadro de actuación en torno a 3 condiciones diferentes, que constituyen los grandes ejes estratégicos de trabajo.

- **Condición 1. Organización habitable y corresponsable:** en uno de los talleres celebrados, el equipo ha formulado esta primera condición de la siguiente manera:

Alboan despliega su misión desde perspectivas feministas y de cuidados, contribuyendo a la justicia de género de manera corresponsable.

- **Condición 2. Diversidad e interseccionalidad:** formulada por Alboan de la siguiente manera:

Para responder a las realidades existentes (desigualdad, diversidad e interseccionalidad), es necesario la construcción de nuevos modelos que partan de desaprender, renunciar a privilegios y asumir nuevos retos.

- **Condición 3. Tolerancia cero hacia las violencias machistas:** formulada por Alboan de la siguiente manera:

Existe una visión compartida de las violencias machistas desde una perspectiva interseccional y un espacio de cuidado mutuo libre de cualquier tipo de discriminación.

3.1.3. Las contribuciones y acciones: organizadas según el Proceso de Misión de Alboan

Por cada una de las 3 condiciones identificadas, se han formulado varias “contribuciones”, estructuradas en base al Ciclo de Misión de Alboan.

En la Teoría del Cambio, las “**contribuciones**” se refieren a los elementos o intervenciones específicas que se consideran útiles y efectivas para contribuir a generar las condiciones establecidas.

En el caso de Alboan, se ha buscado reforzar la coherencia entre el nuevo Plan Pro-equidad de Género y el Plan Estratégico vigente, utilizando la lógica del **Proceso de Misión** para organizar las diferentes contribuciones de cada eje estratégico (o condición).

Ya se ha ofrecido una descripción detallada del Proceso de Misión en la Parte I-Política de Género del presente documento, pero se puede recordar aquí el esquema original de dicho proceso que, en el cuadro de actuaciones del III PPEG, se ha simplificado ligeramente y agrupado en 5 categorías:



Todas las contribuciones han sido formuladas colectivamente por Alboan, y para cada una de ellas, se han identificado una serie de **acciones, que se quieren desarrollar** en el periodo de vigencia del III PPEG, comprendido entre 2024 y 2027. Las acciones son **el nivel más detallado de intervención** para ir generando los avances deseados.

Para cada una de ellas, se indica si se trata de una acción más orientada “hacia dentro” (D) o “hacia fuera” (F), es decir hacia organizaciones socias, la base social o sociedad en general. También se indica qué grupo o área de Alboan se encargará de “**Impulsar**” (I) la acción y, cuando se necesitan a otros agentes para desarrollarla, se indica también quiénes “**Participan**” (P) en su ejecución. Finalmente, se ubica cada acción en el cronograma general del III PPEG, sabiendo que se trata de un documento vivo, y que pueden irse integrando nuevas acciones a medida que se vayan identificando resultados y en función de los resultados de las futuras convocatorias de subvención u otros mecanismos de financiación.

Por otra parte, para dejar claro que las acciones no son actividades puntuales, sino que se enmarcan dentro de **programas más amplios de actuación**, se ha incluido una columna con referencia a los siguientes programas (por orden alfabético):

Abrev.	Nombre del programa
CAMP	Campañas de sensibilización y comunicación
CI	Cooperación Internacional
COED	Programa de Coeducación
COPEQ	Acompañamiento en materia de fortalecimiento organizacional Pro-equidad de género
DEFEN	Red de Defensoras de DDHH
ENT SEG	Política de Entorno Seguro
LAC	Líneas de Acción Común (definidas en el Plan Operativo Bienal con Entreculturas)
LID/CULT	Liderazgo transformador / Cultura organizacional
MEM	Programa Mujeres en Marcha
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de NNUU
ORG HAB	Organización habitable

3.2. Cuadro de actuación del III Plan Pro-equidad de Género de Alboan

3.2.1. Condición 1: Alboan despliega su misión desde perspectivas feministas y de cuidados, contribuyendo a la justicia de género de manera corresponsable

Para lograrlo, Alboan centra su acción en i) fortalecer capacidades desde una perspectiva de género y de cuidados, tanto internas como de las entidades que Alboan acompaña; ii) desarrollar una cultura reflexiva-evaluativa desde una perspectiva de género creando narrativas para la acción; iii) implementar un modelo de liderazgo transformador tanto en sus procesos institucionales como en la toma de decisiones; iv) movilizar personas, grupos e instituciones, por la causa de la “justicia de género”; y por último, v) fortalecer las capacidades internas y de entidades socias para transversalizar la perspectiva de género.

CONTRIBUCIONES PARA CONDICIÓN 1	PROG	ACCIONES	IMPULSA / PARTICIPA	CRONOGRAMA			
				24	25	26	27
1.1. ACOMPAÑAR Y SERVIR El equipo de Alboan vive y acompaña a otras entidades y colectivos, desde una perspectiva de género y de cuidados a fin de fortalecer capacidades y promover el empoderamiento de las personas.	ORG HAB	1.1.1. (D) Diseño y despliegue de mecanismos que ayuden a objetivar la carga de trabajo en todos los niveles y tipos de puestos.	I: Personas y ECAL				
	ORG HAB	1.1.2. (D) Revisión del proceso y metodología de actualización trienal del Reglamento de Régimen Interno.	I: Dirección				
	ORG HAB	1.1.3. (D) Actualización de un Plan de acompañamiento desde perspectiva de cuidados y desde el modelo de liderazgo transformador (incluye revisión de concepto de acompañamiento y del proceso de Planes de Desarrollo Personal).	I: Personas P: ECAL				
	ORG HAB	1.1.4. (D) Diseño y despliegue del Plan formación desde una perspectiva de cuidados que incluya el seguimiento y medición de los cambios de percepciones sobre temas de género obtenidas tras las formaciones, especialmente las de género, para equipo contratado y voluntariado.	I: Personas y GGénero				
	ORG HAB LIDER/ CULT	1.1.5. (D) Revisión de los documentos y prácticas relacionadas con el ciclo del voluntariado en Alboan, para mejorar la incorporación de la perspectiva de género interseccional en sus diferentes fases: convocatoria, acogida, acompañamiento, formación y desvinculación. Además, se incluye la revisión del reparto de tareas formales e informales entre las personas voluntarias de Alboan, para detectar posibles sesgos de género y tomar medidas correctoras, contribuyendo así a la sensibilización del voluntariado y la puesta en cuestión de la división sexual del trabajo.	I: Personas				

	ORG HAB	1.1.6. Revisión de los procesos de formación y acompañamiento a voluntariado internacional desde una perspectiva de género y de cuidados. Además, se incluye la revisión de tareas de funciones asignadas en los enclaves, etc.	I: Personas				
	COPEQ	1.1.7. (F) Acompañamiento a organizaciones aliadas y entidades del Sur en sus procesos pro-equidad de fortalecimiento institucional, incluyendo el apoyo para: • La elaboración de diagnósticos y políticas de género. • El intercambio de experiencias, fomentando redes de trabajo e intercambios SUR-SUR. • La co-construcción de metodologías y materiales de trabajo. • La formación y asistencia técnica. • La sistematización de aprendizajes y generación de conocimiento colectivo.	I: Ref Género P: Red Comparte, Defensoras, MEM				
	CI	1.1.8. (F) Acompañamiento técnico y financiero a organizaciones aliadas del SUR para procesos de empoderamiento de mujeres, promoción de la equidad e igualdad en procesos de transformación social y económico, lucha contra violencias de género.	I: CI				
	COPEQ COED LAC	1.1.9. (F) Acompañamiento a centros educativos en sus procesos pro-equidad de fortalecimiento institucional, incluyendo el apoyo para la elaboración de auto-diagnósticos y planes de género.	I: EF_ Coeducación				
	DEFEN	1.1.10. (F) Acompañamiento y fortalecimiento de la Red de Mujeres Defensoras, poniendo en relación a mujeres latinoamericanas y vascas mediante la realización de espacios de encuentro y de un plan de trabajo a mediano plazo compartido.	I: PIR_ Defensoras				

CONTRIBUCIONES PARA CONDICIÓN 1	PROG	ACCIONES	IMPULSA / PARTICIPA	CRONOGRAMA			
				24	25	26	27
1.2. GENERAR CONOCIMIENTO: Alboan desarrolla una cultura reflexiva-evaluativa desde una perspectiva de género y crea narrativas para la acción.	ORG HAB	1.2.1. (D) Impulso de una reflexión estratégica interna sobre el concepto de “organización habitable”, apoyándonos en el trabajo de REAS Euskadi para poder operativizar medidas vinculadas a los cuidados organizacionales.	I: GGénero P: Secretaría Red Comparte				
	ORG HAB	1.2.2. (D) Elaboración participativa del marco de género de la Red Comparte, profundizando en reflexiones sobre nuevas narrativas y dotando herramientas como SASA o autodiagnóstico organizacional de género.	I: Secretaría Red Comparte				
	ORG HAB	1.2.3. (D) Realización de una encuesta bienal a la plantilla sobre sus percepciones relativas a las condiciones laborales y otros temas relevantes del análisis de género de la organización.	I: Personas P: GGénero				
	ODS	1.2.4. (F) Creación de contenidos y discurso propio en torno al ODS 5 (Género) en Euskadi, para realizar aportes a la Agenda 2030, en colaboración con la Universidad de Deusto. (Educación, género, migración, derechos humanos y desigualdad).	I: PIR P: Universidad de Deusto				
	MEM	1.2.5. (F) Realización de evaluaciones de procesos e intervenciones de cooperación internacional significativos vinculados a empoderamiento de mujeres, promoción de igualdad, lucha contra las violencias machistas: Programa MeM África, defensa de derechos de las mujeres y prevención de violencias en Perú, India, etc.	I: CI				

CONTRIBUCIONES PARA CONDICIÓN 1	PROG	ACCIONES	IMPULSA / PARTICIPA	CRONOGRAMA			
				24	25	26	27
1.3. INCIDIR Alboan resuelve su arquitectura institucional de género e implementa su modelo de liderazgo transformador, tanto en sus procesos institucionales como en la toma de decisiones y el despliegue operativo de sus acciones (hacia fuera).	LIDER/ CULT	1.3.1. (D) Despliegue del modelo de liderazgo transformador que incorpora espacios de reflexión sobre la cultura organizacional, toma de decisiones, en el marco de Plan Cultura conjunto con Entreculturas.	I: Dirección P: Personas, GGénero				
	COPEQ	1.3.2.(D) Revisión y ajuste de la arquitectura de género en Alboan, destacando el rol estratégico del Grupo de Género y asegurando una diversidad de perfiles y niveles de responsabilidad en su composición, fomentando una articulación entre áreas y grupos estratégicos para el despliegue de la apuesta Pro-equidad de Género así como dotándolo de más visibilidad hacia fuera de la organización y su reflejo formal de la arquitectura de género en el organigrama y los documentos estratégicos de Alboan.	I: ECAL P: GGénero				
	COPEQ	1.3.3. (D) Participación en la definición del nuevo Plan estratégico de Alboan 2026_2030 y la formulación de su misión, visión y valores para garantizar su coherencia con el III Plan Pro-equidad de Género.	I: GGénero y ECAL, Dirección				

CONTRIBUCIONES PARA CONDICIÓN 1	PROG	ACCIONES	IMPULSA / PARTICIPA	CRONOGRAMA			
				24	25	26	27
1.4. MOVILIZAR Alboan moviliza personas, grupos e instituciones, tanto internas como externas, a través de sus acciones comunicativas, campañas, eventos y otros espacios participativos, por la causa de la “justicia de género”.	COPEQ	1.4.1. (D+F) Difusión de la nueva política de género y del III Plan Pro-Equidad de Género a nivel interno y externo.	I: GGénero P: DBS y todas las áreas				
	COPEQ	1.4.2. (D) Participación desde el GG en el diseño de la política de comunicación institucional para aportar la perspectiva de género en todos sus niveles.	I: DBS P: GGénero GComunicación				
	COPEQ	1.4.3. (D+F) Realización de una evaluación de nuestra línea comunicativa desde la perspectiva de género y elaborar pautas para el uso de lenguaje y comunicación inclusiva en todas las áreas de la organización.	I: GGénero y DBS				
	CAMP	1.4.4. (F) Lanzamiento de la campaña “La Economía de Clara” desde una perspectiva global, elaborada desde un enfoque de economía feminista. Esta campaña busca visibilizar el papel de las mujeres como protagonistas de procesos de economía alternativa y solidaria.	I: DBS P: Red Comparte				
	COPEQ	1.4.5.(F) Organización de eventos públicos de movilización social vinculados a diferentes campañas de Alboan que visibilicen y movilicen por la causa de Género.	I: DBS				

CONTRIBUCIONES PARA CONDICIÓN 1	PROG	ACCIONES	IMPULSA / PARTICIPA	CRONOGRAMA			
				24	25	26	27
1.5. SENSIBILIZAR Y EDUCAR Las personas con vinculación a Alboan reconocen la necesidad y mejoran sus capacidades [y las de las entidades educativas socias y entidades sociales en el Sur] para transversalizar la perspectiva de género en sus ámbitos de acción.	LIDER/ CULT	1.5.1. (D) Diseño y realización de una formación conjunta con Entreculturas en materia de transformación de los conflictos desde una perspectiva de género dentro del despliegue del modelo de Liderazgo Transformador.	I: Personas y Género				
	COPEQ	1.5.2. (D) Despliegue de dos niveles de formación en masculinidades: a) Formación básica en masculinidades abierta a todas las personas del equipo contratado y del voluntariado de Alboan, dentro del Itinerario Formativo de Género de Alboan. b) Formación especializada en masculinidades dirigida específicamente a los hombres de la plantilla (en los PdPs) y al voluntariado de Alboan.	I: Personas y Género				
	COPEQ	1.5.3. (D+F) Definición de un proceso de reflexión-acción en masculinidades con la participación activa de los hombres de la plantilla y del voluntariado de Alboan, así como de organizaciones socias y que incluya los dos niveles de formación señalados en la acción 1.5.2.	I: Género P: CI y Personas				
	COED	1.5.4. (F) Definición de una nueva propuesta y despliegue de una nueva propuesta de coeducación en los ámbitos de trabajo de educación formal y no formal: que incorpore propuestas de sensibilización, formación y comunidades de práctica educativa. Se incluye un proceso de formación en materia de masculinidades con hombres educadores.	I: EF-Responsable coeducación				

3.2.2. Condición 2: Para responder a las realidades existentes (desigualdad, diversidad e interseccionalidad), es necesario la construcción de nuevos modelos que partan de desaprender, renunciar a privilegios y asumir nuevos retos

Para lograrlo, Alboan buscará i) generar mayor conciencia de las diferencias de poder con perspectiva interseccional para un acompañamiento de calidad; ii) poner en marcha estrategias de lucha contra las desigualdades a raíz de un análisis compartido de las realidades concretas/locales que aportan evidencias/ claves; iii) generar propuestas concretas de lucha contra la desigualdad para incorporar en las políticas públicas (causas) y en la estructura de Alboan; y por último, iv) fortalecer la autoconciencia individual y colectiva sobre las discriminaciones de género y las estrategias de transformación.

CONTRIBUCIONES PARA CONDICIÓN 2	PROG	ACCIONES	IMPULSA / PARTICIPA	CRONOGRAMA			
				24	25	26	27
2.1. ACOMPAÑAR Y SERVIR Alboan genera una mayor conciencia de las diferencias de poder con perspectiva interseccional para un acompañamiento de calidad.	LIDER/ CULT	2.1.1. (F) Refuerzo del enfoque de género interseccional en el programa de patrocinio comunitario y Loturak (hospitalidad y acompañamiento).	I: DS				

CONTRIBUCIONES PARA CONDICIÓN 2	PROG	ACCIONES	IMPULSA / PARTICIPA	CRONOGRAMA			
				24	25	26	27
2.2 GENERAR CONCIMIENTO Se han generado estrategias de lucha contra las desigualdades a raíz de un análisis compartido de las realidades concretas/locales que aportan evidencias/claves.	ORG HAB	2.2.1. (D) Actualización bianual de los datos de plantilla de Alboan y las necesidades de conciliación para su análisis de género desde una perspectiva interseccional, prestando especial atención al impacto del cambio generacional en las condiciones laborales de la plantilla e identificando necesidades de adaptación de las medidas de conciliación.	I: Personas P: Gestión y GGénero				
	LIDER/ CULT	2.2.2. (D) Poner en marcha, junto al equipo de Entreculturas un itinerario de generación de conocimiento sobre nuevas narrativas feministas relacionadas con la diversidad sexual e identidades de género, decolonialidad, etc. <i>Este itinerario puede incluir espacios de intercambio con agentes externos, devolución a los equipos, generar componente formativo al interno y poder plantear una campaña externa. Además podría incluir la creación de un grupo ad hoc de reflexión sobre interseccionalidad que ofrezca pautas a ciudadanía y cooperación internacional.</i>	I: EMC, GGénero				
	COPEQ	2.2.3. (D-F) Identificación de elementos que contribuyan a mejorar nuestro acompañamiento al fortalecimiento organizacional y a procesos de desarrollo, desde una perspectiva decolonial, en colaboración con organizaciones aliadas del Sur.	I: CI				

CONTRIBUCIONES PARA CONDICIÓN 2	PROG	ACCIONES	IMPULSA / PARTICIPA	CRONOGRAMA			
				24	25	26	27
2.3 INCIDIR Alboan genera propuestas concretas de lucha contra la desigualdad para incorporar en sus procesos de trabajo, incidir en las políticas públicas (causas) y en la estructura de Alboan.	LIDER/ CULT	2.3.1. (D) Promoción de la diversidad en los perfiles de la plantilla, a todos los niveles de responsabilidad, desde una perspectiva interseccional.	I: Dirección				
	MEM	2.3.2. (F) Incidencia sobre políticas públicas migraciones en red -hacia gobiernos locales y autonómicos para la mejora de las situaciones de las mujeres migradas.	I: PIR				
	COED	2.3.3. (F) Hezkidetza: incidencia política en el seguimiento del III Plan Vasco de Coeducación a través de, entre otras, un estudio sobre buenas prácticas con sugerencias de mejora.	I: EF_ Coeducación				
	CI	2.3.4. (F) Visibilización del impacto diferenciado sobre mujeres/niñas, hombres/niños en las realidades del Sur global desde un enfoque interseccional.	I: CI P: Entreculturas				
	COPEQ	2.3.5. (F) Participación en espacios de interlocución, articulación e incidencia por la causa de justicia de género: - Pacto País por la Igualdad de Género (Emakunde) - Coordinadoras de ONGDS (Grupo feminismos)	I: GGénero				

CONTRIBUCIONES PARA CONDICIÓN 2	PROG	ACCIONES	IMPULSA / PARTICIPA	CRONOGRAMA			
				24	25	26	27
2.4 SENSIBILIZAR Y EDUCAR Se fortalece la autoconciencia individual y colectiva sobre las discriminaciones de género y se canaliza la participación para denunciar desigualdades y proponer alternativas.	CAMP	2.4.1. (F) Desarrollo de campañas de sensibilización y comunicación desde la perspectiva de género y que visibilicen los impactos de género vinculadas a las causas justas: ej Mujeres en Marcha, Tecnología libre de Conflicto, Educación para todas, Defensoras de Nuestra Casa Común (Somos Amazonía) o Campaña Economía de Clara.	I: DBS P: CI, Red Comparte				
	CAMP	2.4.2. (D+F) Organización de acciones comunicativas resaltando el compromiso de género interseccional de Alboan en fechas internacionales claves (8M, 28J, etc.).	I: GCom P: GGénero				
	ORG HAB	2.4.3. (D) Articulación de espacios de debate y formación (cursos, talleres, hamai-ketakos, etc.) dirigidos a la plantilla y al voluntariado de Alboan sobre las temáticas siguientes: • Decolonialidad y antirracismo • Desigualdades y privilegios de género/identidades de género Estos espacios reforzarán capacidades para construir y comunicar narrativas sobre temáticas actuales en temas de igualdad.	I: GGénero P: Todas las áreas				
	COED	2.4.4. (F) Desarrollo de procesos de aprendizaje con jóvenes desde una perspectiva de género interseccional (coeducación y masculinidades).	I: DS				
	COED	2.4.5. (F) Participación de Alboan en la puesta en marcha y funcionamiento de la nueva Escuela de Ciudadanía Intercultural, buscando integrar elementos de la perspectiva de género interseccional en su programación.	I: DS P: Plataforma Apostólica				

3.2.3. Condición 3: Existe una visión compartida de las violencias machistas desde una perspectiva interseccional y un espacio de cuidado mutuo libre de cualquier tipo de discriminación

Para lograrlo, Alboan orientará su acción hacia i) fortalecer las capacidades para identificar, acompañar y reparar situaciones de violencia machista; ii) tomar conciencia y tienen conocimiento sobre violencias machistas e identifican buenas prácticas para la generación de espacios libres de violencias; iii) generar espacios de incidencia con agentes públicos para que se incorpore la interseccionalidad de las violencias machistas en las políticas públicas; iv) avanzar en el reconocimiento y actuación de las violencias machistas de los agentes sociales que trabajan con Alboan; y por último, v) fomentar que las personas sean más conscientes y comprometidas contras las violencias machistas.

CONTRIBUCIONES PARA CONDICIÓN 3	PROG	ACCIONES	IMPULSA / PARTICIPA	CRONOGRAMA			
				24	25	26	27
3.1 ACOMPAÑAR Y SERVIR Se han fortalecido las capacidades para identificar, acompañar y reparar situaciones de violencia machista.	ENT SEG	3.1.1. (D) Establecimiento de más mecanismos de coordinación de comunicación entre la Comisión de Entorno Seguro y el Grupo de Género de Alboan.	I: GCom Entorno Seg P: GGénero				
	ENT SEG	3.1.2. (D) Elaboración de mapas de riesgos para abordar situaciones concretas de violencias machistas que puedan ocurrir en diferentes circunstancias o programas (tanto en sede, como en espacios externos de trabajo y en viajes), y entre diferentes actores (plantilla, voluntariado en sede, voluntariado internacional, personal de organizaciones socias, colaboradoras o proveedoras, etc.).	I: GCom Entorno Seg P: Todas las áreas				
	ENT SEG	3.1.3. (D) Revisión de los contenidos de la Política para garantizar entornos seguros, libres de acoso y abuso sexual o moral de Alboan en función de los resultados de los mapas de riesgos, que aterricen en la práctica las actuaciones necesarias para mejorar la prevención, detección y atención a posibles casos de violencia machista, así como la reparación colectiva del daño causado.	I: Com Entorno Seg P: GGénero				
	ENT SEG	3.1.4. (F) Difusión de la nueva política de entorno seguro y seguimiento de la elaboración e implementación de políticas de entorno seguro de las organizaciones aliadas.	I: CI P: Red Xavier				
	COPEQ	3.1.5. (F) Consolidar la línea de trabajo sobre nuevas masculinidades y sensibilización de los hombres sobre el continuum de la violencia machista y su prevención / atención en los proyectos que acompañamos en el Norte y Sur Globales.	I: CI , PIR, EF y DS				
	MEM	3.1.6. (F) Acompañamiento al Programa Mujeres en Marcha SUR: proyecto en 8 países de acompañamiento a mujeres víctimas de violencia (psicosocial, médico, educativo y empoderamiento económico).	I: CI, MEM				

CONTRIBUCIONES PARA CONDICIÓN 3	PROG	ACCIONES	IMPULSA / PARTICIPA	CRONOGRAMA			
				24	25	26	27
3.2 GENERAR CONOCIMIENTO Personas vinculadas a Alboan toman conciencia y tienen conocimiento sobre violencias machistas e identifican buenas prácticas para la generación de espacios libres de violencias.	ENT SEG	3.2.1. (D+F) Definición de conceptos vinculados a las violencias machistas, desde una perspectiva decolonial, en colaboración con organizaciones socias del Norte y del Sur.	I: G de Género P: Com Entorno Seg				
	MEM	3.2.2. (F) Realización de evaluación del programa Mujeres en Marcha: estrategias de acompañamiento a mujeres y jóvenes supervivientes de violencias en diferentes contextos de movilidad.	I: PIR y MEM				
	CI	3.2.3. (CI) Realización de evaluaciones de procesos de cooperación internacional relacionadas con la sensibilización, prevención o incidencia sobre violencias machistas.	I: CI				
	DEFEN	3.2.4. (F) Recuperar aprendizajes de procesos de atención y sanación de mujeres supervivientes de violencias machistas para fortalecer capacidades en organizaciones aliadas en acompañamiento a casos de violencia y así enriquecer las propuestas de intervención. Ejemplo sistematización de procesos de sanación en Guatemala	I: CI				

CONTRIBUCIONES PARA CONDICIÓN 3	PROG	ACCIONES	IMPULSA / PARTICIPA	CRONOGRAMA			
				24	25	26	27
3.3 INCIDIR Generados espacios de incidencia con agentes públicos para que se incorpore la interseccionalidad de las violencias machistas en las políticas públicas.	MEM	3.3.1. (F) Viajes de comunicadoras: fortalecimiento de los intercambios Norte-Sur y Sur-Sur para visibilizar, denunciar, difundir y educar en materia de violencias machistas.	I: DBS y PIR				
	MEM	3.3.2. (F) Organización de unas jornadas internacionales sobre las violencias que sufren las mujeres en todo el proceso migratorio.	I:PIR y CI				
	DEFEN	3.3.3. (F) Promoción de la justicia ambiental y la incorporación del enfoque de género en las normativas internacionales que regulan la actuación de empresas involucradas en cadenas de suministros globales.	I:PIR				
	CI	3.3.4. (F) Acompañamiento a estrategias de incidencia política de nuestras organizaciones aliadas para la defensa de los derechos de las mujeres a vidas libres de violencias (Ej. Perú – Ley de Violencias-; India _ Ley contra el acoso en los lugares de trabajo).	I: CI				

CONTRIBUCIONES PARA CONDICIÓN 3	PROG	ACCIONES	IMPULSA / PARTICIPA	CRONOGRAMA			
				24	25	26	27
3.4 MOVILIZAR Alboan y los agentes sociales con quienes trabaja reconocen y actúan ante situaciones de violencias machistas.	ENT SEG	3.4.1. (D+F) Organización de acciones comunicativas y reivindicativas para el 25N, resaltando el compromiso de Alboan contra las violencias machistas – por ejemplo, mediante la invitación a movilizarse y la organización de formaciones internas y en colaboración con organizaciones socias.	I: G de Género P: GCom DBS, Com Entorno Seg				
	ENT SEG	3.4.2. (D+F) Divulgación y seguimiento a los mecanismos de denuncia prevista en la Política de Entorno Seguro: realización de una encuesta sobre el conocimiento por parte de todas las personas vinculadas a Alboan sobre la Política de Entorno seguro y los canales de comunicación y denuncia.	I: Com Entorno Seg				
	MEM	3.4.3. (F) Campaña de comunicación sobre violencias sufridas por mujeres en tránsito del programa Mujeres en Marcha: incluye difusión de la investigación, la elaboración de productos comunicativos y de sensibilización (cortometrajes, documentales, eventos, etc).	I: PIR y DBS				

CONTRIBUCIONES PARA CONDICIÓN 3	PROG	ACCIONES	IMPULSA / PARTICIPA	CRONOGRAMA			
				24	25	26	27
3.5 SENSIBILIZAR Y EDUCAR Personas más conscientes y comprometidas contra las violencias machistas.	CI	3.5.1. (F) Acompañamiento a procesos de cooperación internacional que incluyen estrategias de sensibilización y educación sobre violencias machistas.	I: CI				
	ENT SEG	3.5.2. (D) Organización de formaciones específicas sobre violencias machistas y en materia de buen trato, comunicación no violenta, dirigidas a la plantilla y al voluntariado de Alboan en el marco de la difusión e implementación de la Política de Entornos Seguros.	I: Com Entorno Seg y GGénero				
	CO-ED	3.5.3. (F) Definición e implementación de un programa de sensibilización y educación Norte/Sur para el profesorado, que incorpore la temática de las violencias machistas.	I: EF				
	CO-ED	3.5.4. (F) Generación de espacios de trabajo con jóvenes dirigidos a la identificación de las diferentes formas de violencias machistas y a la desconstrucción de los modelos normativos de relaciones afectivo-sexuales.	I: DS y EF				

4. El sistema de gestión del III Plan Pro-equidad de Género

4.1. La arquitectura de género

Por “arquitectura de género”, entendemos el conjunto de elementos e instancias que constituyen el sistema de gestión del III PPEG de Alboan y que se encargan cada año de que dicho plan se ejecute de forma eficaz, coordinada y teniendo en cuenta las diferentes tareas de seguimiento y evaluación marcadas desde la concepción misma del plan.

Para ello, es importante describir la organización de Alboan que sigue un diseño funcional (a través de áreas concretas) pero que cuenta con grupos y espacios que promueven y permiten la transversalización o articulación de procesos. Por ello, esta estructura “matricial” nos permite abordar con mayor eficacia la arquitectura de género que se necesita para la ejecución de este plan. A continuación, se describen los principales elementos constituyentes de esta arquitectura de género en Alboan.

4.1.1. Los grupos estratégicos

En Alboan se han conformado grupos de trabajo que se denominan **estratégicos**. Son equipos que incorporan personas de las distintas áreas funcionales de la organización en torno a las temáticas prioritarias, llamadas “Causas” (en la actual planificación estratégica tenemos 5 causas o ejes temáticos) y que son los encargados de velar por su despliegue de dicha causa al interior de Alboan y con los principales interlocutores hacia fuera.

Cada equipo cuenta con un liderazgo claro y con funciones establecidas, ofreciendo un servicio

de coordinación para el grupo y de comunicación con la organización de manera funcional (diálogo/acuerdos con coordinaciones).

Estos grupos tienen tres ámbitos de trabajo al interior de Alboan:

- **Estratégico.** En el que se realiza reflexión estratégica en torno a las causas, para estar al día en esta temática y tener una visión global de la intervención. El Proceso de Misión es base para el seguimiento y conocimiento de las acciones que dan cuerpo a cada causa, y resulta sumamente importante la apropiación de las distintas acciones tanto Sur como Norte por parte del equipo, para permitir el despliegue de causa de manera integral.
- **Despliegue de acciones específicas (operativo).** A partir de proyectos concretos tanto Norte como Sur, que requieren compartir/contrastar estrategias y coordinar tareas para el despliegue y la ejecución, de las líneas de acción.
- **Seguimiento de proyectos concretos y resultados.** Responsabilidad de la formulación, indicadores, fuentes de verificación, integración de informes, etc.

Estos grupos han constituido un espacio para vivir una organización más participativa y matricial, en este momento, la lógica de estos grupos se ha ampliado al trabajo estratégico que realizamos con la ONGD Entreculturas. En el marco del proceso de integración estratégica con Entreculturas se han creado 5 grupos de trabajo con esta misma lógica de trabajo antes descrita y con los niveles estratégico, operativo y de gestión de proyectos concretos. A estos grupos los hemos denominado **EQUIPOS MIXTOS DE CAUSA** en los que participan personas de las dos entidades, puesto que compartimos causas, y de las distintas áreas funcionales de ambas organizaciones. En el caso de la causa de género el

EMC es un grupo con una lógica y dinámica concreta que alimenta a nuestra actividad individual en la reflexión, la construcción de narrativas, de lectura del contexto y de la implementación de acciones conjuntas (descritas en este plan) como parte de nuestra alianza estratégica con Entreculturas.

4.1.2. Grupo de Género (GG)

El grupo de género tiene la misión de dinamizar y motivar el seguimiento de la apuesta por la equidad de género en la organización y en concreto velar por el seguimiento del Plan Pro-equidad, pero no es responsable de toda su ejecución. Cada área funcional desarrolla las acciones que le corresponden y que están integradas en sus planificaciones anuales.

En definitiva, su principal función es contribuir a que la equidad de género se consolide en Alboan de una manera constructiva e integrada en la cultura organizacional.

El mandato de este **grupo estratégico** está recogido en documentos institucionales, como el presente III PPEG, ambos aprobados por el Patronato de la entidad.

En cuanto a su composición, se entiende como un grupo con representación de la diversidad de áreas de trabajo y niveles de responsabilidad y decisión. Asimismo, la figura de Dirección participa en dicho grupo, también participan personas coordinadoras y personal técnico. En cuanto al liderazgo del Grupo de Género, es rotatorio como una medida para la corresponsabilidad, la apropiación y el fortalecimiento de las capacidades de liderazgo.

A fecha de aprobación del presente PPEG (marzo 2024), el Grupo de Género está compuesto por 8 mujeres que pertenecen a procesos que tienen un peso importante en la implementación del PPEG y del Plan Estratégico:

- Responsable del proyecto de Coeducación (área formal y no formal).
- Responsable de formulación de proyectos de Acción Norte.
- Responsable del proyecto de Mujeres en Marcha.
- Responsable del programa de Fortalecimiento institucional de género para organizaciones aliadas en el Sur y referente de género de la organización.
- Persona técnica del área Desarrollo de Base Social.
- Representante del área de Personas.
- Representante del Equipo de coordinación de Alboan.
- Y finalmente, la dirección de Alboan.

Además de su composición plural, el Grupo de Género contará con **mecanismos de interacción** con otras de las instancias que juegan un papel relevante en la arquitectura de género del III PPEG:

- La responsable del Grupo de Género también forma parte de la **Comisión de Entorno Seguro** (Véase apartado siguiente).
- La representante del área de Personas es el vínculo con dicha área, especialmente para la estrategia formativa y temas de cultura organizacional.
- La representante de Desarrollo de Base Social: es el enlace con la estrategia de comunicación de la entidad.
- La representante del equipo de coordinación, junto con la Dirección, son los vínculos con el Equipo de Coordinación de Alboan.

Las funciones del Grupo de Género

Como ha sido mencionado anteriormente, las funciones del Grupo de Género son amplias y no se limitan a la ejecución y seguimiento del III PPEG, como se plasma a continuación:

- Liderar junto con la Dirección y el Equipo de Coordinación los procesos de elaboración o evaluación de **Políticas de Género y Planes Pro-equidad** de la entidad.
- Velar por la implementación de un sistema de **difusión interna y comunicación externa** del plan, en colaboración con el equipo de comunicación.
- **Motivar y proponer en los distintos niveles e instancias de la organización acciones** relacionadas con el objetivo estratégico sobre Justicia de Género en términos de sensibilización, acompañamiento, incidencia y formación.
- **Garantizar el despliegue de las acciones de género** asignadas al GG y contribuir a la implementación de otras acciones desde cada una de las áreas funcionales. Las personas integrantes del GG garantizarán el flujo de información entre el GG y las distintas áreas.
- **Participar en los procesos de planificación institucional** a nivel estratégico y operativo para garantizar la incorporación de las acciones del III PPEG en las áreas e instancias correspondientes.
- **Coordinar la elaboración de informes de seguimiento** de la Política de Género y los planes proequidad de la organización.
- **Colaborar con tareas de contraste y rendición de cuentas** ante otros órganos de la organización (Patronato, por ejemplo).
- Las personas integrantes del GG **informarán en sus áreas de trabajo sobre la programación del Grupo** y las actividades a desarrollar desde el mismo, realizando un papel de enlace para la coordinación y comunicación interna de la organización.
- En su caso, **representar a Alboan en foros** en los que se dé difusión a propuestas, proyectos o contenidos relacionados con la equidad de género y su aplicación práctica en Alboan.

4.1.3. La responsable de género

La persona que asume la responsabilidad y liderazgo del grupo de género es propuesta por la Dirección de la Entidad y su nombramiento es ratificado en el Equipo de Coordinación. Este nombramiento se socializa tanto en el grupo de Género, como en el conjunto de la organización. Esta persona responsable se nombra (o ratifica en su caso) en coherencia con los periodos de ejecución del plan, pero también se considerará la posibilidad de realizar una rotación más frecuente, si fuese necesario.

Se buscará siempre que la persona nombrada tenga una sólida formación universitaria y experiencia profesional en materia de género y políticas de igualdad, pero también se tendrá en cuenta la necesidad de garantizar una rotación por diferentes perfiles de la organización, ofreciéndoles la oportunidad de reforzar su formación y su implicación en el grupo de género.

Las funciones de la persona responsable de género son las siguientes:

- **Coliderar**, junto con la Dirección, **el funcionamiento de los espacios y mecanismos de interacción** establecidos con las distintas instancias que juegan un papel relevante en la arquitectura de género del III PPEG.
- Liderar y gestionar las tareas de **organización del Grupo de Género**, en particular las convocatorias de reuniones, órdenes del día, elaboración a turno de las actas, seguimiento de las tareas acordadas y responsabilidades adquiridas.
- Contribuir al correcto funcionamiento de las instancias de **seguimiento y evaluación del plan**, manteniendo contactos con ellas y ayudando a detectar posibles dificultades para su abordaje.
- Coordinar con el área de Personas la **organización de las formaciones básicas y específicas de género**, ofreciendo referencias

de contenidos y contactos, en función de las acciones formativas estipuladas en el III PPEG y/o de otras necesidades o demandas presentadas por el equipo.

- **Liderar la elaboración de las solicitudes de financiación externa** de la fase de implementación del III PPEG, junto con el equipo de dirección.
- Será también la persona principal de **contacto para las instituciones y otras entidades externas** interesadas en recibir información relativa a la implementación del plan.

4.1.4. La comisión de entorno seguro

La Comisión de Entorno Seguro es la comisión encargada de desplegar la Política de Entorno seguro de Alboan, donde se incluyen Protocolos de prevención, actuación ante casos de abusos, acosos sexistas o por razón de género.

A fecha de aprobación del presente PPEG (Marzo 2024), la Comisión de Entorno Seguro está compuesta por 3 mujeres y 1 hombre, al que se suma el grupo de Comunicación Confidencial. Este equipo está formado por 4 mujeres confidentes de sede que tiene como función facilitar la primera comunicación de una situación vivida u observada. Dicha comisión se conforma entonces por representantes de procesos/áreas que tienen un peso importante en la implementación de la Política de Entorno Seguro, parte de ellas recogidas en el presente PPEG:

- Responsable de Dinamización Social- trabajo con jóvenes y educación no formal.
- Representante del área de cooperación internacional y miembro de la Red Xavier.
- Responsable del Sistema de Entorno Seguro/Adjuntía a Dirección /Responsable del área de Ciudadanía y Personas.
- Responsable del grupo de género.

En el marco del III PPEG, dicha Comisión tendrá

las funciones siguientes:

- Garantizar el impulso y/o participación en las acciones relevantes del III PPEG, en particular las incluidas en la Condición 3 de lucha contra las violencias machistas, garantizando la actualización, difusión, implementación y seguimiento de la Política de Entorno Seguro en Alboan y su difusión y promoción entre las organizaciones socias.
- Asumir las tareas de **asesoría confidencial** en los casos de activación del protocolo de prevención y actuación.
- Compartir con el Grupo de Género su **informe anual**, reflejando posibles quejas o señalamientos recibidos, garantizando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas.

4.1.5. El Equipo de Coordinación de Alboan (ECAL) y las Áreas Funcionales

El **Equipo de Coordinación de Alboan (ECAL)**, compuesto por 4 mujeres y 3 hombres a fecha de marzo 2024, este equipo está conformado por las coordinaciones de las áreas funcionales (a continuación, descritas) y por la Dirección. Esta instancia tiene como principal objetivo desplegar las planificaciones estratégicas y operativas de la institución, velar por el cumplimiento de la misión y dirimir/consensuar sobre los temas clave de la entidad.

Varias personas integrantes del ECAL o de Dirección tienen un papel directo en la implementación del III PPEG, bien porque pertenecen al Grupo de Género, bien porque su área funcional es responsable de algunas acciones concretas del Plan. Por ello, este espacio se vuelve clave en la arquitectura de género. En las reuniones periódicas del ECAL participará (al menos una vez al trimestre) la responsable de género, para que se vaya dando seguimiento al despliegue del plan y se tomen decisiones que sean relevantes

para cumplir con los objetivos establecidos.

El ECAL convoca a las coordinaciones de las áreas funcionales las que tienen un papel fundamental en el impulso de diferentes acciones del III PPEG o son responsables directas de acciones del plan que deberán ejecutarse en los tiempos establecidos.

Aparecen mencionadas en la columna de “responsabilidad” del Cuadro de medidas del III PPEG, siendo el listado completo (y abreviaciones utilizadas) el siguiente:

Abrev.	Nombre del área funcional de Alboan
CI	Área de Cooperación Internacional
DBS	Área de Desarrollo de Base Social
DS	Área de Dinamización Social
EF	Área de Educación Formal
Gestión	Área de Gestión
Personas	Área de Personas
PIR	Área de Proyectos, Incidencia Política y Redes

Sus **funciones específicas** con relación a la implementación del III PPEG son las siguientes:

- Establecer los **planes operativos** anuales detallados de su ámbito de actuación, de forma coordinada con el Grupo de Género, al que se informará de los avances obtenidos y de las propuestas realizadas.
- Coordinar la **ejecución de las medidas previstas** en los planes anuales, buscando la corresponsabilidad de los diferentes servicios y programas.
- Organizar los **espacios de reflexión y construcción de pensamiento** necesarios para la implementación de las acciones, trasladando sugerencias y/o necesidades de recursos formativos que puedan ser de interés para el

área al Grupo de Género y área de Personas.

- Contribuir a la **construcción de alianzas e intercambio de experiencias** con otras organizaciones o instituciones involucradas en líneas de trabajo relevantes.
- Contribuir a la búsqueda de **financiación externa de las acciones relevantes del III PPEG** y redacción de las solicitudes.
- Recoger los datos necesarios y **contribuir a la elaboración de los informes anuales** de seguimiento del III PPEG.

4.1.6. Otros espacios de toma de decisión de Alboan

El espacio de gobierno de la entidad es el Patronato de la Fundación. En este momento el patronato está integrado por 7 mujeres y 6 hombres. Esta instancia aprueba y da seguimiento a las políticas y planes institucionales. En el caso del III PPEG además de haber sido revisado y aprobado en dicho patronato, nos proponemos reforzar tanto la participación como la implicación de las personas miembro del patronato en dicho plan. Además de asegurar que se da la comunicación pertinente de avances del despliegue del plan, nos proponemos establecer:

- Espacio concreto en una de las sesiones ordinarias del patronato en el que se haga la valoración de los avances del III PPEG.
- Invitación de las personas integrantes del Patronato a participar en acciones concretas de formación o construcción de pensamiento vinculadas al III PPEG.
- Participación/reflexión del patronato en la evaluación final del plan y la configuración del siguiente.

4.2. El sistema de evaluación

4.2.1. Características generales

Se ha establecido un **periodo de vigencia de 4 años (2024-2027)**. Sin embargo, conviene apuntar que **el cuadro de medidas del III Plan Pro-equidad no es un documento cerrado**, ya que una parte importante de los proyectos o programas que permitirán operativizar las acciones previstas dependen de financiación externa, y no se podrá conocer el detalle de los proyectos aprobados hasta la apertura y resolución de las correspondientes convocatorias.

Para ayudar a organizar el sistema de evaluación del III PPEG, se ha buscado hacer uso de un elemento muy característico de metodología de Teoría del Cambio, a saber, **la formulación de algunos de los supuestos** que están detrás de la definición de las contribuciones del Plan.

Los “supuestos” son las **creencias subyacentes o las hipótesis** sobre cómo funciona el cambio y qué condiciones son necesarias para lograrlo. Estos supuestos son las premisas fundamentales que sustentan la estructura y el enfoque de la Teoría del Cambio en un contexto particular.

Los supuestos pueden abarcar una variedad de áreas, como las causas del problema que se está abordando, los recursos disponibles para abordarlo, las capacidades de las personas involucradas para implementar el cambio, las relaciones entre diferentes variables y cómo se espera que ocurra el cambio en el tiempo.

Al hacer explícitos estos supuestos, se puede mejorar la comprensión de cómo y por qué se espera que funcione una intervención o programa específico, lo que a su vez puede aumentar la eficacia y la eficiencia de los esfuerzos de cambio.

En el presente caso, se ha experimentado con la formulación de supuestos para cada “contribu-

ción”, para ayudar a formular preguntas (sobre todo cualitativas) de evaluación, que permitirán orientar la mirada hacia algunos temas más específicos o prioritarios.

También se han identificado una serie de metas o de indicadores (cualitativos o cuantitativos), que aportan información más detallada sobre los resultados obtenidos, y las posibles fuentes de verificación.

Este trabajo de “prediseño” del sistema de evaluación se ha reflejado en el cuadro matriz que se plasma en el siguiente apartado y pretende contribuir a:

- Medir el grado de **transformación interna y externa** al que contribuye el plan.
- Medir la **coherencia organizacional** y el grado de **transversalización** de la perspectiva de género interseccional.
- **Extraer aprendizajes** de los procesos de trabajo.

De nuevo, no se trata de un sistema de evaluación cerrado, sino de un punto de partida, que Alboan necesitará revisar periódicamente para adaptar o complementar algunas de las preguntas o indicadores/metás.

4.2.2. Matriz de evaluación

CONDICIÓN 1: ALBOAN DESPLIEGA SU MISIÓN DESDE PERSPECTIVAS FEMINISTAS Y DE CUIDADOS, CONTRIBUYENDO A LA JUSTICIA DE GÉNERO DE MANERA CORRESPONSABLE				
CONTRIBUCIONES	SUPUESTOS	PREGUNTAS DE INDAGACIÓN	METAS INDICADORES (a nivel de acciones)	MEDIOS DE TESTEO INFORMANTES
ACOMPañAR Y SERVIR El equipo de Alboan vive y acompaña a otras entidades y colectivos, desde una perspectiva de género y de cuidados a fin de fortalecer capacidades y promover el empoderamiento de las personas.	La construcción colectiva con aliadas de procesos Pro-equidad de Género promueve el fortalecimiento de capacidades y el empoderamiento.	¿Qué capacidades específicas ha contribuido el trabajo con las aliadas a reforzar? ¿En qué se ha traducido el mayor grado de empoderamiento de las personas participantes en los procesos pro-equidad?	- Desplegados mecanismos de objetivación de carga de trabajo. - El equipo conoce los planes de acompañamiento y formación. - Realización de al menos 5 espacios de encuentro y plan de trabajo en la red de defensoras. - Mejorada la percepción por parte del equipo del acompañamiento desde una perspectiva de cuidado. - Elaboración de autodiagnósticos y Planes Pro-equidad en 3 organizaciones socias.	Documento de síntesis de los mecanismos de objetivación de carga. Agenda de la red de defensora. Encuesta al equipo técnico. Grupo de discusión entre GG y aliadas de procesos Pro-equidad de Género.
	Contar con un plan de formación y acompañamiento desde el enfoque de género y de cuidado genera empoderamiento hacia dentro y hacia fuera.	¿Qué temáticas del plan de formación y acompañamiento han generado un mayor grado/impacto de empoderamiento? ¿Cuáles han sido las metodologías más efectivas en este sentido?		

CONDICIÓN 1: ALBOAN DESPLIEGA SU MISIÓN DESDE PERSPECTIVAS FEMINISTAS Y DE CUIDADOS, CONTRIBUYENDO A LA JUSTICIA DE GÉNERO DE MANERA CORRESPONSABLE				
CONTRIBUCIONES	SUPUESTOS	PREGUNTAS DE INDAGACIÓN	METAS INDICADORES (a nivel de acciones)	MEDIOS DE TESTEO INFORMANTES
GENERAR CONOCIMIENTO Alboan desarrolla una cultura reflexiva-evaluativa desde una perspectiva de género y crea narrativas para la acción.	La organización de espacios de diálogo y escucha con otras aliadas permite la reflexión colectiva e incorpora la diversidad para generar narrativas para la acción.	¿Qué elementos novedosos han aportado los contactos con otras organizaciones en la generación de narrativas para la acción? ¿Cómo se ha incorporado la diversidad en la generación de narrativas para la acción? ¿Qué acciones concretas se han derivado de las narrativas generadas?	• N° de encuentros realizados. • N° de entidades aliadas participantes. • N° y tipo de narrativas para la acción generadas. • Tipos de alianzas establecidas entre Alboan y otras organizaciones a partir de los espacios de diálogo y escucha puestos en marcha.	Entrevista grupal con el personal Alboan y el personal de las entidades aliadas participantes en los espacios de diálogo. Documento de síntesis de las narrativas generadas. Cuestionarios de evaluación de los espacios celebrados.

CONDICIÓN 1: ALBOAN DESPLIEGA SU MISIÓN DESDE PERSPECTIVAS FEMINISTAS Y DE CUIDADOS, CONTRIBUYENDO A LA JUSTICIA DE GÉNERO DE MANERA CORRESPONSABLE				
CONTRIBUCIONES	SUPUESTOS	PREGUNTAS DE INDAGACIÓN	METAS INDICADORES (a nivel de acciones)	MEDIOS DE TESTEO INFORMANTES
INCIDIR Alboan resuelve su arquitectura institucional de género para el despliegue del III Plan Pro-equidad e implementa su modelo de liderazgo transformador.	Tener una arquitectura de género conocida, ágil y eficaz facilita el despliegue de la política y el PPEG en toda la organización.	¿En qué medida valora el equipo que la arquitectura de género del plan ha cumplido con sus funciones, prestando especial atención al grado de corresponsabilidad generado entre los diferentes procesos y programas implicados?	- Nº de medidas puestas en marcha tras la implementación del modelo de liderazgo transformador EC/AL. - Aumento del nivel de satisfacción de las mujeres sobre los procesos de toma de decisión de la organización.	Encuesta de valoración a la plantilla. Grupo de discusión con las mujeres trabajadoras de Alboan.
	Implementar el modelo de liderazgo transformador impacta en la cultura y la toma de decisión de la organización.	¿En qué medida valora el equipo que el trabajo sobre liderazgo transformador EC/AL ha mejorado el desempeño personal y el trabajo en equipo dentro de la organización? ¿En qué aspectos logra Alboan mejorar los procesos de toma de decisiones en la organización?		

CONDICIÓN 1: ALBOAN DESPLIEGA SU MISIÓN DESDE PERSPECTIVAS FEMINISTAS Y DE CUIDADOS, CONTRIBUYENDO A LA JUSTICIA DE GÉNERO DE MANERA CORRESPONSABLE				
CONTRIBUCIONES	SUPUESTOS	PREGUNTAS DE INDAGACIÓN	METAS INDICADORES (a nivel de acciones)	MEDIOS DE TESTEO INFORMANTES
MOVILIZAR Alboan moviliza personas, grupos e instituciones, tanto internas como externas, a través de sus acciones comunicativas, campañas, eventos y otros espacios participativos, por la causa de la “justicia de género”.	Las acciones comunicativas adaptadas a distintos públicos despiertan interés en las personas a las que van dirigidas, generando propuestas de acción.	¿Ha sido suficiente el interés generado a través de las acciones comunicativas para lograr una mayor adhesión de los públicos a las causas por las que trabaja Alboan? ¿De qué forma se ha traducido concretamente ese interés generado?	- La nueva política y el III PPEG han sido difundidos entre un mínimo de 5 agentes públicos. - Se ha definido un documento institucional con pautas de lenguaje y comunicación inclusiva.	Encuesta de conocimiento del plan a la plantilla, al voluntariado y a organizaciones socias y del ecosistema de Alboan. Listado de agentes a las que han sido difundidos el plan y la política. Documento de recogida de las nuevas pautas de lenguaje y comunicación inclusiva generadas.
	La apropiación de la política pro-equidad entre el equipo de Alboan favorece una mayor corresponsabilidad en su implementación.	¿Cuáles son las señales que denotan una mayor implicación de las áreas y del conjunto del equipo en la implementación del III PPEG, comparado con el anterior?		

CONDICIÓN 1: ALBOAN DESPLIEGA SU MISIÓN DESDE PERSPECTIVAS FEMINISTAS Y DE CUIDADOS, CONTRIBUYENDO A LA JUSTICIA DE GÉNERO DE MANERA CORRESPONSABLE				
CONTRIBUCIONES	SUPUESTOS	PREGUNTAS DE INDAGACIÓN	METAS INDICADORES (a nivel de acciones)	MEDIOS DE TESTEO INFORMANTES
SENSIBILIZAR Y EDUCAR Las personas con vinculación a Alboan reconocen la necesidad y mejoran sus capacidades para transversalizar la perspectiva de género en sus ámbitos de acción.	La formación y espacios de reflexión que ofrecemos incorporan metodologías que promueven transformaciones personales en hombres y mujeres.	¿Qué cambios ha logrado generar la política de formación y aprendizaje a nivel personal entre el personal y el voluntariado? ¿En qué aspectos de la transversalización de género han sido más efectivos los espacios de formación y reflexión para generar cambios colectivos?	• N° de formaciones realizadas anualmente. • N° de personas participantes según género. • Aumento de las capacidades del equipo de Alboan de transversalizar la perspectiva de género en sus ámbitos de acción.	Registro anual de formaciones realizadas y de personas participantes. Encuesta dirigida al equipo técnico.
	Las formas que tenemos de capacitar funcionan.	¿Ha logrado la política de aprendizaje acelerar los procesos formativos de género de la plantilla?		

CONDICIÓN 2: PARA RESPONDER A LAS REALIDADES EXISTENTES (DESIGUALDAD, DIVERSIDAD E INTERSECCIONALIDAD) ES NECESARIO LA CONTRUCCIÓN DE NUEVOS MODELOS QUE PARTAN DE DESAPRENDER, RENUNCIAR A PRIVILEGIOS Y ASUMIR NUEVOS RETOS				
CONTRIBUCIONES	SUPUESTOS	PREGUNTAS DE INDAGACIÓN	METAS INDICADORES (a nivel de acciones)	MEDIOS DE TESTEO INFORMANTES
ACOMPañAR Y SERVIR Alboan genera una mayor conciencia de las diferencias de poder con perspectiva interseccional para un acompañamiento de calidad.	Conocer la realidad (analizar) de las diferencias de poder en procesos/ programas contribuye a mayor conciencia sobre ellas.	¿De qué manera se ha llevado a cabo el análisis de cómo impactan las diferencias de poder en los procesos y programas? ¿Qué resultados tangibles se han generado en términos de conciencia?	- Identificadas áreas de mejora desde la perspectiva interseccional en voluntariado, Loturak y Patrocinio Comunitario. - Incorporados cambios en voluntariado, Loturak y Patrocinio Comunitario que mejoren la calidad en el acompañamiento.	Proceso colectivo con voluntariado, Loturak y Patrocinio Comunitario para identificar las necesidades y cambios desde una perspectiva interseccional en el acompañamiento. Plan de mejoras que recoge los cambios y necesidades detectadas en los procesos y programas de acompañamiento.
	El análisis/conocimiento de la realidad conlleva poder identificar las áreas de mejora para un mejor acompañamiento.	¿Qué áreas de mejora se han identificado? ¿De qué manera estas áreas de mejora abordan las diferencias de poder?		
	Las áreas de mejora identificadas (diferencias de poder) junto con otras herramientas (formación etc.) nos permiten actualizar procesos para un acompañamiento de calidad.	¿Qué resultados tangibles han propiciado las áreas de mejoras identificadas?		

CONDICIÓN 2: PARA RESPONDER A LAS REALIDADES EXISTENTES (DESIGUALDAD, DIVERSIDAD E INTERSECCIONALIDAD) ES NECESARIO LA CONTRUCCIÓN DE NUEVOS MODELOS QUE PARTAN DE DESAPRENDER, RENUNCIAR A PRIVILEGIOS Y ASUMIR NUEVOS RETOS				
CONTRIBUCIONES	SUPUESTOS	PREGUNTAS DE INDAGACIÓN	METAS INDICADORES (a nivel de acciones)	MEDIOS DE TESTEO INFORMANTES
GENERAR CONOCIMIENTO Se han generado estrategias de lucha contra las desigualdades a raíz de un análisis compartido de las realidades concretas/locales que aportan evidencias/ claves.	El análisis compartido de las desigualdades con OTRAS y la sistematización del conocimiento generado contribuye a diseñar/ generar estrategias de lucha de las desigualdades.	¿Desde qué enfoque se ha realizado el análisis de las desigualdades? ¿Cuáles han sido las contribuciones de las entidades o aliadas participantes? ¿Qué estrategias de lucha contra las desigualdades se han diseñado?	- Se ha generado un marco/narrativa más aterrizada sobre nuevos modelos que queremos construir. - Se han realizado dos análisis de la plantilla desde una perspectiva interseccional. - Identificadas 4 (al menos una por área geográfica) propuestas de cambios desde la perspectiva interseccional para mejorar los procesos acompañados en el "sur".	Documento de marco -narrativa sobre los nuevos modelos que queremos construir. Listado de cambios identificados a partir de la revisión del acompañamiento "sur" desde la perspectiva interseccional.
	Sistematizar los análisis y conocimientos generados contribuye a diseñar/ generar estrategias de lucha de desigualdades.			

CONDICIÓN 2: PARA RESPONDER A LAS REALIDADES EXISTENTES (DESIGUALDAD, DIVERSIDAD E INTERSECCIONALIDAD) ES NECESARIO LA CONTRUCCIÓN DE NUEVOS MODELOS QUE PARTAN DE DESAPRENDER, RENUNCIAR A PRIVILEGIOS Y ASUMIR NUEVOS RETOS				
CONTRIBUCIONES	SUPUESTOS	PREGUNTAS DE INDAGACIÓN	METAS INDICADORES (a nivel de acciones)	MEDIOS DE TESTEO INFORMANTES
INCIDIR Alboan genera propuestas concretas de lucha contra la desigualdad para incorporar en sus procesos de trabajo, incidir en las políticas públicas (causas) y en la estructura de Alboan.	Contar con alianzas para la generación de propuestas contra las desigualdades incide desde una mayor perspectiva global e interseccional en las políticas públicas.	¿Ha mantenido Alboan una participación proactiva (organización de espacios, traslado de propuestas concretas, etc.) en los espacios de incidencia y con carácter multiplicador en la CAE?	- Se han generado nuevos mecanismos para promover la diversidad en todos los niveles. - Aumentado el conocimiento y la adhesión a propuestas concretas de incidencia (campañas de firmas, visitas webs, RRSS, presentaciones). - Se han mantenido un mínimo de 5 espacios con representantes políticos para presentar propuestas interseccionales.	Propuesta para promover la diversidad en todos los niveles de la organización. Informe de impacto de las propuestas de incidencia.
	Las propuestas que cuentan con respaldo social inciden en el cambio de políticas públicas para reducir las desigualdades.	¿Qué características tienen las propuestas que han obtenido mayor respaldo social? ¿Las propuestas con mayor respaldo social han contribuido a promover cambios en las políticas públicas para reducir las desigualdades?		
	Tener propuestas y espacios en la toma de decisiones contribuye a incorporar cambios en las estructuras de Alboan.	¿En qué aspectos se han producido “renuncias a privilegios”? ¿En qué medida los cambios incorporados en las estructuras de Alboan han contribuido a mejorar la toma de decisiones?		

CONDICIÓN 2: PARA RESPONDER A LAS REALIDADES EXISTENTES (DESIGUALDAD, DIVERSIDAD E INTERSECCIONALIDAD) ES NECESARIO LA CONTRUCCIÓN DE NUEVOS MODELOS QUE PARTAN DE DESAPRENDER, RENUNCIAR A PRIVILEGIOS Y ASUMIR NUEVOS RETOS				
CONTRIBUCIONES	SUPUESTOS	PREGUNTAS DE INDAGACIÓN	METAS INDICADORES (a nivel de acciones)	MEDIOS DE TESTEO INFORMANTES
SENSIBILIZAR Y EDUCAR Se fortalece la autoconciencia individual y colectiva sobre las discriminaciones de género y se canaliza la participación para denunciar desigualdades y proponer alternativas.	La sensibilización y la educación promueve cambios de actitudes/ prácticas.	¿Qué tipos de cambios de actitudes o prácticas se ha conseguido instalar en la población sujeto mediante los procesos de sensibilización y educación realizados? ¿Qué metodologías han funcionado mejor o han permitido desarrollar con más fuerza estos cambios de actitudes y prácticas?	- Itinerarios formativos (decoloniales/ identidad sexual y de género) diseñados para equipo / voluntariado. - Se han incluido 3 hitos comunicativos (género) dentro de la planificación de contenidos de Alboan anualmente. - Diseñados itinerarios formativos desde perspectiva de género interseccional (masculinidades) en coeducación para personas educadoras.	Registro de acciones de sensibilización y educación llevadas a cabo, según perfil población sujeto y metodología empleada. Encuesta previa y post de valoración del nivel de cambio de actitudes/ prácticas.

CONDICIÓN 3: EXISTE UNA VISIÓN COMPARTIDA DE LAS VIOLENCIAS MACHISTAS DESDE UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL Y UN ESPACIO DE CUIDADO MUTUO LIBRE DE CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN				
CONTRIBUCIONES	SUPUESTOS	PREGUNTAS DE INDAGACIÓN	METAS INDICADORES (a nivel de acciones)	MEDIOS DE TESTEO INFORMANTES
ACOMPañAR Y SERVIR Se han fortalecido las capacidades para prevenir, identificar, acompañar y reparar situaciones de violencia machista.	Contar con una política de entorno seguro conocida y socializada por el equipo facilita un entorno libre de violencias	¿Qué medios se han utilizado para socializar la política de entorno seguro? ¿Los medios utilizados han fomentado una mayor apropiación de parte del equipo y el voluntariado de la política de entorno seguro? ¿Se han verbalizado situaciones de violencias machistas durante la ejecución del III PPEG? ¿Cómo se han abordado estas situaciones?	- Política de entorno seguro actualizado y mapa de riesgo actualizado. - El 100% de los hombres contratados formados en masculinidades. - El 20% de los proyectos de CI incorporan específicamente masculinidades y/o violencias machistas.	Encuesta de evaluación sobre el abordaje de las violencias machistas en Alboan dirigido al equipo técnico y voluntario. Número de proyectos de cooperación diseñados con organizaciones socias del Norte y Sur.
	Incorporar en los procesos que acompañamos formación en prevención y reparación de violencias machistas contribuye a generar espacios libres de violencia machista.	¿Ha contribuido el acompañamiento de Alboan en materia de violencia machista a liberar la palabra en organizaciones socias? ¿Qué avances identifican en materia de prevención, atención y reparación?		

CONDICIÓN 3: EXISTE UNA VISIÓN COMPARTIDA DE LAS VIOLENCIAS MACHISTAS DESDE UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL Y UN ESPACIO DE CUIDADO MUTUO LIBRE DE CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN				
CONTRIBUCIONES	SUPUESTOS	PREGUNTAS DE INDAGACIÓN	METAS INDICADORES (a nivel de acciones)	MEDIOS DE TESTEO INFORMANTES
GENERAR CONOCIMIENTO Personas vinculadas a Alboan toman conciencia y tienen conocimiento sobre violencias machistas e identifican buenas prácticas para la generación de espacios libres de violencias.	Aprender y evaluar lo que hemos hecho acompañado con aliadas nos permite mejorar nuestro trabajo para generar espacios libre de violencia.	¿Existe una visión compartida y consensuada en Alboan de lo que se entiende por violencias machistas? ¿Qué buenas prácticas se han identificado para la generación de espacios libres de violencia? ¿Se ha conseguido implementar alguna(s) de las buenas prácticas identificadas?	• Contar con un proceso de evaluación de MeM socializado y difundido con entidades aliadas, financiadoras y personas cercanas a Alboan (año 2). • Contar con un documento propio, socializado y conocido por todas las personas y entidades sobre violencias machistas (año 2).	Encuesta al personal y voluntariado de Alboan. Taller/grupo de discusión en Alboan. Grupos de discusión con organizaciones de MeM y otras organizaciones socias.

CONDICIÓN 3: EXISTE UNA VISIÓN COMPARTIDA DE LAS VIOLENCIAS MACHISTAS DESDE UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL Y UN ESPACIO DE CUIDADO MUTUO LIBRE DE CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN				
CONTRIBUCIONES	SUPUESTOS	PREGUNTAS DE INDAGACIÓN	METAS INDICADORES (a nivel de acciones)	MEDIOS DE TESTEO INFORMANTES
INCIDIR Generados espacios de incidencia con agentes públicos para que se incorpore la interseccionalidad de las violencias machistas en las políticas públicas.	Poner en relación contextos y experiencias para identificar y acompañar actuaciones de violencias contribuye a la incidencia en políticas públicas.	¿En qué medida ha contribuido el plan a consolidar en la agenda pública la denuncia de las violencias machistas?	- Al menos el 30% de las apariciones en medios de comunicación que se generan a partir de los viajes de comunicadoras al Sur denuncian las violencias machistas. - Nº y tipo de actividades realizadas con decisores políticos para visibilizar el impacto de las violencias en las mujeres (MeM y defensoras).	Informes anuales de impacto en medios. Listado de actividades/ acciones de denuncia implementadas.

CONDICIÓN 3: EXISTE UNA VISIÓN COMPARTIDA DE LAS VIOLENCIAS MACHISTAS DESDE UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL Y UN ESPACIO DE CUIDADO MUTUO LIBRE DE CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN				
CONTRIBUCIONES	SUPUESTOS	PREGUNTAS DE INDAGACIÓN	METAS INDICADORES (a nivel de acciones)	MEDIOS DE TESTEO INFORMANTES
MOVILIZAR Alboan y los agentes sociales con quienes trabaja reconocen y actúan ante situaciones de violencias machistas.	Conocer la política y mecanismos de Entorno Seguro nos permite actuar e identificar ante las violencias machistas.	¿En qué aspectos el equipo y voluntariado de Alboan valora que la política de Entorno Seguro les ha ayudado a tomar conciencia y abordar posibles casos de violencia machista (en todo su espectro)?	• Porcentaje del equipo y voluntariado que afirma que la política de Entorno Seguro le ha generado mayor seguridad y claridad a la hora de identificar y abordar posibles violencias machistas en Alboan y en las relaciones con las organizaciones socias.	Encuesta al equipo y voluntariado. Grupo discusión/taller con equipo y voluntariado.
	Visibilizar actuaciones y contextos de violencia machista permite adherir a más personas y organizaciones a la causa.	¿Qué campañas o iniciativa de actuación y/o visibilización de las violencias machistas han generado mayor adhesión entre la ciudadanía?		

CONDICIÓN 3: EXISTE UNA VISIÓN COMPARTIDA DE LAS VIOLENCIAS MACHISTAS DESDE UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL Y UN ESPACIO DE CUIDADO MUTUO LIBRE DE CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN				
CONTRIBUCIONES	SUPUESTOS	PREGUNTAS DE INDAGACIÓN	METAS INDICADORES (a nivel de acciones)	MEDIOS DE TESTEO INFORMANTES
SENSIBILIZAR Y EDUCAR Personas más conscientes y comprometidas contra las violencias machistas.	Los espacios de formación y reflexión con metodología que permiten cuestionarnos nos permiten deconstruir actitudes machistas.	¿Qué metodologías han resultado más efectivas a la hora de deconstruir actitudes machistas? ¿Qué resultados se han alcanzado según perfil de las personas destinatarias de estas formaciones? (equipo de Alboan, profesorado, jóvenes, etc.).	• N° de personas formadas según colectivo beneficiario. • Se identifica un cambio en las actitudes machistas en al menos el 50% de las personas participantes en las formaciones.	Informe de formación realizadas, metodologías implementadas y colectivos participantes Encuestas de evaluación de las formaciones (equipo técnico de Alboan, profesorado, juventud, etc.) para valorar los cambios de percepción.

