PLAN DE ACCIÓN PRO EQUIDAD DE GÉNERO 2021-2025

ÍNDICE

I. Introducción..... 3

II. Marco de referencia 4

III. Marco normativo……7

IV. Líneas estratégicas del Plan de Acción... 9

- a) Objetivos específicos ……**9**
- b) Matriz de Planificación del Plan de Acción**...11**

- **Objetivo 1.** Incorporar la perspectiva de género a los documentos identitarios, políticos y de la estructura de Parekide Elkartea
- **Objetivo 2.** Tener una estructura paritaria en la Parekide
- **Objetivo 3.** Incorporar la perspectiva de género en el presupuesto general de Parekide y en los presupuestos de cada área
- **Objetivo 4.** Transversalizar la perspectiva de género en todas las áreas
- **Objetivo 5.** Fortalecer las capacidades de los agentes involucrados en Parekide, en especial las mujeres y niñas

I. INTRODUCCIÓN

La Asociación para la cooperación al desarrollo y la promoción de las mujeres y el colectivo migrante "Parekide" se creó en el año 2011 con la filosofía de poder contribuir al logro de un mundo más justo tanto local como globalmente, especialmente en el caso de las mujeres. Como se menciona en los estatutos de Parekide y en su misión y objetivos, trabajar con perspectiva de género es uno de los cometidos principales de Parekide Elkartea. Desde hace años la organización lleva realizando un ejercicio de auto-análisis y coherencia, en el convencimiento de la necesidad de un cambio que garantice una mayor equidad dentro, así como en sus políticas y proyectos de cooperación con el Sur global. Por ello, en mayo de 2019, coincidiendo con un momento de mucho movimiento y acciones en la organización, comenzó un proceso de auto-diagnóstico organizacional de género, que después de 1 año ha quedado formalizado en un documento presente refrendado y aprobado internamente.

El objetivo de esta primera parte del proceso fue el de poder diagnosticar de una forma participativa y representativa (de todas las instancias de la organización), las inequidades de género que -consciente o inconscientemente- se dan en la identidad y el funcionamiento de la organización, así como en el comportamiento de las personas que la integran. La meta era poder disponer de un plan de acción que tuviera como objetivo principal eliminar las desigualdades de género previamente identificadas que se han producido y se reproducen en todos los niveles de funcionamiento: estrategias, estructuras, sistemas de trabajo, políticas, valores, etc...

Basándose en las conclusiones extraídas del Auto-Diagnóstico, se definen los objetivos a corto y medio plazo, los resultados y las acciones necesarias para alcanzarlos, los plazos las personas y organismos responsables para dar seguimiento a su cumplimiento, en un nuevo documento llamado Plan de Acción de Parekide que aquí mostramos. Este plan, que tendrá una duración de 4 años (2021-2025), habilitará el itinerario concreto por el que Parekide deberá transitar de cara a un cambio organizacional pro-equidad.

El compromiso de Parekide con las poblaciones desfavorecidas de India, Colombia, Pakistán, Ghana, RASD, entre otras. en la denuncia de las situaciones de injusticia y desigualdad que se dan en los países empobrecidos, conduce necesariamente a significar la especial situación de vulnerabilidad de las mujeres, y, por ende, a una apuesta por la igualdad entre hombres y mujeres y a una voluntad política por trabajar desde la equidad de género.

Posicionamiento de Género de Parekide

Desde sus inicios, y como su nombre indica, Parekide es una asociación que trabaja para fomentar la promoción y el desarrollo de las mujeres y el colectivo migrantes; y así ha ocurrido en el quehacer de la asociación en esta década de actividad tanto en cooperación, como EpTs e inclusión social.

Parekide y las personas que lo conforman tienen un perfil extenso de trabajo en género, por lo que el quehacer de la organización tiene que ver mucho con esa iniciativa y posicionamiento de las propia dirección y personas técnicas en tener la mirada de género tanto a lo interno como a lo externo de la organización.

Se iniciaron proyectos de cooperación y sensibilización con mujeres en la India, Pakistán y Colombia y se ha seguido apostando por ese tipo de acciones directamente para el beneficio de los derechos de las mujeres desde el enfoque GED. A su vez, vimos y seguimos pensando que es importante realizar intercambio de experiencias con organizaciones de mujeres y feministas Norte-Sur global y que, a la vez, estas experiencias enriquezcan el trabajo de la organización.

También nos aseguramos que se incluye la perspectiva de género no sólo en lo externo, en la comunicación de las acciones y proyectos; sino que a nivel interno también se cumplen los requisitos para ser una organización donde las mujeres pueden disfrutar de los mismos derechos que los hombres. Para ello, en este mismo año también se ha creado un Protocolo por Acoso por Razón de Sexo para asegurar que se cumplen las medidas adoptadas y que si existieran casos de discriminación o violencia en la organización contamos con los mecanismos para poder atajar el problema de raíz.

II. MARCO DE REFERENCIA

Nuestros principios y valores se centran en trabajar desde varios enfoques de género como los que mencionamos a continuación:

- La teoría feminista y la solidaridad internacionalista.
- Teoría del cambio organizacional pro equidad de género.
- Erradicación de la violencia de género.
- Derechos humanos para las mujeres.

Teoría Feminista y Solidaridad Internacionalista

Desde nuestra posición feminista queremos denunciar el pacto interracial e interclasista que el patriarcado y el capitalismo neoliberal han firmado, para perpetuar un sistema basado en normas y prácticas sociales, económicas, políticas y culturales, que colocan a las mujeres en una situación de subordinación, impidiendo el disfrute y el ejercicio de sus derechos. Nos sumamos al concepto de desarrollo construido por el feminismo, que busca la sustentabilidad de la vida humana entendida como el Buen Vivir, frente al paradigma hegemónico de desarrollo caracterizado por la integración en la sociedadde mercado.

En Parekide, queremos construir y aportar en la construcción del paradigma de una vida digna de ser vivida, y que, en el caso de las mujeres, pasa inexorablemente por la defensa de su derecho a decidir y disfrutar de sus propios cuerpos. La autonomía del cuerpo, el derecho al aborto, el derecho a decidir sobre el uso de métodos anticonceptivos, y el resto de derechos sexuales y reproductivos son claves en el logro de un proceso colectivo de empoderamiento y autonomía de las mujeres, que las permita definir sus necesidades y determinar sus demandas.

Pero, no es suficiente con garantizar el acceso a los derechos, sino que es fundamental poder disfrutar de los mismos y ser conscientes del derecho a tener derechos. Por esto, nos basamos en procesos de empoderamiento, que otorgan a las mujeres el poder, individual y colectivo, para reivindicar, defender, promover y ejercer activamente sus derechos, tanto civiles, políticos, económicos, sociales, sexuales, culturales, etc.

El empoderamiento de las mujeres en su vida cotidiana para luchar contra la dominación patriarcal, y procesos de empoderamiento dentro y fuera de la organización para la denuncia y la incidencia en contra de las prácticas neoliberales patriarcales son una de las bases de nuestro trabajo, tanto en nuestro entorno como en los países empobrecidos en los que trabajamos.

Para ello, vamos a seguir trabajando con organizaciones de mujeres y feministas tanto a nivel local como global. Partimos de la idea que compartir saberes y experiencias con otras organizaciones y mujeres que están sufriendo el impacto negativo del patriarcado y el neoliberalismo en su propias estructuras y cuerpos. Esto es esencial para avanzar en el cumplimiento de una agenda global feminista. Por ello, Parekide seguirá trabajando en esta línea.

El Cambio Organizacional Pro Equidad

El enfoque de cambio organizacional pro equidad defiende la meta de la equidad de género; y que únicamente se puede conseguir si se contempla la transformación de las organizaciones que actúan como agentes deldesarrollo.

Desde que transcurrió la Plataforma de Acción de Beijing (1995), que impulsó la estrategia de *mainstreaming* de género, las evaluaciones acerca de sus logros y carencias han evidenciado la necesidad de enfocar las organizaciones como instancias productoras y reproductoras de desigualdades, así como impulsar procesos de aprendizaje organizacional en su seno, que desemboquen en que quienes las integran asuman la responsabilidad de estar siempre alerta a las desigualdades de género que cualquiera de sus acciones puedan conllevar y a buscar las maneras de impedirlo.

Este planteamiento, el cambio organizacional pro equidad se centra en identificar aquellos aspectos de funcionamiento de la organización, de sus estrategias, procedimientos, estructuras, creencias y comportamientos de quienes las integran, que pueden estar (re)produciendo desigualdades de género, aunque sea de forma no premeditada.

Sólo a partir de este conocimiento se podrán promover los cambios necesarios para evitar que las dinámicas discriminatorias se mantengan y para alcanzar y promover de forma efectiva la equidad de género, tanto en el seno organizacional como en todo su trabajo de cooperación y sensibilización. La pregunta que las organizaciones deben saber contestar sería: ¿Qué debe ocurrir en el conjunto de la organización para que pueda garantizar que sus acciones tanto a lo interno como a lo externo garanticen la igualdad de hombres y mujeres?

Por ello, es esencial que las organizaciones que pretendan promover la igualdad de género y el empoderamiento tanto en sus organizaciones como con las que trabajan se inmersen en este tipo de diagnósticos y planes.

La propuesta metodológica del cambio organizacional pro equidad (COpEQ) podría ser considerada como un tipo de *mainstreaming* transformador pero que plantea que éste no resulta factible sin la transformación de las organizaciones. Desde el punto de vista de COpEQ, la sostenibilidad de la integración de la perspectiva de género a nivel de programas y de políticas o, dicho de otro modo, que mujeres y hombres sean considerados, contribuyan y se beneficien de forma equivalente de los esfuerzos del desarrollo, depende de que las organizaciones impulsen cambios significativos en sus políticas, estructuras, prácticas y creencias.

El enfoque del cambio organizacional aborda las organizaciones desde su integralidad, de forma sistémica, considerando las interrelaciones e influencias mutuas entre las estructuras, las prácticas, las relaciones de género y, de forma especial, con las creencias compartidas, esto es con la cultura organizacional, la cual puede obstaculizar el impulso de cambios en las organizaciones quepermitan garantizar la equidad de género ensu seno y en los impactos de su quehacer.

Erradicación de la violencia de género

Creemos que la violencia contra de las mujeres es una de las formas más crueles que tiene el sistema patriarcal. Por ello, apostamos por nuestra contribución en nuestro trabajo a aportar nuestro grano de arena para la erradicación de todos los tipos de violencia de género. Es uno de los cometidos de Parekide, tanto a nivel interno como externo. El sistema capitalista patriarcal se sustenta en la explotación de la violencia contra de las mujeres, que se ejerce de diversas formas en todos los ámbitos de la vida.

Hay muchos tipos de violencias sobre las mujeres; sobre el cuerpo de las mujeres (esclavitud sexual, incapacidad de decidir sobre el propio cuerpo, etc.) hasta en las instituciones que rigen los Estados (ausencia de políticas públicas adecuadas, igualdad formal, etc.). Consideramos que es urgente crear un modelo social que ponga a todas las personas en el centro, respetando los derechos humanos de todos los colectivos, y desplazando el modelo eurocéntrico y patriarcal.

Derechos humanos para las mujeres

Partiendo de los derechos humanos como un concepto inacabado, los derechos de las mujeres surgen como una pista clave en la búsqueda de un modelo social que no reproduzca los cánones patriarcales y neoliberales. Históricamente, las mujeres han sido negadas como actoras sociales y políticas, y la falta de acceso y control de los recursos ha provocado que se encuentren en una situación permanente de subordinación y de violación impune de sus derechos. Para Parekide Elkartea es prioritario hacer un diagnóstico y encontrar las causas de discriminación que sufren las mujeres en cada lugar que vamos a trabajar; hacer un análisis de necesidades prácticas e intereses estratégicos; desde ese análisis poder construir estrategias y acciones que favorezcan el ejercicio en la práctica de los derechos de las mujeres. Derechos, de los cuáles carecen las mujeres hoy en día, ya que las mujeres del mundo entero siguen siendo víctimas de la discriminación en:

- Las leyes y las políticas prohíben a las mujeres el acceso a la tierra, la propiedad y la vivienda, en términos de igualdad
- La discriminación económica y social se traduce en opciones vitales más reducidas y más pobres para las mujeres, lo que las hace más vulnerables a la trata de personas
- La violencia de género afecta por lo menos al 30% de las mujeres del mundo
- A las mujeres se les niegan sus derechos a la salud sexual y reproductiva
- Las defensoras de los derechos humanos son relegadas al ostracismo por sus comunidades, que las consideran una amenaza a la religión, el honor o la cultura
- La función esencial que las mujeres desempeñan en la paz y la seguridad suele pasarse por alto, así como los peligros específicos que afrontan en las situaciones de conflicto
- Algunos grupos de mujeres se enfrentan a modalidades complejas de discriminación –debidas a factores tales como la edad, la etnia, la discapacidad o la condición socioeconómica— que se añaden a su condición femenina.

Para garantizar de manera eficaz los derechos humanos de las mujeres es preciso, en primer lugar, una comprensión exhaustiva de las estructuras sociales y las relaciones de poder que condicionan no sólo las leyes y las políticas, sino también la economía, la dinámica social y la vida familiar y comunitaria. Además, entendemos que es preciso desactivar los nocivos estereotipos de género, de modo que a las mujeres no se les perciba según las pautas de lo que "deberían" hacer, sino que se les considere por lo que son: personas singulares, con sus propios deseos y necesidades.

III. MARCO NORMATIVO

La incorporación de la perspectiva de género en el quehacer de las organizaciones está ampliamente respaldada por los marcos normativos internacionales, en los que la igualdad entre mujeres y hombres se considera un objetivo nuclear en la promoción de espacios de convivencia centrados en el bienestar de las personas, en la promoción de la cohesión social y en la realización de los derechos humanos bajo el principio de igualdad y no discriminación.

Marco normativo internacional

- Entre los principales instrumentos normativos que respaldan el compromiso por la igualdad de género destacan la *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer de 1979* (CEDAW por sus siglas en inglés) y la *IV Conferencia Mundial sobre la Mujer* (Beijing, 1995), que contribuyó de manera decisiva a promover el Enfoque de Género en Desarrollo –enfoque GED- como el más efectivo para el logro de la igualdad. El enfoque GED, con el cuál Parekide desarrolla sus acciones, pone el énfasis en las causas estructurales de las desigualdades y de las vulneraciones de derechos, e inspira la generación de políticas integrales y transformadoras que promuevan cambios en la distribución de recursos, oportunidades de participación y de decisión, cambios en las normas y prácticas institucionales y también, en la toma de conciencia de mujeres y hombres y en los valores y estereotipos culturales que puedan generar discriminación y exclusión.

- La comunidad internacional ha adoptado en 2015 la *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (2015)* que constituye una agenda universal para todos los países, en la que se fortalece este compromiso por la igualdad, transversalizando el enfoque de género en los *17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)* entre los que se formula, además, uno específico destinado a "Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas" (ODS 5). El ODS 5 incluye una meta en torno a "Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen".

Marco normativo estatal:

- *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres menciona que las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes.* Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

- *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.* En cuanto al Real Decreto sobre los planes de igualdad, la titular de Trabajo y Economía Social ha explicado que la meta es que las empresas dispongan de planes que contengan un diagnóstico negociado con los agentes sociales y abarquen desde el proceso de selección del personal y la permanencia en una empresa hasta la salida del puesto de trabajo.

- *Plan Director de la Cooperación de la Cooperación Española 2018-2021.* El Plan Director de la Cooperación Española, de carácter cuatrienal, constituye el elemento básico de planificación en el que se establecen los objetivos y prioridades sectoriales y geográficas para la Cooperación Española, así como los criterios de intervención a observar en la ejecución de la política de desarrollo. El Plan Director define los procesos de planificación, seguimiento y evaluación necesarios para una gestión consistente, coherente y sostenida de la política de

cooperación al desarrollo y dentro del marco jurídico determinado por la Ley 23/1998, de 7 de julio, de Cooperación Internacional.

Marco normativo autonómico:

- *Ley 4/2005 de 18 de febrero para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.* La presente ley tiene por objeto establecer los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres, así como regular un conjunto de medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida y, en particular, a promover la autonomía y a fortalecer la posición social, económica y política de aquéllas. Todo ello con el fin último de lograr una sociedad igualitaria en la que todas las personas sean libres, tanto en el ámbito público como en el privado, para desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales en función del sexo, y en la que se tengan en cuenta, valoren y potencien por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

- *IV Plan Director de Cooperación para el Desarrollo 2018-2021 del Gobierno Vasco* se plantea seguir avanzando en la revisión del modelo de cooperación impulsado por el Gobierno Vasco, iniciado en el marco del III Plan Director. Responder a los retos que plantea el contexto internacional, así como desplegar el potencial transformador de la cooperación impulsada por el Gobierno Vasco, requieren tanto profundizar ciertas formas de hacer y principios de la cooperación vasca, como impulsar nuevos enfoques que nos permitan revisar nuestro modelo de cooperación. La aprobación de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) abren un espacio de oportunidad para abordar desafíos como la coherencia de políticas para el desarrollo, la articulación de actores diversos y la necesidad de un papel más proactivo de los gobiernos.

- *Planes de Igualdad de las Diputaciones Forales y los Ayuntamientos.* En una sociedad en la que las leyes reconocen y amparan la igualdad de mujeres y hombres, nos enfrentamos aún al reto de construir una sociedad en la que esa igualdad sea real y efectiva. Para dar respuesta a ese objetivo, las diputaciones y ayuntamientos asumen la tarea del impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en los Territorios Históricos y municipios de Euskadi.

IV. LÍNEAS ESTRATÉGICAS DEL PLAN DE ACCIÓN

a) OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Objetivo 1. Incorporar la perspectiva de género a los documentos identitarios, políticos y de la estructura de Parekide Elkartea

Objetivo 2. Tener una estructura paritaria en la Parekide

Objetivo 3. Incorporar la perspectiva de género en el presupuesto general de Parekide y en los presupuestos de cada área

Objetivo 4. Transversalizar la perspectiva de género en todas las áreas

Objetivo 5. Fortalecer las capacidades de los agentes involucrados en Parekide, en especial las mujeres y niñas

MATRIZ DE PLANIFICACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN 2021-2025

b) MATRIZ DE PLANIFICACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

Objetivo 1. Incorporar la perspectiva de género a los documentos identitarios, políticos y de la estructura de Parekide Elkartea			
Resultados	**Indicadores**	**Actividades**	**Tiempos**
Resultado 1: **Consensuado un posicionamiento de género de Parekide**	**I.1.1. A los 6 meses de iniciado el plan de acción, todos los grupos de Parekide conocen el posicionamiento de género de la organización** **I.1.2. Un año después de iniciado el plan, el posicionamiento de género consensuado en Parekide aparece plasmado en algún documento institucional**	**A.1.1. Elaborar una propuesta de posicionamiento de género de Parekide** **A.1.2. Presentar la propuesta a la Asamblea General y sondear su opinión a través de un breve cuestionario (preguntar también cómo crees que está la situación y dónde te gustaría llegar)** **A.1.3. Socializar la propuesta de posicionamiento a los diferentes grupos de Parekide** **A.1.4. Aprobar un posicionamiento final en un espacio colectivo organizacional**	**Mayo 2021** **Septiembre 2021** **Enero 2022** **Primer trimestre del de 2022**
Resultado 2: **Estatutos revisados y con perspectiva de género**	**I.2.1. En el 2022, existe un documento de propuesta de actualización de los Estatutos** **I.2.2. Un año después de iniciado el Plan, los Estatutos de Parekide**	**A.2.1. Revisar Estatutos con perspectiva de género y hacer redacción alternativa** **A.2.2. Aprobación**	**Enero 2022** **Junio 2022**

	hacen un uso no sexista del lenguaje y contemplan ámbitos de acción relacionados con la equidad de género.	**de Estatutos por la Junta Directiva** **A.2.3. Gestiones legales para formalizar Estatutos modificados**	**A partir de junio 2022**
Resultado 3: **Elaborado documento que describa las funciones de cada puesto de trabajo y del voluntariado.**	**I.3.1. En el 2023, todas las personas contratadas y voluntarias de Parekide conocen cuáles son las funciones específicas de su puesto.** **I.3.2. A finales del 2023, todas las personas voluntarias de Parekide han recibido el plan de voluntariado y de Pro Equidad elaborado por la organización.**	**A.3.1. Revisar documento de funciones de cada puesto, adaptarlo con la clave de género** **A.3.2. Redactar nuevo documento** **A.3.3. Validar documento con la Asamblea General** **A.3.4. Socializar documento con equipo de trabajo** **A.3.5. Elaborar nuevo plan de voluntariado, aclarando primero la filosofía de Parekide y el porqué**	**Julio 2023** **Septiembre 2023** **Último trimestre del año 2023** **Primer trimestre del año 2024** **Junio 2024**

		de su necesidad A.3.4. Validar documento con la Junta Directiva A.3.5. Socializar documento con voluntariado	Primer trimestre 2025 Primer trimestre 2025 Último trimestre 2025
Resultado 4: Acordado un pacto laboral que integre la perspectiva de género	I.4.1. En 2023, Parekide se rige por unos acuerdos laborales elaborados tras un proceso de reflexión.	A.4.1. Hacer un proceso de reflexión (equipo de trabajo) sobre las condiciones laborales de Parekide A.4.2. Hacer una propuesta, bien de convenio a adoptar, bien de pacto laboral A.4.3. Presentar la propuesta a la Junta Directiva	Febrero 2023 Marzo 2023 Junio 2023

Objetivo 2. Tener una estructura paritaria en la Parekide			
Resultados	**Indicadores**	**Actividades**	**Tiempos**
Resultado 1: Se cumple el sistema de cuotas establecido en el plan estratégico para los órganos de dirección , que establece	I.1.1. Al de 1 año de iniciado el Plan, se ha incrementado en al menos un 40% el número de mujeres que participan en la Asamblea General	A.1.1. Elaborar una comunicación desde el grupo de género, recordando el compromiso de cuotas adoptado A.1.2. Presentar la comunicación en la reunión de grupo de gestión que se celebra los lunes	Marzo 2022 Septiembre 2022

que ninguno de los dos sexos supere el 60%		**A.1.3. Enviar la comunicación por email a todas las personas socias**	**Octubre 2022**
Resultado 2: Acordado un sistema de cuotas que busque el equilibrio entre mujeres y hombres en los grupos de trabajo	**I.2.1. En 2023, se conoce cuál es el porcentaje de hombres y de mujeres que participan en cada grupo y se han marcado unos objetivos.** **I.2.2. En 2024, se ha puesto en marcha al menos 1 medida orientada a equilibrar el número de mujeres y de hombres de cada grupo de trabajo.**	**A.2.1. Identificar porcentaje actual de mujeres y hombres en cada grupo.** **A.2.2. Plantearse una estrategia de búsqueda para compensar la mayor participación de uno u otro sexo en cada grupo**	**Abril 2024** **Septiembre 2024**

Objetivo 3. Incorporar la perspectiva de género en el presupuesto general de Parekide y en los presupuestos de cada área			
Resultados	**Indicadores**	**Actividades**	**Tiempos**
Resultado 1: **El presupuesto general de Parekide incluye una partida orientada a acciones en favor de la equidad de género, una distribución del porcentaje destinado a género por áreas de trabajo y el mantenimien**	**I.3.1. En 2023 incrementa al menos en un 20% los recursos destinados a acciones a favor de la equidad de género.** **I.3.2. En el presupuesto del año 2023 cada una de las áreas dedica un % de su presupuesto a acciones en favor de la equidad de género**	**A.1.1. Definir unos criterios que concreten que tipo de acciones son consideradas de género de cara a contabilizar sus recursos para la partida específica.** **A.1.2. Elaborar una propuesta desde el Grupo de género hacia la Junta Directiva o que detalle el monto específico a destinar a género de la partida general, por área y por Grupo de género.**	**Septiembre 2023** **Noviembre 2023**

to del Grupo de género.		**A.1.3. Presentar la propuesta para la aprobación en reunión de la Asamblea General.**	**Diciembre 2023**

Objetivo 4. Transversalizar la perspectiva de género en todas las áreas			
Objetivos	**Indicadores**	**Actividades**	**Tiempos**
Resultado 1: **Los proyectos de Cooperación de Parekide integran objetivos, resultados, indicadores y actividades (con recursos presupuestarios) orientadas a lograr avances en empoderamiento de las mujeres y en equidad de género.**	**I.1.1. Todos los proyectos formulados a partir de la puesta en marcha del plan incluyen algún objetivo o resultado de equidad de género.** **I.1.2. Todos los proyectos formulados a partir de la puesta en marcha del plan incluyen en su presupuesto recursos humanos y/o materiales orientados a trabajar en favor de la equidad de género.** **I.1.3. Todas las evaluaciones de proyectos de Parekide a partir de la aplicación del plan incluyen criterios**	**A.1.1. Diseñar, organizar e implementar un curso estructurado de formación en herramientas de Género y Desarrollo al personal técnico y voluntario de Parekide relacionado con proyectos.** **A.1.2. Realizar una actividad de sensibilización a todas las personas de Parekide en torno a la realidad de desigualdad de género y la necesidad de abordarla a través de los proyectos en el marco de una actividad ya programada.** **A.1.3. Elaborar una metodología de seguimiento (con indicadores específicos) y una estrategia**	**Mayo (diseño) Septiembre-Diciembre 2023 (curso)** **Julio 2023** **Enero 2024**

	para medir y valorar los avances en equidad de género y en empoderamiento de las mujeres	**sistematizada de la aplicación de las herramientas de género en los proyectos.** **A.1.4. Incorporar contenidos de sensibilización en género adaptada a la realidad local en las formaciones sobre fortalecimiento local.**	**Abril 2023 a enero 2024**
Resultado 2: **Las actividades de Sensibilización de Parekide integran contenidos orientadas a visibilizar la realidad de las mujeres de los países donde trabajamos, denunciar las situaciones de desigualdad que sufren y visibilizarlas como sujetas activas.**	**I.2.1. Los proyectos de sensibilización formulados a partir de la puesta en marcha del plan plasman los mensajes clave de género consensuados en Parekide** **I.2.2. A los 6 meses de puesta en marcha del plan, todas las acciones de sensibilización realizadas han transmitido mensajes clave de equidad de género** **I.2.3. Todas las evaluaciones de proyectos de sensibilización de Parekide a partir de la aplicación del plan incluyen criterios para medir y valorar los avances en equidad de género y**	**A.2.1. Todas las actividades de sensibilización incluyen un tiempo (al menos 10 minutos) para visibilizar la situación de las mujeres** **A.2.2. Al menos 2 actividades de sensibilización de Parekide en el año específicamente dedicadas a visibilizar la situación de las mujeres de Parekide.**	**2021-2025** **Cada año**

	en empoderamiento de las mujeres.		
Resultado 3: **Parekide cuenta con un protocolo de Comunicación con perspectiva de género, que incluye criterios de equilibrio entre mujeres y hombres en las apariciones públicas, criterios de imágenes y uso del lenguaje, y define mensajes clave que la organización quiere transmitir.**	**I.1.1. A partir del segundo año de aplicación del plan de acción, el 100% de las comunicaciones externas de Parekide hacen un uso no sexista del lenguaje** **I.1.2. A partir del segundo año de aplicación del plan de acción, todas las apariciones públicas de Parekide (entrevistas, charlas..etc.) responden a los criterios de equilibrio mujeres/hombres consensuados**	**A.3.1. Crear un equipo *ad hoc* para la elaboración del protocolo.** **A.3.2. Diseñar el protocolo de comunicación con perspectiva de género.** **A.3.3. Socializar el protocolo.** **A.3.4. Hacer seguimiento del cumplimiento del protocolo.**	**Junio 2022** **Septiembre 2023** **Diciembre 2022** **A partir de su apropiación (2023)**

Objetivo 5. Fortalecer las capacidades de los agentes involucrados en Parekide, en especial las mujeres			
Resultados	**Indicadores**	**Actividades**	**Tiempos**
Resultado 1: **Parekide cuenta con un plan de formación en género, orientado tanto a las mujeres y hombres que integran la organización en el Norte, como a las que**	**I.1.1. En 2024, existe en Parekide una estrategia de formación para el personal.** **I.1.2. En 2024, se ha realizado al menos 1**	**A.1.1. Realizar un sondeo de intereses, necesidades de formación en género de todas las personas de Parekide.** **A.1.2. Identificar diferentes grupos de**	**Primer trimestre 2024** **Segundo trimestre 2024**

están implicadas con la contraparte del Sur global.	**actividad de formación para cada grupo objetivo identificado**	**niveles de formación y sensibilización con objetivos diferenciados.** **A.1.3. Planificar y ejecutar acciones específicas para cada uno de los grupos.**	**Cuarto trimestre 2024**
Resultado 2: **El grupo de género sigue funcionando una vez terminado el proceso de diagnóstico organizacional y es responsable del seguimiento del cumplimiento y ejecución del plan de acción.**	**I.2.1. En todo el periodo del plan, el grupo de género sigue realizando reuniones periódicas** **I.2.2. A los 12 meses de iniciado el plan, el grupo de género continúa teniendo una dinámica activa: sus integrantes se reparten tareas, existe un calendario de reuniones y una planificación de actividades.**	**A.2.1. Establecer unos criterios fijos para la determinación de qué personas integran el GG.** **A.2.2. Actualizar el personal que integra el Grupo de género** **A.2.3. Establecer un calendario de reuniones periódicas del GG.** **A.2.4. Reparto de tareas y responsabilidades para la organización interna en el seguimiento y ejecución del plan de acción.**	**2021-2025** **Mayo 2021** **Mayo 2021** **Mayo 2021**
Resultado 3: **Uno de los proyectos de Parekide entre sus objetivos ser un espacio para el empoderamiento de**	**I.3.1. En 2025, todos los proyectos de Parekide presentados incluyen objetivos y resultados de equidad de género y actividades**	**A.2.1. Presentar las actividades de empoderamiento a las convocatorias de proyectos necesarias para garantizar su financiación de**	**2021-2025**

las mujeres y, en coherencia, Parekide le asigna recursos económicos, humanos y formativos orientados a ello.	**orientadas a contribuir al empoderamiento de las mujeres.**	**manera estable.** **A.2.2. Crear un grupo de trabajo de voluntariado vinculado a los proyectos de Género** **A.2.3. Impartir cursos de formación en sostenibilidad económica en los proyectos de Sur global.** **A.2.4. Destinar fondos para fomentar iniciativas productivas gestionadas directamente por las mujeres para favorecer su empoderamiento económico.** **A.2.5. Incorporar en todos los proyectos Parekide objetivos, resultados y actividades con enfoque GED.**	 **Junio 2025** **Septiembre 2025** **Abril 2025** **2021-2025**

www.parekide.org

/parekide.elkartea

@parekide