

# PLAN DE GÉNERO

2022  
2026

SOS ARRAZAKERIA GIPUZKOA  
SOS RACISMO GIPUZKOA





# ÍNDICE

---

<b>*</b>	<b>INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES</b>	<b>PÁG. 5</b>
<b>I</b>	<b>CONTEXTO</b>	<b>PÁG. 10</b>
<b>II</b>	<b>MARCO LEGAL</b>	<b>PÁG. 12</b>
<b>III</b>	<b>POSICIONAMIENTO DE GÉNERO</b>	<b>PÁG. 17</b>
<b>IV</b>	<b>ESTRATEGIA PARA LA TRANSVERSA- LIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO</b>	<b>PÁG. 19</b>
<b>V</b>	<b>PRINCIPALES LÍNEAS DEL PLAN DE ACCIÓN</b>	<b>PÁG. 19</b>
	<b>MATRIZ PLAN DE ACCIÓN PRO EQUIDAD DE GÉNERO DE SOS RACISMO GIPUZKOA</b>	<b>PÁG. 20</b>

---



## INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

SOS Racismo Gipuzkoa elaboró sus primeras líneas estratégicas en el año 2012, como parte del proceso de reflexión interna de cara a la celebración de los 20 años de su creación. Fruto de ese primer esfuerzo, se dieron avances importantes que durante el año 2013 - 2014 fueron evaluados en los distintos niveles de participación de la asociación, donde se decidió la elaboración de un plan estratégico completo que, como herramienta de planificación, le permitiera establecer con claridad diversas cuestiones como quién es, desde qué concepción del desarrollo trabaja, analizar en profundidad cuál es su realidad interna y externa, y definir de manera consensuada cuáles serían las líneas clave del trabajo en los próximos años. En el proceso de construcción del Plan Estratégico, aprobado en mayo de 2015, la organización reflexionó sobre cómo abordar la perspectiva de género para que el ideario y el discurso fuesen coherentes con las prácticas de la entidad.

Como ampliación del marco estratégico de SOS Racismo Gipuzkoa, se detectó de vital importancia la implementación de un proceso paralelo y complementario de elaboración de un diagnóstico participativo de género que concluyera en la elaboración e implementación de un Plan Estratégico de Género, así como de la creación de una secretaría específica de igualdad de género en la estructura de la organización, que es el actual **GRUPO DE GÉNERO**.

Así se elaboró nuestro Plan Pro Equidad de Género 2017-2020 de SOS Racismo Gipuzkoa a partir de un proceso re-organizacional Pro equidad de género, en el que se buscó, a través de una revisión interna orientada al cambio, que todas las acciones de la organización, tanto externas como internas, integren el principio de igualdad entre mujeres y hombres y la perspectiva de género. Que SOS Racismo Gipuzkoa, además de antirracista sea igualitaria desde la perspectiva de género, feminista e interseccional.

El **Plan de Acción** ha sido elaborado por el Grupo de Género (GG) de SOS Racismo Gipuzkoa en un proceso participativo facilitado por la consultoría UNA gestión y comunicación durante los meses de septiembre de 2016 y enero de 2017.

En 2021 el Plan de Género se revisó y actualizó, naciendo el Actual Plan de Género de SOS Racismo 2022-2026. Para ello, se evaluaron las actividades y sus resultados de las actividades realizadas y se actualizaron y revisaron las que aún estaban pendientes de ejecución para planificarlas en base al nuevo Plan. Muchas de las acciones previstas no se pudieron llevar a cabo, debido a la falta de recursos para llevarlos a cabo, las multitareas a las que las personas asalariadas de la asociación están inmersas implica que no es posible dedicar recursos específicos para su ejecución, con lo cual, los plazos son más lentos. Por esta razón el Actual Plan de Género de SOS Racismo 2022-2026, se prevé ejecutar en un tiempo más prolongado para poder realizarlo de acuerdo a nuestros recursos.

El Plan anterior y al actual en vigencia, supone la concreción en **objetivos, resultados y actividades** de las evidencias emanadas del "Diagnóstico de equidad de género de SOS Racismo Gipuzkoa" que tuvo lugar entre los meses de febrero y agosto de 2016 y de los sucesivos procesos de revisión que el Grupo de Género realiza de forma permanente en la asociación hasta la fecha.

La organización es consciente de que, si bien sus valores persiguen la igualdad de derechos y de trato para todo el mundo, la cultura de la organización está condicionada por los valores vigentes en la sociedad, por las estructuras de poder dominantes y por el sistema de desigualdades que subordina a las mujeres y a las identidades de género y orientaciones sexuales no normativas. Por esta razón el Grupo de Género supone una estructura estratégica en la organización cuya función es la monitorización, reflexión y revisión de la introducción de la perspectiva de género en la asociación. Es una estructura fija que **revisa y ejecuta** de manera permanente, las inercias que pudieran estar siguiendo, identifica aquellas que no son coherentes con sus objetivos o que, incluso, obstaculizan el camino hacia la igualdad entre hombres y mujeres. Esta es una de los objetivos centrales del grupo de género de la organización desde su creación para la ejecución del Plan de Género de SOS Racismo. Así, el grupo de género supervisa y dialoga con las diferentes AREAS de trabajo de la organización con

el objetivo de realizar un análisis crítico de las acciones orientado a conseguir resultados de cambio y transformación de las actuales desigualdades entre hombres y mujeres en intersección con el antirracismo. De esta manera el GG es el encargado de llevar a cabo el main-treaming de género en la organización.

A continuación se detallan las acciones a nivel re-organizacional y de vida interna realizadas desde el inicio de la implementación del Plan de Acción pro-equidad de Género 2017-2020 y que constituyen los antecedentes del Actual Plan de Género 2022-2026:

## ACCIONES A NIVEL RE-ORGANIZACIONAL Y DE VIDA INTERNA

### **Elaboración de un dossier para devolver el proceso de cambio pro-equidad a toda la organización.**

Desde que el Plan de Acción ProEquidad de Género se aprobó en 2016 se elaboraron diversos documentos y se realizaron varias reuniones específicas con el fin de hacer una adecuada devolución al resto de la organización de todo lo recogido durante el proceso de elaboración del Plan.

### **Taller sobre violencia machista para las oficinas de atención (Txara, Hernani, Errenteria, Tolosa, Arrasate, Beasain, y Zarautz).**

Dos de las trabajadoras de las oficinas de Información y Denuncia (OID) participaron en 2017 en tres talleres sobre atención a mujeres migrantes que enfrentan la violencia machista. Dichas sesiones se llevaron a cabo en el marco del Proyecto europeo GEMMA y su objetivo era tejer redes entre distintos agentes que realizan atención a personas usuarias (servicios sociales, entidades del tercer sector, policía) y que pueden tener un papel en la detección de casos de violencia machista y/o en el acompañamiento de estas mujeres en distintos procesos que puedan llevar a cabo.

### **Consensuar la composición, responsabilidades y funciones del Grupo de Género Interno, atendiendo a criterios de territorialidad, áreas u otros, a partir de un proceso participativo que integre al conjunto de la organización.**

El Grupo de Género ha sido confeccionado en base a los criterios fijados en el Plan queda pendiente de incorporarlo al Organigrama de la asociación actualmente en revisión para adecuarlo a los cambios realizados en todos este proceso.

### **Reorganización de los equipos garantizando que en cada uno de ellos haya al menos una mujer como referente.**

Se ha garantizado que haya mujeres referentes en todos los equipos de trabajo y órganos de dirección. Las mujeres pertenecientes al Grupo de Género están presentes en casi todos los equipos de trabajo de la organización, a excepción del equipo que se encarga de la contabilidad y finanzas y del equipo de Educación. En estos dos últimos equipos hay también mujeres referentes que además forman parte de la Junta Directiva de la organización. Cada nuevo equipo de trabajo que se crea se tiene en cuenta y se revisan permanentemente los ya existentes.

### **Revisión de los documentos existentes desde la perspectiva de género.**

Se ha llevado a cabo la revisión, por parte del Grupo de Género, de una gran cantidad de documentos internos. Desde la elaboración del Plan de Acción dicha perspectiva se ha tenido en cuenta en todos los nuevos documentos elaborados. Sin embargo, muchos documentos cambian periódicamente con lo cual la revisión también es permanente.

### **Discusión sobre el alcance del carácter militante de SOS y su engarce con los criterios de conciliación.**

Se inició una discusión sobre el compromiso de SOS Racismo con la conciliación y de las implicaciones que esto necesariamente acarrea a la hora de encarar el debate sobre el carácter militante de SOS. Y se concretó en el Documento Marco de Relaciones Laborales.

### **Celebración de espacios formales (Asambleas) de encuentro de toda la organización y todos los territorios.**

Este espacio se da una vez al mes en las reuniones de la Coordinadora Provincial. Acuden todas las personas pertenecientes a la organización (oficina de Duque de Mandas, Txara, Errenteria, Irun, Arrasate, AMHER, etc.).

### **Diagnóstico del clima emocional del equipo.**

Se realiza de forma periódica un diagnóstico cualitativo donde se recogen los niveles de satisfacción e insatisfacción de las trabajadoras en el desempeño de su trabajo, identificando en él diversas cuestiones que, entre otras, estaban atravesadas por: las contradicciones entre la identidad militante, la laboral y la conciliación con la vida; las portavocías y las necesidades de formación en materia de comunicación interna y externa; el empoderamiento para una participación igualitaria en los distintos espacios y órganos de decisión, así como la búsqueda de espacios informales para el cuidado de las relaciones personales en el marco del trabajo y la vida organizativa.

### **Acciones de cuidado hacia las personas contratadas y voluntarias: colocación de un calendario con las fechas de entrada y salida de las personas en prácticas, horarios de las personas voluntarias, y cumpleaños de todo el equipo.**

Cuando una nueva persona comienza sus prácticas en SOS Racismo se envía un email a toda la organización indicando las fechas en las que dicha persona estará en la organización así como las funciones que realizará, sus horarios etc. En la oficina de Duque de Mandas se marcan además, en un calendario, las fechas de entrada y salida. Asimismo, se establece en la pizarra de la entidad las fechas de cumpleaños de las personas que forman parte de la organización otras fechas o situaciones significativas

para ellas, a modo de tener presentes otros aspectos que forman parte de la vida de la persona más allá de su vinculación laboral o profesional con la entidad.

Igualmente, se celebran trimestralmente espacios informales en los que compartir y socializar las relaciones desde un lugar más humano, tratando con ello de generar un clima emocional de confianza y cuidado.

### Elaboración del Protocolo Interno Contra el Acoso y la Discriminación en el Ámbito Organizacional.

La elaboración del protocolo no se preveía en el Plan pero se elaboró como una herramienta más para garantizar la equidad de género dentro de la organización. El objetivo del protocolo es prevenir y evitar posibles situaciones de acoso o discriminación en el seno de la entidad, así como establecer mecanismos para enfrentar dichas situaciones en caso de producirse. Incluye la declaración pública de los principios de la organización en materia de igualdad, así como describe los modos en los que la discriminación por motivos de género y pertenencia étnica (desde una perspectiva interseccional), pueden manifestarse en los contextos laborales como el nuestro. Así, a través del Protocolo, SOS Racismo asume la responsabilidad de preservar a las personas que están en contacto con la organización de situaciones que vulneren estos derechos y establece de forma detallada los procedimientos, medidas, responsables, clasificación de situaciones de acoso y discriminación, tipologías y gradación, así como medidas preventivas y correctoras o cautelares que guiarán los procedimientos de actuación.

### Elaboración de un Plan de conciliación y Teletrabajo.

Dadas las condiciones derivadas de la actual Pandemia y la necesidad de realizar una buena parte de nuestra jornada en teletrabajo se redactó el documento: **“CONCILIACIÓN Y CUIDADOS EN SOS ARRAZAKERIA. Consideraciones para el verano post Covid 19”**. Con el objetivo de que el teletrabajo no supusiera una carga añadida a quienes tienen personas dependientes a su cargo y debieran conciliar. Y adecuar a las condiciones de las y los trabajadoras de la organización las medidas del Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril su prórroga.

## ACCIONES Y ACTIVIDADES A NIVEL EXTERNO

A continuación se detallan las acciones y actividades a nivel externo:

Desde la aprobación del Plan 1º Plan de Género, hay un esfuerzo y una intencionalidad política por parte **de la organización de impulsar acciones con perspectiva de género y que contribuyan a disminuir la desigualdad entre hombres y mujeres**, desde un punto de vista interseccional, debido que precisamente la riqueza de nuestra asociación radica precisamente en ello, en aportar la intersección origen, clase y género.

Llevamos a cabo diversas actividades de sensibilización que buscan unir el feminismo y el antirracismo, tales como conversatorios, jornadas, seminarios, exposiciones, etc.

- Proyecto de Investigación: Diagnósticos y Problemáticas de las mujeres migradas, Errenteria e Irun.

- Exposición Mujer, migrante y vecina.

- Proyecto europeo GEMMA dirigido a dar respuesta a la violencia que sufren las mujeres migrantes y de minorías étnicas en Europa. El proyecto fue financiado por la Unión Europea y en él participan instituciones y organizaciones de Bulgaria, Finlandia, Grecia, Italia y País Vasco (Farapi y SOS Racismo Gipuzkoa).

- Proyecto Mujeres musulmanas contra la islamofobia. Proyecto para el empoderamiento de las mujeres musulmanas contra la islamofobia.

- Congreso Internacional sobre Islamofobia de Género

- Exposición en la Casa de Cultura de Okendo de Donostia “Pasajeras”, el arte como arte y refugio. Exposición sobre mujeres refugiadas en los campos e Grecia.

- Conversando libros: “Abrir el Melón” última y reciente publicación de la periodista, escritora feminista y directora de Pikara Magazin, June Fernández. June Fernández, Cony Carranza (Premio Emakunde 2020) y Tatiana Beiloin (Grupo Trabajo Doméstico SOS Racismo) y “La hija del camino” de la escritora y periodista Lucía Mbomio con la participación también de Esther Mayoko Ortega Arjonilla, historiadora, doctora en filosofía de la ciencia y profesora universitaria española, de origen ndowé y Silvia Agüero Fernández, se presenta como madre Gitana, mestiza, feminista y activista. La actividad se centró en realizar Conversatorios que debatieran la intersección feminismo y antirracismo.

- Programa Itsasargia. Mentoría entre mujeres. Mujeres pasaitarras mentoras de mujeres migradas recién llegadas al municipio para facilitar su acogida.

Pero además, como apuesta política, surge el **Área de Trabajo Doméstico** como un área estratégica en el que se busca el empoderamiento de mujeres migrantes trabajadoras del hogar, en la lucha por sus derechos. A día de hoy el Grupo de Trabajadoras del Hogar de SOS Racismo posee **Capacidad de agencia y liderazgo migrante** Las propias trabajadoras del hogar que en un primer momento se han acercado a SOS Racismo buscando información y asesoría. En la actualidad, muchas de ellas son parte fundamental de la estructura del grupo de trabajadoras del hogar, participando en las decisiones estratégicas del grupo y en sus actividades. Forman parte además del personal técnico de la asociación y del grupo de género de la misma. Las diferentes actividades desarrolladas a partir de este proceso han posibilitado un empoderamiento paulatino de las propias trabajadoras que sirve de aprendizaje y modelo para desarrollar futuras propuestas al conjunto de la Asociación y guía los objetivos y resultados del actual Plan de Género de SOS Racismo 2022-2026



## CONTEXTO

El objetivo general de SOS Racismo Gipuzkoa es la lucha contra el racismo y la xenofobia. A través de diversas actuaciones, tanto en Euskadi como en el estado español, promueven la consecución de unas relaciones de igualdad entre las personas y los distintos grupos que componen nuestra sociedad haciendo hincapié en que la diversidad puede encontrar acomodo en un sentido positivo dentro de un marco de igualdad de derechos y oportunidades, rompiendo con estereotipos, prejuicios y estigmatizaciones que dan pie a actitudes racistas, xenófobas y discriminatorias.

Para ello llevan a cabo diferentes tipos de acciones y actividades de sensibilización y denuncia, potenciando la información de las propias personas afectadas y de toda persona o colectivo que quiera trabajar el antirracismo.

En el mismo sentido, es importante el trabajo que realiza en el asesoramiento a personas migrantes y en la denuncia de acciones discriminatorias que contra ellas se emprenden.

De modo específico, preocupa a la organización la situación de las mujeres migrantes por residir en ellas una múltiple discriminación. Tal como afirma Begoña Sánchez, de SOS RACISME Catalunya, a la realidad de discriminación por razones de género que afecta a cualquier mujer (independientemente de su origen), a las mujeres migrantes “se le han de sumar todas aquellas dificultades originadas por el hecho de ser inmigrante y que le influyen desde tres perspectivas provocadas por las políticas y legislaciones que fomentan la imagen de sujeto pasivo, cuando no la imagen negativa en el imaginario colectivo. En primer lugar tenemos que citar la desigualdad de derechos provocada por la legislación de extranjería: este marco legal consolida ciudadanos de segunda categoría fomentando la exclusión social, la explotación laboral y el racismo. En segundo lugar la invisibilidad de la inmigración femenina: el planteamiento de las políticas de extranjería ha provocado que este colectivo tenga más dificultades de integración en la sociedad de acogida ya que la legislación relega a la mujer a un plano secundario dentro del proceso migratorio provocando que repita aquellos roles que la mujer autóctona está abandonando. Y por últi-

mo y como consecuencia de los dos puntos anteriores, el escaso reconocimiento social. Esto último se manifiesta en la falta de presencia visible en la vida pública, en la desigualdad de oportunidades y en la existencia de tópicos y prejuicios negativos hacia el colectivo que van más allá de los ya existentes y generales que alimentan el racismo social hacia los inmigrantes extracomunitarios”

(Begoña Sánchez: *Mujer e inmigración en* <http://observatoridesc.org/files/cap6.pdf>)

En ese contexto, la incorporación de la Perspectiva de Género en el trabajo de SOS Racismo Gipuzkoa siempre ha sido un eje de trabajo priorizado y en los últimos años ha tomado un protagonismo muy relevante. Tanto en su incorporación sectorial en diferentes proyectos como en la reflexión sobre sus propias prácticas organizacionales.

En los informes anuales que edita la Federación estatal de SOS Racismo, por ejemplo, es habitual que se plantee un apartado sobre doble discriminación en el que se analizan las situaciones que viven mujeres migrantes de Europa y el estado español. Allí se analizan temas como el abuso policial hacia las mujeres migrantes, el empleo doméstico y los cuidados, la trata de personas, entre otros.

Lo mismo sucede a nivel de los proyectos que presenta SOS Racismo Gipuzkoa a diversas financiadoras. En ellos se ha buscado incluir el análisis de los intereses estratégicos de mujeres migrantes, así como incorporar actividades específicas para trabajar con ellas.

Una de las líneas, a modo de ejemplo, sobre las que trabaja SOS Racismo Gipuzkoa es la creciente incorporación de mujeres migrantes como trabajadoras del hogar. En ese sentido, tal como afirman Julia Nogueira Domínguez y Joseba Zalakain Hernández “El estudio del sector doméstico está alcanzando una creciente importancia, tanto a escala nacional como internacional, en un contexto determinado por la progresiva mercantilización del trabajo reproductivo (Pla-Julián y Giménez-Moreno, 2012). El interés de analizar este fenómeno responde al

impacto que un conjunto de factores como el envejecimiento de la población, la mayor participación de las mujeres en el empleo y las nuevas formas de convivencia en los hogares han tenido sobre la forma tradicional de proporcionar cuidados familiares” (Julia Nogueira Domínguez y Joseba Zalakain Hernández (2015) La discriminación múltiple de las mujeres inmigrantes trabajadoras en servicios domésticos y de cuidado en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Emakunde)

Constatada esta realidad, este aspecto se ha transformado en una línea importante de trabajo en los últimos años estos años. La organización ha construido una serie de fundamentos sobre los que se sustenta la incorporación de la perspectiva de género en sus proyectos y acciones. En este sentido, es relevante el trabajo que se realiza con mujeres migrantes, trabajadoras del hogar, tanto en Errentería como en Hernani. A partir de dichas experiencias han extraído una serie de conclusiones que justifican la necesidad de seguir profundizando en esta estrategia de futuro:

**1 La feminización de la inmigración se relaciona con la demanda de servicios.** La dinámica laboral, la profesionalización de la mujer y el envejecimiento de la población, no están acompañados de una redistribución equitativa por género del trabajo del hogar y el cuidado de personas dependientes (menores, enfermos y población adulta). Hacia la mujer extranjera trabajadora doméstica se ha desplazado la inequidad social presente en el ámbito de lo privado, con el agravante de sufrir abusos laborales, racismo y machismo tanto por hombres como por mujeres.

**2 Es un sector laboral que se debe promocionar.** A través de reivindicación con equidad de derechos tanto sociales como laborales. Reconocer su importancia para el desarrollo de la sociedad y la necesidad de su profesionalización.

**3 El trabajo doméstico carece de reconocimiento social.** Es una actividad que está relegada al ámbito de lo privado y en ella no se encuentran claras las relaciones laborales. Para la empleada, la casa es su lugar de trabajo al tiempo que es su vivienda. Con quienes convive son sus jefes. Los empleadores ven a la traba-

jadora doméstica como parte de la familia, al tiempo que desplazan en ella sus necesidades materiales de cuidado. La retribución laboral en muchas ocasiones es vista por los empleadores como un beneficio que las empleadas deben agradecer.

**4 Aportar a la convivencia es reconocer las necesidades de las trabajadoras domésticas.** En ocasiones la inmigración se sustenta desde una perspectiva funcional de satisfacer necesidades del ámbito empresarial o de las familias autóctonas. Pero se desconoce las necesidades de las personas y colectivos de mujeres inmigrantes que viven en nuestro territorio. Desconocemos su situación personal, familiar, las leyes de extranjería que les otorgan o niegan derechos, sus perspectivas de futuro, su capacidad laboral y las posibilidades transformadoras de su carácter.

**5 Exclusión de las mujeres inmigrantes de escenarios públicos de participación.** Las consecuencias de ello recaen en generar colectivos excluidos, deteriorados, y repercuten en el desarrollo de una convivencia igualitaria e intercultural. Es necesario trabajar en propuestas que promuevan su realización personal y ciudadana, para generar tanto oportunidades igualitarias como una incorporación efectiva en todas las esferas de la sociedad. Consideramos que son un grupo poblacional al cual se le deben posibilitar herramientas de liderazgo para que puedan participar efectivamente en esferas públicas, pues son fundamentales para consolidar una sociedad equitativa, intercultural y justa, tanto en lo que se refiere a género como a la interculturalidad.

**6 Las mujeres sufren un coste emocional y social de su triple identidad.** Los costes y fases emocionales que se experimentan en los procesos migratorios, tanto por parte de quienes migran como por quienes se quedan en el país de origen. En SOS Racismo nos apoyamos en la experiencia y el trabajo de asesoría que realizamos y en el que vemos que los sentimientos de tristeza, miedo, resignación, esperanza, soledad y baja autoestima, por la situación de dispersión de sus familias o el reto de la reagrupación son factores que están presentes en las mujeres y hombres que acuden a nuestras oficinas. Trabajar estos sentimientos es una necesidad vital para poder avanzar en la integración y participación.



## MARCO LEGAL

Trabajar la equidad de género en todos los ámbitos de una organización es, además de un planteamiento que denota una voluntad política pro equidad, una necesidad ligada al trabajo en favor de valores asumidos por las ONGD, como la justicia, el desarrollo humano y la solidaridad.

La equidad, además, constituye un principio fundamental de las políticas y programas de desarrollo de organismos internacionales, instituciones gubernamentales y organizaciones y movimientos sociales. En el ámbito legislativo, en los últimos años se han diseñado e implementado leyes, planes y políticas orientadas a luchar contra las desigualdades de género, con el objetivo de establecer medidas orientadas a que los valores de equidad se integren en todos los ámbitos: políticos, sociales, culturales, económicos, etc.

En coherencia, entidades como -por ejemplo- Naciones Unidas adoptaron en 1997 la equidad de género como principio fundamental en todas sus políticas y programas, a partir de entender que es imposible trabajar por un *Desarrollo Humano Sostenible* sin tener en cuenta la situación de desigualdad en la que viven las mujeres -la mitad de la población- en todas partes del mundo, incluida nuestra sociedad.

Por otro lado, en nuestro ámbito más cercano, la CAPV, se aprobó en 2005 la ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que -entre otras cosas- establece que *“Las empresas participadas mayoritariamente con capital público en todo caso, así como las empresas privadas [...], elaborarán planes o programas que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior”*.

También en Euskadi, en el ámbito específico de la Cooperación para el Desarrollo, el Plan Estratégico y Director de Cooperación para el Desarrollo del Gobierno Vasco señala que *“El compromiso por el logro de la equidad debe trascender proyectos o iniciativas aisladas e impregnar la actuación de los agentes implicados en el desarrollo”* y establece que *“se valoran positivamente las iniciativas de cooperación presentadas por entidades locales o vascas*

*que cuenten con un plan de acción estratégico pro-equidad de género”* y *“se establece la exigencia de contar con un plan de acción estratégico pro-equidad de género por parte de las entidades locales y vascas que se presenten a la convocatoria del instrumento programas, o en su defecto compromiso de elaborarla en 24 meses”*.

Como consecuencia de este planteamiento, el Gobierno Vasco aprobó el Decreto 197/2008, de 25 de noviembre, por el que se regulan ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género, que afirma que *“la inclusión de la perspectiva de género pasa necesariamente por el trabajo a nivel interno de las organizaciones. Se llega a la conclusión de que lo técnico, a pesar de ser importante, no es lo fundamental. Y se pone el peso en lo organizacional, entendiendo que el mainstreaming de género sólo podrá ser asumido si se incorpora la perspectiva de género a toda acción, estrategia y estructura de la organización”*.

Por otro lado, las organizaciones sociales y en concreto las entidades de Cooperación, tienen la obligación de garantizar su compromiso por la equidad, en coherencia con lo que ellas mismas exigen a sus contrapartes. En este sentido, el Código de Conducta de las ONGD de Euskadi afirma que *“Las organizaciones deben tener por objetivo, entre otros, crear las condiciones para que las mujeres, como miembros de la comunidad, participen en la toma de decisiones”*.

Por todo esto, se advierte la necesidad de que una organización que defiende la igualdad, los derechos humanos y la participación, debe dotarse de una estructura, unas políticas, un funcionamiento y una cultura organizacional que respondan a estos valores. Para que, de esta manera, el valor de la equidad permee no solamente las acciones y proyectos concretos que una entidad impulsa y pone en marcha, sino su identidad misma, su ideología política y sus valores organizacionales.

En el caso de SOS Racismo Gipuzkoa es necesario además poner en consideración que existen normas de carácter más específicas, especialmente en el ámbito internacional, que pretenden garantizar los derechos en especial de las mujeres migrantes.

A partir de los elementos explicitados en los párrafos anteriores, podemos señalar que el marco legal que enmarca el proceso de SOS Racismo Gipuzkoa es el siguiente:

## ÁMBITO INTERNACIONAL

- Carta de Naciones Unidas, firmada en San Francisco, el 26 de junio de 1945.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada en Naciones Unidas, Nueva York, el 18 de diciembre de 1979. Ratificada por el estado español el 16 de diciembre de 1983.
- Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer, proclamada en Viena el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General. Res AG 48/104 de Naciones Unidas
- Conferencias Mundiales de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos.
- Conferencias Mundiales sobre las Mujeres que recogen propuestas de actuación a nivel mundial y se encuentran en el origen de otros instrumentos internacionales.
- Creación de ONU Mujeres en julio de 2010 por la Asamblea General de Naciones Unidas. ONU mujeres es la entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible aprobado por la Asamblea de Naciones Unidas en septiembre de 2015.



## ÁMBITO EUROPEO

- Tratado de Roma (25 de marzo de 1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo un trabajo de igual valor.
- Tratado de la Unión Europea, (Maastrich, 9 de febrero de 1992), contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- III Conferencia Ministerial sobre igualdad entre mujeres y hombres (Roma, octubre de 1993).
- Tratado de Ámsterdam (firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE). Modifica el artículo 6 (antiguo artículo F) del Tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer.
- Tratado por el que se instituye una Constitución Europea, acordado por el Consejo Europeo de Bruselas de 18 de junio de 2004. En relación con la igualdad de género, la Parte I, artículo I-2 incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión y el artículo I-3 establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.
- Numerosas Directivas de la Unión Europea, como la Directiva 06/54 de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición de las Directivas anteriores).
- En 2007, creación del Instituto Europeo de la Igualdad de Género.
- Plan de trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres 2010-2015 de la Comisión de las Comunidades Europeas. La Comisión describe ámbitos prioritarios para la acción de la Unión Europea durante ese período e identifica objetivos prioritarios y acciones clave para cada uno de ellos.
- Resolución del Parlamento Europeo sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera, de 17 de junio de 2010.
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011.
- Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo.
- El marco financiero plurianual (MFP 2014-2020) y el programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía».
- La Carta de la Mujer y el Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019
- El Plan de Acción en materia de género 2016-2020.

## ÁMBITO ESTATAL

- La Constitución Española de 1978, en su artículo 14 proclama la igualdad ante la ley, estableciendo la prohibición de cualquier discriminación por razón de sexo.
- Ley orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, apuesta por llevar a cabo políticas activas que, de forma integral y coordinada, remuevan los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad de género en la sociedad española.
- Acuerdo de Consejo de Ministros de 14 de diciembre de 2007, en que se aprueba el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011. El Plan se inspira en dos principios: no discriminación e igualdad, y desarrolla cuatro principios rectores: la redefinición del modelo de ciudadanía, el empoderamiento de las mujeres, la transversalidad de la perspectiva de género y la innovación científica y tecnológica.
- IV Plan Director 2013 / 2016, AECID.

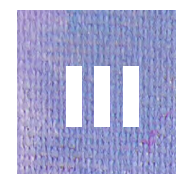
## ÁMBITO AUTONÓMICO

- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- La Ley 1/2007, de 22 de febrero, de Cooperación para el Desarrollo.
- Decreto 213/2007, de 27 noviembre, de regulación de las unidades administrativas encargadas del impulso y coordinación de las políticas de igualdad en los departamentos del Gobierno Vasco, así como en sus organismos autónomos y entes públicos.
- Decreto 197/2008, de 25 de noviembre, por el que se regulan ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional proequidad de género.
- Decreto 264/2011, de 13 de diciembre, por el que se crea el Observatorio Vasco de la Violencia Machista contra las Mujeres y se regula su funcionamiento y composición.
- Ley 3/2012, de 16 de febrero, por la que se modifica la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley sobre Creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE (Emakunde, 2014).
- III Plan Director de Cooperación para el Desarrollo del gobierno Vasco (2015).



## MARCO LEGAL GENERAL RELACIONADO AL ÁMBITO ESPECÍFICO DEL TRABAJO DE SOS RACISMO GIPUZKOA

- Convención Internacional de Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, 1965.
- La Directiva 2000/43/CE, que implementa el principio de igualdad de trato de las personas independientemente del origen racial o étnico.
- La Directiva 2000/78/CE, que establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- La Directiva 2002/73/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo.
- La Directiva 2004/113/CE, sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Reglamento (CE) 806/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de abril de 2004, relativo al fomento de la igualdad entre el hombre y la mujer en la cooperación al desarrollo.
- Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.
- La Decisión marco 2008/913/JAI, relativa a la lucha contra determinadas formas y manifestaciones de racismo y xenofobia mediante el Derecho Penal.
- La Propuesta de Directiva 2008/426/COM, por la que se aplica el principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- Ley 18/2008, de 23 de diciembre, para la Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social (Modificada por la Ley 4/2011, de 24 de noviembre, de modificación de la Ley para la Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social).
- Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria.
- Real Decreto 1044/2009, de 29 de junio, por el que se modifica el Real Decreto 1262/2007, de 21 de septiembre, por el que se regula la composición, competencias y régimen de funcionamiento del Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y no Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico.
- Declaraciones de la Commission européenne contre le racisme et l'intolerance (ECRI).
- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.
- La Directiva 2012/29/UE, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos.
- Manual de legislación sobre la violencia contra la mujer (Naciones Unidas, 2010). En especial el capítulo 3.7: 3.7. Derechos de las mujeres inmigrantes.
- Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009.
- Real Decreto 162/2014, de 14 de marzo, por el que se aprueba el reglamento de funcionamiento y régimen interior de los centros de internamiento de extranjeros.
- II Plan Foral de Igualdad de mujeres y hombres (2012-2020) de la Dirección General de Igualdad de la Diputación de Gipuzkoa.



## POSICIONAMIENTO DE GÉNERO

Sos Racismo Gipuzkoa se define como una organización antirracista y feminista. En SOS Racismo Gipuzkoa somos una organización transformadora también en el género. Para ello hará falta visibilizar la desigualdad y trabajar la transversalidad, promoviendo el conocimiento y reconocimiento de las desigualdades que afectan a hombres y a mujeres, visibilizarlas y abordarlas. Y esto hacerlo sistemáticamente. Como parte de esto y como refleja el Plan estratégico, otro elemento que se introduce en nuestra seña de identidad como importante es el de incorporar la noción de cuidados dentro y fuera de la organización, en el trabajo en proyectos, así como el liderazgo igualitario.

## ENFOQUES DE POLÍTICAS

Otro de los temas sobre los que SOS Racismo Gipuzkoa ha reflexionado a lo largo del proceso de cambio proequidad es el enfoque de políticas hacia las mujeres. A partir de refrescar conceptos teóricos sobre las estrategias Mujeres en el Desarrollo (MED) y Género en el Desarrollo (GED), y debatir qué diferentes implicaciones tienen ambas, se ha identificado dónde se ubica la organización y dónde se quiere ubicar en un horizonte cercano.

En el ámbito de la Cooperación para el Desarrollo, las diferentes maneras de entender la situación de las mujeres han derivado en enfoques diferentes de las políticas hacia ellas. Desde los años 60 hasta la actualidad, se ha ido modificando la manera de entender las causas de la desigual participación de las mujeres y los hombres en los procesos de desarrollo, así como en la manera de explicar cuáles son las raíces de las desigualdades. Esto ha llevado a una evolución en las políticas de desarrollo orientadas a las mujeres, que –sintéticamente–, se materializan en 3 enfoques:

**Enfoque del bienestar:** entiende a las mujeres como un colectivo vulnerable que necesita impulsar su acceso a bienes y servicios para mejorar, a su vez, las condiciones de sus hijos e hijas. Las políticas derivadas de este enfoque se centran sobre todo en el rol reproductor de las mujeres, ellas por sí mismas no son sujetas activas de desarrollo, sino agentes pasivos que reciben asistencia en binomio con sus criaturas y familias.

**Mujeres en el Desarrollo:** parte de un análisis del contexto en el que se visibiliza la desigual situación de las mujeres respecto a los hombres, los mayores índices de pobreza que sufren, y sus dificultades para acceder a la educación, el empleo o la política en igualdad de condiciones con los hombres. Las políticas basadas en este enfoque entienden que las mujeres son sujetas activas y quieren incorporarlas a los procesos de desarrollo, a través –fundamentalmente– de iniciativas económicas y productivas que mejoren sus ingresos. En comparación con el enfoque anterior, las mujeres tienen un rol menos ligado al rol reproductivo, pero, sin embargo, siguen siendo un instrumento a través del cual reducir la pobreza de otros y otras. Es decir, ellas no son el sujeto protagonista de su propio desarrollo, no llegan a tener la entidad de sujetas autónomas con sus propias problemáticas, necesidades e intereses.

**Género en el Desarrollo:** este enfoque entiende que la desigual situación de las mujeres en los procesos de desarrollo tiene que ver con las relaciones de género. El desigual reparto de poder entre hombres y mujeres lleva a que las mujeres no estén en condiciones de equidad con ellos en ningún ámbito: social, económico, político. Las intervenciones derivadas de este enfoque no se centran en las mujeres, sino en las relaciones desiguales de poder entre las mujeres y los hombres. El contexto en el que se va a trabajar se analiza desde esta perspectiva, para identificar necesidades específicas de las mujeres y planificar objetivos orientados a abordar sus intereses estratégicos. Los proyectos concebidos desde un enfoque GED impulsan la participación y organización de las mujeres, la reivindicación de sus derechos y los procesos de cambio de los hombres, para que renuncien a privilegios y se reduzcan los desequilibrios de poder.

Este enfoque es el que nos guía al momento de planificar y ejecutar nuestras acciones, así como el lugar al que deseamos llegar a medio plazo. Es objetivo de la asociación el trabajar **intereses estratégicos de género**, tales como:

Hacia fuera:

- 1 Darle más visibilidad a la situación específica de las mujeres migrantes.
- 2 Trabajar la doble o tripe discriminación (la triple alteridad),
- 3 Trabajar talleres de masculinidad.
- 4 Promover alianzas estratégicas con otras organizaciones.

Hacia dentro:

- 1 Consolidar la presencia de las mujeres en este proceso de cambio que estamos llevando adelante.
- 2 Sensibilización y formación.

## IV

## ESTRATEGIA PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

La estrategia final debe ser la transversalización, coincide en que para llegar allí hay que recorrer un camino previo, adecuado a nuestros recursos y capacidades. Así planteamos una estrategia en la que la transversalidad de género sea su horizonte natural. Consideramos que la equidad de género debe empapar todas las áreas de la organización e implicar a todas las políticas, proyectos y procesos. Una estrategia hacia la transversalización que vaya acompañada con formación, tal como se expresó con anterioridad.

## V

## PRINCIPALES LÍNEAS DEL PLAN DE ACCIÓN

- Fortalecimiento de las capacidades de género de equipo y organizaciones aliadas
- Empoderamiento de las mujeres de la organización
- Consolidación de espacios igualitarios de participación y coordinación
- Generación de dinámicas de funcionamiento igualitarias que cuiden a las personas
- Consolidación del proceso proequidad

De esta manera, retomando estas líneas el 1º y 2º Plan de género de SOS Racismo se estructura en base a las tres líneas estratégicas de El Decreto 197/2008, de 25 de noviembre, por el que se regulan ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género establece que los cambios pro-equidad a partir del cual se inició el proceso re-organizacional Pro equidad de género y del cual emanan los dos planes de Igualdad de la asociación

- La eliminación de desigualdades entre mujeres y hombres;
- El empoderamiento de las mujeres
- El mainstreaming o transversalización de la perspectiva de género.



# MATRIZ PLAN DE ACCIÓN PRO EQUIDAD DE GÉNERO DE SOS RACISMO GIPUZKOA

## Objetivo 1: Fortalecer las capacidades de Género del equipo y el voluntariado, así como las capacidades de liderazgo de las mujeres de la organización.

RESULTADOS	ACTIVIDADES	INDICADORES	PLAZOS	RECURSOS
<b>R.1.1.</b> <b>Todas las personas de la organización – personal liberado, en prácticas, voluntariado- manejan conceptos básicos sobre equidad de género</b>	A1.1.1.	IR1.1.1.	Diciembre 2022	Seguridad Social, Hobetuz, Emakunde, AVCD, etc.
	A1.1.2.	IR1.1.2.	2022-2026	ONG Gizonduz, Daiteke

RESULTADOS	ACTIVIDADES	INDICADORES	PLAZOS	RECURSOS
<b>R.1.2.</b> <b>Las personas vinculadas a proyectos están capacitadas en herramientas de planificación, formulación y ejecución de proyectos con perspectiva de género</b>	A1.2.1.	I.R1.2.1.	1 en cada año. Antes de las formulaciones	Contratación externa de formadores/as.
	A1.2.2.	I.R1.2.2.	Idem. Tenerlo en cuenta en cada período	Taller de formación ofertados por las instituciones

RESULTADOS	ACTIVIDADES	INDICADORES	PLAZOS	RECURSOS
<b>R.1.3.</b> <b>Las personas vinculadas con servicios de atención a usuarios/as cuentan con recursos y herramientas para poder desarrollar una labor de atención e intervención con perspectiva de género</b>	A1.3.1.	I.R1.3.1.	Primer Semestre de 2022 y sucesivos	Redacción documento Protocolo de intervención.
	A1.3.2.	IR.3.1.2.	1º trimestre 2023 y sucesivos	Ereberean
	A1.3.3.		Septiembre 2023	

RESULTADOS	ACTIVIDADES	INDICADORES	PLAZOS	RECURSOS
<b>R.1.4.</b> <b>Las mujeres de la organización han fortalecido sus capacidades de liderazgo y de participación</b>	A1.4.1 Talleres anuales sobre portavocía	I.R1.4.1. Al año de ejecución del Plan , se ha incrementado en un 20% el número de mujeres que actúan como portavoces de la organización.	2023 y sucesivos	Sorburu Coop.
	A1.4.2. Taller sobre liderazgo.	I.R1.4.2. Dos años después de aprobado el plan, las mujeres de SOS han impulsado al menos 2 acciones para defender sus intereses estratégicos de género.	2024	
	A1.4.3. Crear un espacio no mixto en el que abordar los intereses estratégicos de la mujeres de la organización.	I.R1.4.3. Al año del Plan un 70% de las personas trabajadoras de la organización disponen de un espacio de cuidado y bienestar en la organización que se reúne semanalmente	Reuniones semanales	Desayunos semanales del equipo
	A1.4.4. Elaborar herramientas para garantizar la participación igualitaria en los espacios mixtos de SOS Gipuzkoa.	I.R1.4.4. A los dos años de ejecución el 50% de las mujeres de la asociación se sentirán más cómodas y participarán más en los espacios mixtos	De 2023 y sucesivos	Documento de recomendaciones para la participación igualitaria en la asociación  Manuales sobre participación igualitaria  Manuales sobre pedagogía de los cuidados

**Objetivo 2:  
Construir liderazgos igualitarios, repartir el poder y empoderar a las mujeres de la organización**

RESULTADOS	ACTIVIDADES	INDICADORES	PLAZOS	RECURSOS
<b>R.2.1.</b> <b>SOS Racismo Gipuzkoa ha incrementado el número de mujeres que son referentes o líderes</b>	A2.1.1 Los equipos de trabajo que se forman se organizan para garantizar que en cada uno de ellos haya al menos una mujer como referente.	I.R.2.1.1. Al año de ejecución, se incrementa en un 30% el número de equipos que tienen una mujer como referente.	Diciembre 2022	Propios
	A2.2.2. Construir un sistema para que la portavocía sea rotatoria entre mujeres y hombres referentes.	I. R.2.2.2. A partir de 6 meses, tiempo de implementación del plan, las portavocías y la representación en espacios institucionales se reparten de manera equitativa entre hombres y mujeres.	2022-2026	
	A2.2.3 Construir un sistema para que las representaciones institucionales sea rotatoria entre mujeres y hombres.		2022-2026	
RESULTADOS	ACTIVIDADES	INDICADORES	PLAZOS	RECURSOS
<b>R.2.2.</b> <b>Las mujeres de la organización participan en igualdad con los hombres en las decisiones estratégicas de la organización</b>	A2.2.1. Definir una serie de criterios igualitarios a aplicar cada vez que se renueven los estamentos decisorios.	I.R2.2.1. Un año después de aprobado el plan, en todos los espacios formales mixtos de SOS se aplican medidas que garantizan la participación igualitaria de mujeres y hombres.	2022 se modificarán los estatutos poniendo que nos regiremos por criterios igualitarios para decidir los órganos de representación	Buscar ejemplos de herramientas
	A2.2.2. Elaborar herramientas para garantizar la participación igualitaria en los espacios mixtos de SOS Gipuzkoa.	I.R2.2.2. Al cabo de 1 año de aprobado el plan, se ha incrementado en un 50% el número de mujeres que participan en los estamentos de decisión de SOS.	2022 y sucesivos	



**Objetivo 3:  
Incorporar la perspectiva de género en las políticas  
y en la identidad de SOS Racismo Gipuzkoa**

RESULTADOS	ACTIVIDADES	INDICADORES	PLAZOS	RECURSOS	RESULTADOS	ACTIVIDADES	INDICADORES	PLAZOS	RECURSOS
<b>R.3.1.</b> <b>Toda la organización está apropiada del concepto de equidad de género de SOS Racismo Gipuzkoa y de las implicaciones que ello tiene para el trabajo interno y externo de la organización</b>	A3.1.1. Aplicar el Check list de género en las valoraciones internas de los proyectos y actividades.	IR.3.1.1. Al cabo de 8 meses de puesto en marcha el plan, la organización ha identificado áreas de mejora en género en todos los proyectos.	Jornada de planificación identificación y check list	Check list trabajado en el proceso (adaptado si hiciese falta)	<b>R.3.2.</b> <b>SOS Racismo Gipuzkoa ha incrementado sus alianzas y participación en redes con perspectiva de género</b>	A3.3.1 Realización de un mapeo de entidades y redes con perspectiva de género tanto a nivel local, como estatal y europeo, para ampliar las ya existentes.	I. R.3.3.1. Al cabo de 12 meses de puesto en marcha el plan, se han identificado al menos 10 organizaciones y redes potenciales aliadas para trabajar temáticas de equidad de género.	2022-2023	Listado de asociaciones y redes con las que cada equipo trabaja
	A3.1.2 Incluir en la programación del ejercicio de año siguiente, los retos de género identificados en la aplicación del Check list para proyectos y actividades.	IR.3.1.2. Al cabo de 1 año de puesto en marcha el plan, se ha incrementado en un 30% el número de actividades que abordan la equidad de género.	Idem segundo semestre 2022	Idem		A3.3.2 Definición de una estrategia para encontrar terrenos comunes para una posible colaboración.	I. R.3.3.2. Al finalizar el plan, la organización cuenta con una política de alianzas que integra criterios de equidad de género.	2026	
<b>R.3.2.</b> <b>Todos los documentos políticos e institucionales de SOS Racismo Gipuzkoa integran la perspectiva de género.</b>	A3.2.1 Revisión permanente de los documentos existentes desde la perspectiva de género.	I. R.3.2.1. Al cabo de 10 meses de puesto en marcha el plan, existe una propuesta de mejoras para avanzar en la integración de la perspectiva de género en los documentos políticos e institucionales.	2022	Revisar documentos sobre Mainstreaming		A3.3.3 Definir una política de alianzas y redes con perspectiva de género.			
	A3.2.2 Incorporación de las mejoras necesarias para que los documentos políticos e institucionales incorporen la perspectiva de género.	I. R.3.2.2. A partir de 2 años de puesto en marcha el plan, todos los documentos políticos e institucionales que la organización elabora se construyen incluyendo contenidos de equidad de género.	2024	Para ver cómo se integra la transversalidad					

#### Objetivo 4: Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de trabajo

RESULTADOS	ACTIVIDADES	INDICADORES	PLAZOS	RECURSOS	RESULTADOS	ACTIVIDADES	INDICADORES	PLAZOS	RECURSOS
<b>R4.1</b>	A4.1.1.	IR4.1.1.	Primer semestre 2022	Literatura sobre formas de transversalizar la perspectiva de género	<b>R4.3</b>	A4.3.1.	IR4.3.1.		
<b>SOS Racismo Gipuzkoa incorpora en su estructura figuras con funciones y responsabilidades de género</b>	Incorporar en el organigrama al Grupo de Género.	A los cuatro meses de iniciado el Plan el Grupo de Género está integrado en el organigrama respondiendo a la transversalidad de género su lugar en el mismo.			<b>Los espacios colectivos de SOS funcionan con dinámicas de participación igualitaria</b>	Inclusión en las formaciones de contenidos sobre comunicación igualitaria en los espacios formales e informales de la organización.	Al momento de planificar las formaciones se ha incluido al menos un módulo y material didáctico sobre comunicación igualitaria en espacios formales e informales de la organización.		Manual de Emús y Mugarik Gabe sobre Comunicación Igualitaria
		IR4.1.2.	2026			A4.3.2.	IR4.3.2.	2023	
		Al finalizar el Plan se ha realizado una evaluación del trabajo del Grupo de Género				Elaboración de herramientas para garantizar la participación igualitaria en los espacios mixtos de SOS Gipuzkoa.	A los 12 meses de iniciado el Plan se cuenta con un documento que recoge la estrategia de SOS Gipuzkoa para garantizar la participación igualitaria en los espacios mixtos.		
RESULTADOS	ACTIVIDADES	INDICADORES	PLAZOS	RECURSOS			IR4.3.3.		
<b>R4.2</b>	A4.2.1.	IR4.2.1.	2022	Guía de Emakunde			IR4.3.4.		
<b>Todos los procesos de selección incorporan la perspectiva de género.</b>	Recopilación de fuentes sobre procesos de selección con perspectiva de género.	A los 8 meses de iniciado el Plan se han sistematizado otros procesos de selección con perspectiva de género.					A los 12 meses de iniciado el Plan se han elaborado todas las herramientas que garantizan la participación igualitaria en los espacios mixtos.		
	A4.2.2.	IR4.2.2.	2023	Propios					
	Discusión en un proceso participativo qué elementos de los recopilados se pueden incorporar a los procesos de selección de SOS.	A los 12 meses de iniciado el Plan ha concluido el debate sobre los criterios a seguir, desde una perspectiva de género, en los procesos de selección.							
	A4.2.3.	IR4.2.3.	2026	Propios					
	Elaboración de un protocolo propio de selección de personal que incorpore la perspectiva de género.	Al finalizar el Plan se ha elaborado el protocolo propio de selección de personal que incorpora la perspectiva de género.					Al finalizar el Plan se ha realizado una evaluación de las herramientas que garantizan la participación igualitaria en los espacios mixtos de SOS Gipuzkoa y se han incorporado mejoras.		



**Objetivo 5:  
Promover una cultura de cuidados en SOS Racismo Gipuzkoa que contribuya a valorar por igual el aporte de todas las personas y busque su bienestar**

RESULTADOS	ACTIVIDADES	INDICADORES	PLAZOS	RECURSOS	RESULTADOS	ACTIVIDADES	INDICADORES	PLAZOS	RECURSOS
<b>R5.1</b> <b>Existen en SOS Racismo Gipuzkoa espacios de encuentro personal orientados a fortalecer una cultura de equipo</b>	A.5.1.1.	IR5.1.1.	2022-2026	Revisión de manuales de Pedagogías de los cuidados			IR5.1.5.	2023	Propios
	Celebración de encuentros informales de toda la organización.	Al finalizar el Plan se han celebrado al menos un encuentro informal por año en el que se ha invitado a participar a toda la organización.					A los 12 meses de iniciado el Plan se ha establecido un Plan de seguimiento de la aplicación de la ruta propia.		
	A.5.1.2	IR5.1.2.	2022 y sucesivos				IR5.1.6.	2026	
	Colocación de un calendario con las fechas de entrada y salida de las personas en prácticas, horarios de las personas voluntarias, y cumpleaños de todo el equipo.	Al mes de iniciado el Plan se ha colocado en un lugar visible un calendario con las fechas de entrada y salida de las personas en prácticas, horarios de las personas voluntarias, y cumpleaños de todo el equipo.					Al finalizar el Plan se han realizado entrevistas/encuestas de satisfacción de las personas voluntarias y en prácticas.		
A.5.1.3.	IR5.1.3.	2022			<b>R5.2</b> <b>Todas las personas de la organización en todos los territorios se sienten reconocidas y valoradas</b>	A.5.2.1.	IR.5.2.1.	Permanente	Propios Desayunos de trabajo semanales Calendario de tareas semanales
Revisión de fuentes sobre procesos de acogida y definición de una ruta propia de acogida, acompañamiento y despedida a personas en prácticas y voluntarias.	A los 10 meses de iniciado el Plan se han recopilado al menos tres estrategias sobre procesos de acogida y se han extraído posibles acciones a incorporar en la entidad.				En el orden del día de las reuniones provinciales mensuales, se reserva un tiempo para hablar de cada territorio y como se sienten a nivel personal y en relación al trabajo	Desde el inicio del Plan se ha reservado, en el orden del día de las reuniones provinciales, un tiempo para hablar de cada territorio.			
	A.5.1.4.	IR5.1.4.	2022		A.5.2.2.	IR.5.2.2.	2026		
	A los 10 meses de iniciado el Plan se ha definido una ruta propia de acogida, acompañamiento y despedida a personas en prácticas y voluntarias.	Al finalizar el Plan se evalúa la incorporación de espacios, en las reuniones provinciales, para hablar de cada territorio y se introducen mejoras si fuera necesario.			Se celebran espacios formales (Asambleas) de encuentro de toda la organización y todos los territorios.	Al finalizar el Plan se evalúa la incorporación de espacios, en las reuniones provinciales, para hablar de cada territorio y se introducen mejoras si fuera necesario.			
						IR.5.2.3.	2026		
						Al finalizar el Plan al menos el 70% de quienes participan en las reuniones provinciales se sienten reconocidas y valoradas			

**RESULTADOS      ACTIVIDADES      INDICADORES      PLAZOS      RECURSOS**

IR.5.2.4.  
 Al finalizar el Plan se han celebrado al menos cuatro encuentros formales (Asambleas)  
 Anualmente

**RESULTADOS      ACTIVIDADES      INDICADORES      PLAZOS      RECURSOS**

**R5.3**  
**Diseñada una estrategia de prevención, gestión y resolución de conflictos**  
 A.5.3.1      Búsqueda de recursos y fuentes sobre resolución de conflictos      A los 12 meses de iniciado el plan, existe un listado de fuentes y recursos sobre resolución de conflictos.      2023      Herramientas de mediación y solución de conflictos.

A.5.3.2.-      Selección de medidas a aplicar y su plasmación en una estrategia de prevención, gestión y resolución de conflictos.      I.R.5.3.1.2.      A los 2 años de iniciado el plan, SOS cuenta con un protocolo-estrategia de prevención, gestión y resolución de conflictos.      2023-24      Taller en 2019





[www.sosracismogipuzkoa.org](http://www.sosracismogipuzkoa.org)