



ALBOAN

**II PLAN PRO-EQUIDAD DE GENERO EN
ALBOAN**

2017 - 2020

Prorrogado hasta 2021
por Acuerdo del Patronato el 18 de junio de 2020

Patronato, diciembre de 2016



ALBOAN

A) ALBOAN COMO AGENTE PRO-EQUIDAD

ALBOAN está comprometida con el avance del empoderamiento de las mujeres en su camino hacia una mayor participación e igualdad de oportunidades y de trato en todas las sociedades en las que trabaja. Su proceso de transversalización de la equidad de género comenzó en 2008 y, desde entonces, la entidad ha desarrollado varios procesos de diagnóstico institucional, dos políticas de género y un plan pro-equidad, además de numerosos espacios de debate, formación y reflexión conjunta.

En base a la experiencia adquirida estos años, creemos que una organización como la nuestra, desde su identidad propia y en el contexto en el que desarrolla su actividad, tiene un rol que jugar en la promoción y el acompañamiento de procesos proequidad, unas capacidades que ofrecer y un camino de crecimiento a recorrer. Con este II Plan Pro Equidad 2017-2020 queremos fortalecer, especialmente, la formación entre las personas voluntarias y el trabajo de dinamización de los procesos pro-equidad en las organizaciones aliadas de nuestro entorno y de otros países.

Nuestro deseo para 2020 es que este plan contribuya a consolidar una ALBOAN reconocida en los entornos en los que trabaja y autopercibida por el propio equipo como agente transformador pro-equidad de género en las líneas de acción que desarrolla con otras personas, organizaciones e instituciones y en su propia organización interna.

Entendemos por ser agente transformador:



Ser Semilla que facilita que en las organizaciones aliadas germine la reflexión sobre las desigualdades de género, así como la convicción interna de que hemos de implicarnos en la lucha contra estas desigualdades desde la promoción de la equidad en el interior de nuestras organizaciones y en nuestra actividad.



Ser Puente que conecta experiencias de organizaciones de nuestro entorno y de otros continentes, poniendo en valor las experiencias, enfatizando los logros concretos en la consecución de organizaciones y sociedades más equitativas, así como posibilitando el aprendizaje mutuo desde la reflexión y la práctica concreta de distintos contextos.



Ser compañeras en el cambio ofreciendo nuestra propia experiencia institucional, apoyando los procesos de reflexión y acompañando la puesta en marcha de nuevas formas de hacer y pensarse necesarias para que nuestras organizaciones no reproduzcan estructuras ni privilegios patriarcales, sino que promuevan el



ALBOAN

cambio hacia sociedades comprometidas con la equidad de género y la vida.



Ser altavoces posicionados con fuerza ante las violencias contra las mujeres en nuestro entorno y en los países en los que trabajamos, denunciando las mismas desde el análisis de la violencia estructural que las sustenta.

B) PROCESO DE ELABORACION DEL PLAN PRO EQUIDAD DE GÉNERO 2017-2020

Tras aprobar en Diciembre 2015 el Patronato de la Fundación la nueva Política de Género, dio inicio en Enero de 2016 el proceso de renovación del Plan Pro equidad de género (PPEG) para un periodo de 4 años (2017 a 2020).

Se trata del segundo plan de acción que enmarca el trabajo de la entidad por la equidad, con un conjunto de acciones coordinadas para diferentes áreas y dirigidas por objetivos. Sus características son las siguientes:

- ✓ Voluntario: Se realiza por decisión voluntaria de la entidad.
- ✓ Colectivo-Integral: Afecta especialmente a las mujeres, pero las beneficiarias últimas son el conjunto de personas de la organización y la sociedad en general.
- ✓ Transversal: Implica a todas las áreas de trabajo de la organización.
- ✓ Dinámico: Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- ✓ Sistemático-coherente: El objetivo final se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- ✓ Flexible: Se confecciona a medida y en función de las necesidades y posibilidades reales.

Este proceso ha sido liderado por el Grupo de género de la entidad, creado en 2006 y compuesto actualmente por 5 mujeres y 1 hombre con distintos niveles de responsabilidad, que representan a las diferentes áreas de la entidad:

1. Sandra Delgado García: Responsable del grupo de género y Técnica de Cooperación Internacional
2. María Piñole: Responsable de proyectos del área de Acción Pública y Participación
3. María del Mar Magallón: Directora
4. Nora Maeso: Técnica de Administración, dentro del área de gestión y personas
5. Txaro Hernández: Técnica de Cooperación Internacional
6. Zigor Uribe-Etxebarria: Técnico de Estudios y Propuesta Formativa dentro del área de Acción pública y participación

Este ha sido el grupo motor del proceso de renovación del plan pro-equidad que ha liderado y dinamizado los espacios de participación de todo el equipo.



ALBOAN

La **metodología de trabajo** seguida ha sido en todo momento participativa. Desde el inicio del proceso se ha informado y se ha hecho partícipe del proyecto a todo el equipo de la organización, pudiendo distinguirse 3 grandes momentos:

- 1) Cierre y evaluación del Plan Pro Equidad anterior (Reunión en Septiembre 2015)
- 2) Reflexión y diseño de un borrador inicial del II PPEG (Encuesta online Junio 2016 y Reunión en Septiembre 2016)
- 3) Aportaciones, contrastes y validaciones con el equipo (Reunión Noviembre 2016)

En concreto durante todo 2016 se han realizado:

- 2 talleres de trabajo del Grupo de Género
- 6 reuniones de continuación de trabajo de Grupo de Género
- Encuestas on line al equipo y organizaciones aliadas y colaboradoras
- 2 espacios con todo el Equipo en la reunión anual del Equipo en Loiola en Septiembre y en un Hamaiketako en el mes de Noviembre
- Sesión de presentación y debate con el Patronato de la entidad en Diciembre

Los insumos empleados han sido principalmente:

- Política de Género de ALBOAN 2016-2021
- Evaluación del PPEG I
- Encuestas a distintas organizaciones aliadas y equipo

C) LINEAS ESTRATEGICAS DEL PLAN PROEQUIDAD 2017-2020

A continuación se desarrollan los *objetivos y líneas del II Plan pro-equidad de género* de ALBOAN, que se enmarcan dentro de nuestra Política de Género y desde el enfoque de Género en Desarrollo.

Estas líneas atienden igualmente a las ya reconocidas por diversos *marcos legales internacionales y nacionales*, que se describen a continuación:

1. A nivel internacional, el compromiso con la Igualdad de la ONU se refleja en la declaración de 1975 “Año Internacional de la Mujer” y la creación en 1979 de la CEDAW (Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer). Teniendo siempre en mente la celebración de las conferencias mundiales sobre la mujer de México, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985; y Beijing, 1995, y las subsiguientes revisiones que se han realizado para dar seguimiento a la Plataforma de Beijing.
2. La Unión Europea, recogiendo el testigo de la Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing de 1995, apuesta por la integración de la perspectiva de género en todos los



ALBOAN

procesos y procedimientos de las instituciones y organizaciones. Además elaboró el Reglamento nº 806/2004 relativo al fomento de la igualdad entre el hombre y la mujer en la cooperación para el desarrollo.

3. A nivel estatal, se ha desarrollado un marco legislativo que, respondiendo a los requerimientos internacionales, apoya el desarrollo de la Igualdad. Así, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres explicita la implicación de las administraciones públicas, las empresas y el sector privado con la Igualdad.
4. En el ámbito de Euskadi, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, recoge el testigo de las nuevas necesidades de actuación, la transversalidad y la acción positiva, y viene a impulsar la Igualdad en Euskadi.

Desde estos marcos más amplios, se retoman así 3 líneas estratégicas del plan anterior, modificando, profundizando o adaptando las acciones y metas en función de los nuevos desafíos que afronta la entidad.

LINEA ESTRATEGICA 1. Promoción del empoderamiento de las mujeres a través de la capacitación y la participación en espacios de poder

En esta línea estratégica se incluyen todas las acciones relacionadas con la interiorización de las capacidades que permitan el empoderamiento de las mujeres a través de la capacitación permanente en habilidades para la participación, la representación institucional y el liderazgo, así como la creación de oportunidades y espacios que permitan la práctica en espacios de representación y poder.

Público objetivo: Este Objetivo va dirigido únicamente a las mujeres, ya sean del equipo o de las organizaciones aliadas y colaboradoras con las que ALBOAN se relaciona, de nuestro entorno (otras Obras de la Compañía (Centros educativos, etc) y de otros países.

Las líneas de acción para esta estrategia son:

1.1. Continuar con las acciones formativas en las "Gelas de empoderamiento"¹ dirigidas a todas las mujeres del equipo o de organizaciones cercanas. Las temáticas se centrarán en habilidades para la participación, la representación institucional y el liderazgo.

1.2. Apoyar los procesos dirigidos al empoderamiento de las mujeres para la participación y el liderazgo en los espacios de poder a través del trabajo de nuestras organizaciones aliadas

¹ Las "Gelas de Empoderamiento" son espacios formativos de al menos 4 horas, para el fortalecimiento de las capacidades de las mujeres.



ALBOAN

1.3. Promover la visibilidad y el ejercicio de la representación institucional a cargo de las mujeres (del equipo de ALBOAN y de las organizaciones aliadas) en los espacios públicos

LINEA ESTRATEGICA 2. Incorporar la equidad de género de forma **transversal** en nuestra actividad y en la de las organizaciones aliadas interesadas con las que colaboramos

En esta línea estratégica distinguimos 3 áreas o niveles de intervención:

Área 1: Cultura Organizacional. Hace referencia a los valores, estructura y políticas de las instituciones, que es necesario abordar para promover una cultura institucional pro-equidad de género.

Área 2: Personas. Supone incluir el enfoque de género en los procesos de gestión de las personas (considerando el diferente punto de partida y necesidades de mujeres y hombres) y fortalecer sus capacidades para hacer real la transversalización de la equidad de género en la propia actividad de las entidades.

Área 3: Ámbitos de Trabajo. Hace efectiva la transversalización del enfoque de género en la actividad propia de las entidades, desde la planificación, diseño, desarrollo y evaluación de los diferentes proyectos y actividades que desarrollen.

Líneas de acción previstas:

2.1. Continuar con la difusión del **posicionamientos y políticas** de ALBOAN en materia de equidad de género entre el equipo voluntario y contratado y las organizaciones y entidades colaboradoras con las que ALBOAN se relaciona.

2.2. Promover y acompañar procesos para la incorporación de políticas institucionales pro-equidad de género en las organizaciones aliadas y colaboradoras desde nuestra propia experiencia

2.3. Fortalecer las capacidades del equipo en materia de equidad de género, nuevas masculinidades, liderazgo transformador y prácticas que contribuyan a la transversalización del enfoque pro-equidad

2.4. Reflexionar sobre la cultura organizacional de la entidad en cuanto a estilos de liderazgo con enfoque de género



ALBOAN

2.5. Continuar y mejorar la transversalización del enfoque de género en la actividad propia de la entidad, especialmente en el ámbito de la coeducación, el desarrollo económico alternativo y la acción humanitaria.

2.6. Creación de espacios de encuentro entre organizaciones aliadas para identificar ámbitos de mejora y nuevas prácticas que permitan una mejor transversalización del enfoque de género en su trabajo.

LINEA ESTRATEGICA 3. Divulgación y denuncia del contexto de desigualdad que viven las mujeres en el mundo y contribución a su eliminación

Supone visibilizar los efectos de la desigualdad y la violencia en las mujeres y divulgar los avances logrados por las entidades en la lucha por la eliminación de las desigualdades

Líneas de acción previstas:

3.1. Visibilizar y denunciar el impacto desigual que la pobreza, la exclusión y la violencia tienen en mujeres y hombres

3.2. Dar seguimiento y divulgación a los avances llevados por la entidad en la eliminación de las desigualdades.

D) ACCIONES

****NOTA:** El presupuesto total de la dedicación del GRUPO DE GÉNERO es el siguiente: Dedicación de las 5 personas del Grupo de género (50 h/persona/año) y de la persona responsable del grupo de género (100h/persona/año). Estimación de coste anual = 8.288€². No se incluye el coste adicional de las sesiones de trabajo y formaciones de todo el equipo, al menos 25 horas/año

LINEA 1: Promoción del empoderamiento de las mujeres a través de la capacitación y la participación en espacios de poder							
ACCION 1.1. Continuar con las acciones formativas en las " Gelas de empoderamiento " dirigidas a todas las mujeres del equipo o de organizaciones cercanas. Las temáticas se centrarán en participación, representación institucional y liderazgo							
ACTIVIDADES	METAS (2020)	2017	2018	2019	2020	RESP.	RECURSOS
1.1.1.Planificación y realización de las Gelas de empoderamiento	10 horas/año 15% mujeres asistentes no son contratadas	Anual	Anual	Anual	Anual	G.Género (GG) y responsable de formación	Presupuesto GG 1.000€/anual formadoras externas
ACCION 1.2. Apoyar los procesos dirigidos al empoderamiento de las mujeres para la participación y el liderazgo en los espacios de poder a través del trabajo de nuestras organizaciones aliadas							
ACTIVIDADES	METAS (2020)	2017	2018	2019	2020	RESP.	RECURSOS
1.2.1. Identificación,	En 2019 el 10% de los envíos CI	Definir criterios para la	% destinado	% destinado en	% destinado en	CI	Resp.Género CI

² Dedicación de las 5 personas del Grupo de género= 50 horas anuales y de la persona responsable del grupo de género 100 horas anuales. Coste/persona/hora: 23,68 €. Coste total:**8.288 €**



ALBOAN

financiación y acompañamiento de procesos de empoderamiento de mujeres a través de las organizaciones aliadas de CI	se destinan a acciones de empoderamiento de mujeres Al menos 1/5 de las iniciativas incluyen acciones de empoderamiento	identificación y cuantificación de los proyectos de CI de empoderamiento de mujeres Contamos con línea de base de % de fondos, y nº de acciones de empoderamiento.	en 2017 Nº iniciativas apoyadas	2018 Nº iniciativas apoyadas	2019 Nº iniciativas apoyadas		11.771 €/año 1.300.000 € de envíos al Sur en el 2020
---	--	--	------------------------------------	---------------------------------	---------------------------------	--	---

ACCION 1.3. Promover la visibilidad y el ejercicio de la representación institucional a cargo de las mujeres (del equipo de ALBOAN y de las organizaciones aliadas) en los espacios públicos

ACTIVIDADES	METAS (2020)	2017	2018	2019	2020	RESP.	RECURSOS
1.3.1. Continuar con las acciones positivas para que las mujeres de la entidad tengan presencia y aparezcan como representantes de la entidad, participen como moderadoras y ponentes en los eventos y cuenten con presencia en los medios.	En el 80% de eventos organizados por ALBOAN hay representación de mujeres de la entidad como moderadoras o ponentes En el 75% de apariciones en medios son mujeres las que representan a	Realización de las acciones positivas y medición de los indicadores: - % representación en eventos ALBOAN (moderadoras y/o ponentes) - % representación en medios - % representación en actos de otras	Realización de las acciones positivas y medición de los indicadores: - % representación en eventos ALBOAN (moderadoras y/o ponentes) - % representación en medios - %	Realización de las acciones positivas y medición de los indicadores: - % representación en eventos ALBOAN (moderadoras y/o ponentes) - % representación en medios - % representación	Realización de las acciones positivas y medición de los indicadores: - % representación en eventos ALBOAN (moderadoras y/o ponentes) - % representación en medios - % representación	Organización de cada evento Medición Medios	Sin coste añadido



ALBOAN

	la entidad En el 80% de los actos públicos realizados por otras entidades la representación institucional corre a cargo de una mujer	entidades	representación en actos de otras entidades	en actos de otras entidades	en actos de otras entidades		
1.3.2. En eventos organizados por ALBOAN se promueve una discriminación positiva en las invitaciones para la representación de mujeres de organizaciones del SUR	En los eventos y actos organizados por ALBOAN, el 50% de las personas representantes de organizaciones aliadas son mujeres	Realización de las acciones positivas y medición de los indicadores	Realización de las acciones positivas y medición de los indicadores	Realización de las acciones positivas y medición de los indicadores	Realización de las acciones positivas y medición de los indicadores	Organizadora de eventos	Sin coste añadido



ALBOAN

LINEA 2. Incorporar la equidad de género de forma **transversal** en nuestra actividad y en la de las organizaciones aliadas interesadas con las que colaboramos

ACCION 2.1. Continuar con la difusión del **posicionamientos y políticas** de ALBOAN en materia de equidad de género entre el equipo voluntario y contratado y las organizaciones y entidades colaboradoras con las que ALBOAN se relaciona.

ACTIVIDADES	METAS (2020)	2017	2018	2019	2020	RESP.	RECURSOS
2.1.1. Mantener la difusión de la apuesta institucional por la equidad de género con personas nuevas de la plantilla y voluntariado en el (Plan de Inducción y plan de acogida)	<p>Todas las personas contratadas conocen las políticas pro-equidad de ALBOAN</p> <p>El 70% las personas voluntarias conocen la existencia de estas políticas</p>	Presentación de esta información en el plan de inducción y acogida a las personas que se incorporan	Presentar esta información en el plan de inducción y acogida a las personas que se incorporan	Presentar esta información en el plan de inducción y acogida a las personas que se incorporan	Presentar esta información en el plan de inducción y acogida a las personas que se incorporan	RRHH y voluntariado	Dedicación personal 2.340€ /año
2.1.2. Difundir en los espacios con org aliadas el trabajo de género de ALBOAN (colegios, grupos, PPEG con orgs aliadas)	Se han realizado al menos visitas o intercambios de información con el 50% de nuestras organizaciones aliadas (N-S)	Comunicar a los centros, grupos y organizaciones aliadas la existencia de las políticas de ALBOAN y su apuesta por el género	Comunicar a los centros, grupos y organizaciones aliadas la existencia de las políticas de ALBOAN y su apuesta por el género	Comunicar a los centros, grupos y organizaciones aliadas la existencia de las políticas de ALBOAN y su apuesta por el género	Comunicar a los centros, grupos y organizaciones aliadas la existencia de las políticas de ALBOAN y su apuesta por el género	APP- centros y grupos, CI	Dedicación personal



ALBOAN

ACCION 2.2. Promover y acompañar procesos para la incorporación de políticas institucionales pro-equidad de género en las organizaciones aliadas y colaboradoras desde nuestra propia experiencia

ACTIVIDADES	METAS (2020)	2017	2018	2019	2020	RESP.	RECURSOS
2.2.1. Revisar nuestra experiencia institucional en la elaboración del auto-diagnóstico pro equidad y elaborar una propuesta metodológica	Contamos con nuestra experiencia elaborada y claves metodológicas para compartir	Revisión de la experiencia institucional y definición de claves metodológicas	Difusión de la metodología y compartir la experiencia con otras entidades en procesos similares	Difusión de la metodología y compartir la experiencia con otras entidades en procesos similares	Difusión de la metodología y compartir la experiencia con otras entidades en procesos similares	GG y R.Género	Dedicación personal del grupo de género (GG)
2.2.2. Promover y acompañar procesos de reflexión y elaboración de políticas institucionales de género de las organizaciones aliadas	Destinar al menos 50.000€/año a estos procesos Nº org. con procesos en marcha	Acompañamiento de procesos Fondos enviados Intercambiar con organizaciones aliadas que nos visiten	Acompañamiento de procesos Fondos enviados Intercambiar con organizaciones aliadas que nos visiten	Acompañamiento de procesos Fondos enviados Intercambiar con organizaciones aliadas que vengan de visita	Evaluación del proceso	R.Género de CI	Persona Género CI 11.771 €/año Inversión proyectos: 50.000 €/año

ACCION 2.3. Fortalecer las capacidades del equipo en materia de equidad de género, nuevas masculinidades, liderazgo transformador y prácticas que contribuyan a la transversalización del enfoque pro-equidad

ACTIVIDADES	METAS (2020)	2017	2018	2019	2020	RESP.	RECURSOS
2.3.1. Estructurar el recorrido	Todo el equipo contratado ha	Reflexión y diseño de	Puesta en marcha de las	Desarrollo del itinerario, con	Desarrollo del itinerario, con	G.G y RRHH (voluntariado)	Dedicación personal



ALBOAN

<p>formativo en género tanto en formaciones dirigidas al empoderamiento como a la transversalización y reducción de desigualdades.</p>	<p>desarrollado el 50% del itinerario Todo el equipo voluntario ha desarrollado el nivel básico</p>	<p>itinerarios, considerando especialmente a las personas voluntarias</p>	<p>formaciones según el itinerario y el punto de partida de las personas Realización de formaciones ad-hoc para el voluntariado. Niveles de asistencia</p>	<p>especial atención al voluntariado Realización de formaciones ad-hoc para el voluntariado. Niveles de asistencia</p>	<p>especial atención al voluntariado Realización de formaciones ad-hoc para el voluntariado. Niveles de asistencia</p>		<p>6.682€</p>
<p>2.3.2.Promover la formación en nuevas masculinidades dirigidas mayoritariamente a hombres</p>	<p>Todos los hombres del equipo contratado y el 50% de los voluntarios han recibido la formación en nuevas masculinidades El 50% de las mujeres contratadas conocen este enfoque Contamos con un equipo capacitado y a disposición de org. aliadas interesadas</p>	<p>Ofrecemos formación de al menos de 6 horas al año para los hombres o equipo en esta temática</p>	<p>Ofrecemos formación de al menos 6 horas al año para los hombres o equipo en esta temática Nº asistentes</p>	<p>Ofrecemos formación de al menos 6 horas al año para los hombres o equipo en esta temática Nº asistentes</p>	<p>Ofrecemos formación de al menos 6 horas al año para los hombres o equipo en esta temática Nº asistentes</p>	<p>G.Género, especialmente el referente de nuevas masculinidades</p>	<p>Dedicación personal GG</p>
<p>2.3.3. Formación</p>	<p>Todas las</p>	<p>Al menos 10</p>	<p>Al menos 10</p>	<p>Al menos 10</p>	<p>Al menos 10</p>	<p>Coordinadoras</p>	<p>Facilitación</p>



ALBOAN

en herramientas y metodologías para la implementación, seguimiento o impacto de la transversalización de género en nuestra actividad profesional	áreas y grupos estratégicos han puesto en marcha al menos una mejora en su tarea técnica Seguimiento del cambio provocado en términos de equidad de género a través de nuevos indicadores género	horas de formación/año Puesta en marcha de un proceso de mejora	horas de formación /año	horas de formación /año	horas de formación /año	y responsables de grupo	externa 2.500€ (bianualmente)
--	---	--	-------------------------	-------------------------	-------------------------	-------------------------	-------------------------------

ACCION 2.4. Reflexionar sobre la cultura organizacional de la entidad en cuanto a estilos de liderazgo

ACTIVIDADES	METAS (2020)	2017	2018	2019	2020	RESP.	RECURSOS
2.4.1. Promover un estilo de liderazgo transformador en la entidad	Contar con el perfil de liderazgo transformador deseado por la organización		Profundizar en los rasgos del liderazgo transformador desde el enfoque de género	Analizar el estilo de liderazgo en ALBOAN desde el enfoque de género	Construir un estilo de liderazgo transformador en ALBOAN.	Comité y género	3.000€

ACCION 2.5. Continuar y mejorar la transversalización del enfoque de género en la actividad propia de la entidad: coeducación, acción humanitaria, desarrollo económico alternativo y gestión

ACTIVIDADES	METAS (2020)	2017	2018	2019	2020	RESP.	RECURSOS
2.5.1. Ofrecer un modelo educativo integral desde la	8 centros cuentan con un plan de	Se elaboran los autodiagnósticos en 8 centros	Elaboración de una propuesta pedagógica	Socialización y puesta en marcha en otros centros	Presentación a las organizaciones	Estudios y Propuesta Formativa	Dedicación de personal



ALBOAN

equidad de género	implementación Contamos con una propuesta pedagógica completa que implementan otros centros	educativos Desarrollo de un curso on line sobre coeducación		Desarrollo de un curso on line sobre coeducación	aliadas del Sur		(GV) 127.124 €
2.5.2. Elaborar un discurso común con el enfoque de equidad aplicado a las iniciativas de desarrollo económico alternativo	Reflexiones recogidas, implementadas y compartidas con organizaciones aliadas	Elaborar ruta metodológica para esta reflexión	Desarrollo de la ruta metodológica para la incorporación de la equidad de género a la reflexión marco sobre desarrollo económico alternativo	Implementación y difusión	Implementación de la reflexión	Grupo estratégico Desarrollo Económico Alternativo	Dedicación de personal 7.120€
2.5.3. Revisar algún proceso de gestión para incorporar/mejorar su enfoque de equidad de género	Propuesta de mejoras realizada y puestas en marcha,		Identificar un proceso y analizarlo para incorporar mejoras	Puesta en marcha del nuevo proceso	Seguimiento y evaluación	Gestión	Dedicación de personal 3.150€
2.5.4. Contribuir a la mejora de la transv. de la equidad de género y la lucha contra la violencia sexual en las situaciones de conflicto y/o refugio	Plan de acción en marcha en la región de Grandes Lagos y África del Oeste	Realización de un diagnóstico sobre el trabajo de JRS África y organizaciones aliadas de mujeres Taller internacional para compartir el diagnóstico y	Definición e implementación de los planes de acción y puesta en marcha para JRS Grandes Lagos y África del Oeste así como para las organizaciones aliadas de mujeres en esas	Continúa la implementación	Continúa la implementación	Responsable del proyecto	Fondo Mieza 100.000€ (diagnóstico) 3M€ implementación



ALBOAN

		elaboración de planes de acción	regiones				
2.5.5. Continuar con el proceso de transversalización espiritualidad-género	<p>Documentos de Espiritualidad y género revisados</p> <p>Al menos un espacio de equipo celebrado</p> <p>Al menos dos espacios entre grupo de género y espiritualidad conjuntos</p>	<p>Devolución al equipo del proceso vivido espiritualidad – género 2015-16</p> <p>Revisado el documento de espiritualidad desde el enfoque de género</p>	<p>Recogida de recursos básicos para incorporar la doble transversalidad espiritualidad-género en espacios de formación y participación</p>		<p>Identificar elementos para la revisión de al Política de Género desde la transversalización de la espiritualidad</p>	<p>Grupo de Espiritualidad y Grupo de Género</p>	<p>Espacio equipo e invitación ponente: 4240€</p>
ACCION 2.6. Creación de espacios de encuentro entre organizaciones aliadas para identificar ámbitos de mejora y nuevas prácticas que permitan una mejor transversalización del enfoque de género en su trabajo							
ACTIVIDADES	METAS	2017	2018	2019	2020	RESP.	RECURSOS
2.6.1. Desarrollo del taller internacional con el JRS Africa y nuestras organizaciones aliadas en materia de empoderamiento de las mujeres que han sufrido la violencia	<p>Encuentros mantenidos a través de talleres de diagnóstico y elaboración de Planes de Acción para el empoderamiento de mujeres víctimas de violencia</p>	<p>Desarrollo del taller en el marco de la acción 2.5.4.</p>			<p>Encuentro para el seguimiento de implementación Planes de acción</p>	<p>Responsable del proyecto</p>	<p>40.000€</p>



ALBOAN

2.6.2. Espacio de encuentro entre organizaciones que han llevado adelante su proceso de elaboración de política pro-equidad	Documento Guía y aprendizajes sobre el trabajo	Diálogo y seguimiento de los procesos de las organizaciones	Diálogo y seguimiento de los procesos de las organizaciones Búsqueda de financiación	Desarrollo del taller de intercambio de experiencias		Género, CI y Centros educativos	Con coste añadido 25.000€
2.6.3. Seminario Internacional sobre experiencias y aprendizajes de Coeducación	Documento aprendizajes experiencias de coeducación	Desarrollo del Seminario	Difusión entre centros y organizaciones del ámbito educativo	Difusión entre centros y organizaciones del ámbito educativo	Difusión entre centros y organizaciones del ámbito educativo	Estudios y propuesta formativa	Con coste añadido (GV) 20.250 €



ALBOAN

LINEA 3. Divulgación y denuncia del contexto de desigualdad que viven las mujeres en el mundo							
ACCION 3.1. Visibilizar y denunciar el impacto desigual que la pobreza, la exclusión y la violencia tienen en mujeres y hombres							
ACTIVIDADES	METAS (2020)	2017	2018	2019	2020	RESP.	RECURSOS
3.1.1. Continuar con la visibilización y divulgación de dos Días D en redes (8 Marzo, 25 Noviembre)	Se visibiliza cada año al menos dos de estos días	En marcha	En marcha	En marcha	En marcha	Género y grupo de Comunicación	Dedicación GG
3.1.2. Visibilizar en la web institucional las iniciativas por la equidad de género.	Al menos 15 items sobre igualdad de género son publicados anualmente	Continuo	Continuo	Continuo	Continuo	Web-Responsable del GG	Sin coste añadido
3.1.3. Mostrar el impacto sobre las mujeres/niñas de las realidades que denunciamos en nuestras campañas y estudios	70% de los estudios recogen desagregación por género o un epígrafe específico sobre el impacto en mujeres/niñas	Continuo	Continuo	Continuo	Continuo	Responsables de campañas y estudios	Sin coste añadido



ALBOAN

ACCION 3.2. Dar seguimiento y divulgación a los avances llevados por la entidad en la eliminación de las desigualdades							
ACTIVIDADES	METAS (2020)	2017	2018	2019	2020	RESP.	RECURSOS
3.2.1. Elaborar un informe trianual sobre la política de comunicación de la entidad (lenguaje inclusivo e imágenes)	Informe trianual elaborado			Realización del informe trianual con un apartado de mejoras y recomendaciones		Medios y grupo comunicación	Dedicación de personal
3.2.2. Elaborar un informe anual con el análisis de indicadores y propuestas desde el grupo de género	Informes anuales realizados	Realización anual y presentación al equipo	Realización anual y presentación al equipo	Realización anual y presentación al equipo	Evaluación y cierre de los informes	G.Género	Dedicación personal GG