



PLAN PRO-EQUIDAD DE  
GÉNERO Y DIVERSIDAD  
SEXUAL DE GÉNERO  
(DSG) CON MIRADA  
FEMINISTA Y ENFOQUE  
INTERSECCIONAL



# PLAN PRO-EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL DE GÉNERO (DSG) CON MIRADA FEMINISTA Y ENFOQUE INTERSECCIONAL

## ÍNDICE

### 1. PRESENTACIÓN

#### 1.1 BREVE HISTÓRICO Y COMPROMISO INSTITUCIONAL

#### 1.2 PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA IKERGOGO I Y II (2017- 2025)

### 2. POSICIONAMIENTO ANTE EL FEMINISMO Y LA DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO

### 3. MARCO NORMATIVO

### 4. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO: LOGROS, NUDOS Y ÁREAS DE MEJORA

### 5. GRUPO DE GÉNERO

### 6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### 7. PLAN PROEQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL Y GÉNERO (DSG)

## 1. PRESENTACIÓN

Este documento es el resultado de un proceso interno de reflexión sobre las temáticas de los feminismos y el género, además de la diversidad sexual y de género realizado en el seno de Gernika Gogoratuz. En este proceso de formación y diálogo han participado la junta directiva de la *Asociación de Investigación por la Paz Gernika Gogoratuz*, la dirección y el equipo técnico del Centro de Investigación por la Paz y personas voluntarias y ha dado como fruto este documento que presentamos: **“BIZIGOGO: Plan pro-Equidad de Género y Diversidad Sexual con mirada feminista y enfoque interseccional (2022-2025)”**. Un plan que a su vez se enmarca en un proceso de cambio organizacional iniciado en el 2017 para diseñar y planificar la gestión estratégica de la organización y se recoge en los documentos **“IKERGOGO I (2017-2021) e “IKERGOGO II” (2022-2025)**.

Gernika Gogoratuz es un Centro de Investigación por la Paz, creado en 1987, por decisión del Parlamento Vasco en las conmemoraciones del 50<sup>º</sup> aniversario del Bombardeo de Gernika. Realiza su labor en el ámbito de la memoria y la cultura de paz. Está sostenido por la Fundación Gernika Gogoratuz y en su patronato participan tres representantes de la *Asociación de Investigación por la Paz Gernika Gogoratuz*, el presidente Jokin Alberdi, María Oianguren, directora e Ixaso Bengoetxea, coordinadora.

El patronato está compuesto cuatro mujeres y cuatro hombres: el alcalde presidente, José María Gorroño, Jokin Garatea, concejal de Cultura del Ayuntamiento de Gernika-Lumo, Monika Hernando, directora de Derechos Humanos, Víctimas y Diversidad del Gobierno Vasco, Aintzane Ezenarro, directora de Gogora. Instituto de Memoria, Convivencia y Derechos Humanos y, Gorka Urrutia, director del Instituto de Derechos Humanos Pedro Arrupe de la Universidad de Deusto.

### 1.1 BREVE HISTÓRICO Y COMPROMISO INSITUCIONAL

Gernika Gogoratuz es una organización comprometida con la participación e igualdad de oportunidades, el empoderamiento de las mujeres, la transversalización del enfoque de diversidad sexual y de género (DSG) y la eliminación de las desigualdades.

Su compromiso se inicia en el 2004 cuando se pone en marcha un proceso interno de formación y reflexión para integrar la perspectiva de género como política institucional de mejora de la calidad de la organización. En el 2007, se abre un proceso interno de debate y formación con la facilitación y acompañamiento de Irene López y se elabora un documento en el que se aborda la historia y las claves del pensamiento feminista, la dimensión del género en la cultura de la paz y en la defensa de los derechos humanos y, se analizan los fundamentos jurídico-políticos para asumir un compromiso institucional. En 2008 se prepara el manual de *"Protocolos no sexistas del lenguaje"* con la supervisión de Alicia del Olmo Garrido.

Como consecuencia de este se aborda la reforma de estatutaria. Si bien en los estatutos de la *Fundación Gernika Gogoratuz* en su artículo 6 ya se contempla el principio de igualdad de género, en los estatutos de la *Asociación de Investigación por la Paz Gernika Gogoratuz* se acuerda ampliarlo. En el artículo 2 se recoge el principio de igualdad de género y no discriminación y se concreta el enfoque de derechos y mirada feminista en texto descriptivo de sus actividades.

*"El fin fundamental de esta Asociación consiste en contribuir al logro de una paz emancipadora y justa a escala mundial y en el País Vasco, apoyando a la Fundación Gernika Gogoratuz para que cumpla con sus objetivos. Con tal fin se fomentarán las líneas de investigación y acción participativa, formación, concienciación, sensibilización, incidencia política e inter-cooperación en las temáticas relacionadas con los estudios de memoria, los derechos humanos, la justicia social, la igualdad de género y el principio de no discriminación, el equilibrio entre la naturaleza y el ser humano, la diversidad e interculturalidad y la solidaridad local-global".*

Y entre sus actividades se destacan: *"apoyar a través de proyectos de cooperación internacional y educación para la transformación social, iniciativas locales y globales de construcción de paz justa y emancipadora y, por ende, de memoria, justicia social, convivencia intercultural, enfoque de derechos y mirada feminista".*

## 1.2 PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA. IKERGOGO I Y II

Gernika Gogoratuz acuerda su Plan Estratégico de Gestión IKERGOGO (2017-2021), en 2017 e IKERGOGO II (2022-2025) y se aprueba por la Junta Directiva y la Asamblea de la *Asociación de Investigación por la Paz Gernika Gogoratuz* el 29 de junio de 2021 y se presenta en el Patronato de la *Fundación Gernika Gogoratuz*, el 9 de diciembre de 2021.

Entre los objetivos de la planificación estratégica, se encuentra la elaboración de **BIZIGOGO: Plan pro-Equidad de Género y Diversidad Sexual y de Género (DSG) con mirada feminista y enfoque interseccional (2022-2025)**. Este Plan plantea fortalecer la reflexión y la formación de la junta directiva, del equipo y de las personas colaboradores, en prácticas y del voluntariado en general. Entre sus objetivos están: profundizar en los aprendizajes con relación al género, las diversidades y los feminismos; el empoderamiento, la toma de conciencia, la participación del proceso en línea con el fortalecimiento organizacional y la importancia del trabajo en las redes en las que participa, que, a su vez, son dos de las seis estrategias planteadas en IKERGOGO II.

## 2. PROCESO DE ELABORACIÓN, METODOLOGÍA Y PARTICIPACIÓN EN EL PLAN PRO-EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO (DSG) CON MIRADA FEMINISTA Y ENFOQUE INTERSECCIONAL

El proceso para elaborar el Plan BIZIGOGO ha sido participativo, flexible y se ha llevado a cabo en varias fases a lo largo del 2022.

- **La Fase 0** se realiza a lo largo de enero y febrero. Se establecen las actividades de planificación, coordinación y seguimiento del proceso, además del diseño de las herramientas metodológicas y la formación para realizar el auto diagnóstico de la organización. En esta fase se realizan cuatro reuniones entre el equipo de Incyde y Equipare y la directora de Gernika Gogoratuz y como voluntaria la coordinadora de Gernikatik Mundura. Organización con la que se tiene un marco de colaboración.

- **En la Fase 1** se elabora el autodiagnóstico participativo de género y DSG a lo largo de marzo y abril. Las herramientas metodológicas empleadas son los cuestionarios y dos talleres. En los que los resultados el auto diagnóstico se comparten, contrastan y validan con el equipo y se trabajan especialmente, dos ejes, 1) cultura organizacional y 2) procesos internos de trabajo y gestión de las personas, con especial énfasis en la gestión de los conflictos y los cuidados.

Para realizar el autodiagnóstico se realiza un análisis con relación a la temática de los feminismos, la igualdad de género y la diversidad sexual y de género en la organización. Para ello, se recoge información sobre los siguientes puntos:

- 1).- Histórico: hitos, personas clave y los elementos que facilitan y dificultan el proceso.
  - 2).- Compromiso: alianzas, participación en redes y la formación impulsada por la entidad.
  - 3).- Cultura organizacional: creencias, valores, tareas reconocidas y las invisibilizadas.
  - 4).- Procesos internos: cargas de trabajo y corresponsabilidad en las tareas, conciliación laboral y familiar, satisfacción en la retribución económica, flujos de información, comunicación y coordinación en el equipo y espacios para la gestión de los conflictos.
  - 5).- Toma de decisiones: espacios para la participación y grado en los procesos de toma de decisiones y el análisis de los factores que pueden influir en crear desigualdades a la hora de participar.
  - 6).- Actitudes y comportamientos, además de resistencias al proceso.
- **En la fase 2** se realizan otros dos talleres para identificar las líneas de acción. Se diseña y elabora el Plan BIZIGOGO (2022-2025). Se realizan cuatro reuniones internas y con el equipo y, finalmente, se presenta a la organización el proceso seguido y el documento de acción elaborado, a lo largo del mes de mayo y e inicios de junio.

En el proceso de elaboración del autodiagnóstico y del plan han participado ocho personas del núcleo activo de la organización, cinco mujeres, María Oianguren Idigoras, directora, Itxaso Bengoetxea Larrinaga, coordinadora técnica, Liliana Zambrano Quintero, investigadora, María Hormaetxea Zabala, responsable de la web y Sara Nicholson Mendieta, como voluntaria y coordinadora de Gernikatik Mundura y tres hombres, Jokin Alberdi Bidaguren, profesor de la UPV-EHU y presidente de la Asociación de Investigación por la Paz, Andreas Schäfter, técnico de intervención comunitaria y programas europeos y Vasco Coelho como voluntario.

María Oianguren Idigoras y Sara Nicholson Mendieta han liderado el grupo de género que ha impulsado y coordinado el Plan pro-Equidad de la organización y hemos contado con el diseño, la facilitación y supervisión de todo el proceso, con Esther Canarias Fernández-Cavada de Incyde, Iniciativas de Cooperación y Desarrollo y, Eva Sáenz de Ugarte Eguskiza de Equipare dos cooperativas de iniciativa social que hacen parte de la Red de Economías Alternativas y Solidarias REAS-Euskadi.

La propuesta institucional de política de género y el avance del plan se presenta y aprueba en la reunión del Patronato de la *Fundación Gernika Gogoratuz* el 9 de diciembre del 2021 y, su puesta en marcha se aprueba en la reunión de Junta Directiva y Asamblea de la *Asociación de Investigación por la Paz Gernika Gogoratuz*, el 24 de mayo de 2022.

### 3. POSICIONAMIENTO DE GERNIKA GOGORATUZ ANTE LOS FEMINISMOS Y LA DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO

Gernika Gogoratuz inicia una línea de investigación relacionada con los *conflictos ecosociales* y el "*conflicto capital-vida*", en el 2017. Esta línea que se desarrolla con los proyectos "*Territorios en conflicto (TC I y II). Investigación, formación y acción para el fortalecimiento de capacidades y construcción de alternativas de vida*" (2018-2022) y "*Gerizpetatik 11 izpi (G11Izpi): Sumando voces silenciadas a las narrativas de vida*" (2020-2022), coordinado por Gernikatik Mundura, analiza el impacto del modelo hegemónico neoliberal y patriarcal en los territorios.

En los proyectos se estudian cuatro ejes de impacto específicos: el acceso a la tierra, las desigualdades de género, la sostenibilidad socioambiental y la identidad cultural. A lo largo de este tiempo se han recogido varias claves metodológicas que permite desde un enfoque múltiple (enfoque de capacidades, local-global, feminista interseccional, sensible al conflicto y el activismo, como herramienta para la participación ciudadana) acompañar procesos colectivos que reconozcan la agencia política y la dignidad de las personas más afectadas, infravaloradas e invisibilizadas por las dinámicas de explotación (neo)liberales, cisheteropatriarcales y (neo)coloniales y, de esta manera contribuir a la deconstrucción de las prácticas discriminatorias.

Estos procesos de investigación nos están permitiendo ampliar la mirada e incorporar enfoques epistemológicos críticos como, por ejemplo, los enfoques de la sociología de las ausencias y de las emergencias, y de la ecología de saberes de las epistemologías del Sur. En especial, la ecología feminista de saberes plantea un diálogo que abre la posibilidad de construir nuevos campos de saber, sentir, pensar y actuar que contribuyan a la solidaridad internacional.

Las epistemologías críticas, entre las que se encuentra, los feminismos con enfoque interseccional y la autocrítica feminista son propuestas de análisis que parten del conocimiento situado y amplían y cuestionan el pensamiento científico hegemónico de la modernidad occidental, el colonialismo, universalismo, y las concepciones jerárquicas del poder.

Por todo ello, entendemos que es importante incorporar en nuestras reflexiones y en el quehacer de nuestra actividad esos otros conocimientos marginalizados, esas miradas más “pluriversales”, más abiertas e inacabadas a la hora de analizar los conflictos (neo)liberales, cisheteropatriarcales y (neo)coloniales.

Estas propuestas que venimos compartiendo en distintos espacios con las organizaciones aliadas en estos proyectos han sido recogidas en materiales de alto valor pedagógico y, en un proceso formativo, además de otras actividades de socialización e incidencia, para ampliar la información, véase la página web [aquí](#).

#### 4. MARCO NORMATIVO

BIZIGOGO: El Plan pro-Equidad de Género y DSG con mirada feminista y enfoque interseccional de Gernika Gogoratuz está alineado a un contexto normativo de ámbito autonómico, estatal e internacional.

##### A nivel internacional:

- NNUU “Agenda 2030. Objetivos de Desarrollo Sostenible” (2015), con especial atención al objetivo 5 “Igualdad de Género”, 10 “Reducción de las desigualdades” y 16 “Paz, Justicia e instituciones sólidas”.
- La Unión Europea recoge la integración de la perspectiva de género en todos los procesos y procedimientos de las instituciones y organizaciones y elabora el Reglamento nº896/2004 relativo a la igualdad en la cooperación al desarrollo.
- NNUU “Resolución 1325 (2000)” insta a una mayor participación de las mujeres en la consolidación de la paz y a considerar las dimensiones de género de los procesos de paz y la solución de los conflictos.
- Las Conferencias Mundiales sobre las Mujeres, en México 1975 “El año internacional de la Mujer”, en Copenhague 1980, Nairobi 1985 y Beijing en 1995.
- Declaración RES AG 48/104 sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, Viena, 1993, 1995.
- Programa para la Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y Desarrollo CIPD de El Cairo, 1994.
- Derechos Sexuales y Reproductivos. Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW, 1979.
- Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, 1952.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.

##### A nivel autonómico:

- La Ley 1/2022 de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- VII Plan para la Igualdad de Mujeres y hombres de la CAE, 2018.

#### A nivel estatal:

- Ley 3/2007 del 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y los nuevos RD 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, se establece la obligatoriedad por parte de las empresas de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, por tanto, deberán aportar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.
- Y el RD902/2020 del 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y, afianza el deber de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.
- Ley 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género.

## 5. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO: LOGROS, NUDOS Y ÁREAS DE MEJORA

En el autodiagnóstico participativo de Género y DSG de la organización destacamos la información más relevante con relación a los logros y nudos que se identifican. Entre los logros y los elementos que facilitan el impulso del Plan señalamos:

- Los avances que se han dado en torno al feminismo que se iniciaron en el 2004 previo al Plan Pro-equidad, especialmente el interés mostrado por la temática de diversidad en los dos últimos años, además de la apertura y la curiosidad con las temáticas emergentes y su impacto en la agenda de construcción de paz. Y como consecuencia, la materialización del compromiso de incorporar el Plan de Equidad de Género y Diversidad Sexual con mirada feminista y enfoque interseccional en las políticas institucionales de la organización. También, el haber identificado indicadores que se quieren incorporar en el Plan como, por ejemplo, la representación de género y DSG, decoloniales y edadistas en la toma de decisiones y en la planificación.

- El cuidado de las personas y el entorno. La calidad de las relaciones internas, los valores no patriarcales en los flujos de comunicación y coordinación, el trato respetuoso, la escucha, la flexibilidad, la empatía, la transparencia y la claridad, y la diversidad e intergeneracionalidad de las personas que integramos la organización.
- Las tareas de cuidado están entre las más valoradas y, también, los espacios propios de formación y los destinados a compartir tiempo con las personas colaboradoras y en prácticas.
- La existencia de medidas formalizadas para conciliar el trabajo con la vida personal y familiar, la apertura a redefinir y ajustar las tareas laborales, las funciones y las responsabilidades. A nivel laboral se ha adecuado al convenio de intervención social de Bizkaia y el grado de satisfacción con las retribuciones económicas es buena y satisfactoria.
- Los aprendizajes realizados en las redes, plataformas y movimientos sociales en los que participamos y la búsqueda de acuerdos en claves resolutivas y transformadoras son realidades que favorecen el cambio.
- Y se reconocen las herramientas de comunicación, coordinación y espacios creados para la planificación que se han habilitado, como son:
  - IKERGOGO. Plan Estratégico de Gestión a cuatro años y los planes anuales para la programación operativa.
  - HEZIGOGO. Formaciones internas para compartir los aprendizajes de la organización.
  - SAREGOGO. Espacios organizados lúdico-sociales y socioambientales que se preparan con una periodicidad semestral para compartir con las personas colaboradoras.
  - BERRIGOGO. Boletín informativo para comunicar las noticias, actividades y proyectos en los que estamos trabajando.

En cuanto a los nudos que se identifican, por un lado, se mencionan los que son de orden organizacional y tienen relación con:

- Las inercias adquiridas y las resistencias al cambio generan conflictos, las diferentes formas de hacer y de acometer los retos y sus ritmos.
- La insuficiente claridad o comprensión en la asignación de tareas para asumir las nuevas funciones y responsabilidades que se van adecuando a la realidad organizacional pueden producir desajustes.
- Las prisas, urgencias y la inmediatez dificultan que los conflictos se abordan a tiempo.
- En momentos de sobrecarga de trabajo se percibe que hay dificultades a la hora de pedir ayuda y afecta a la distribución del trabajo.
- Los diferentes perfiles que componen la organización, trabajadoras, colaboradoras, voluntariado y en personas prácticas, en ocasiones, puede dificultar el establecer fronteras nítidas entre funciones del ámbito laboral y las del voluntariado.
- No se identifican con claridad los factores que crean desigualdades y esto puede deberse a un punto ciego para interpretar la realidad social.
- Se pide una mayor socialización de las decisiones que se toman.

Por otro lado, cabe una mención también a los nudos relacionados con la temática estructural. Se menciona la dependencia de este tipo de organización a las fuentes de financiación anuales o bianuales que dificultan la estabilidad del equipo de trabajo y afecta a sus contratos laborales lo que repercute en su estabilidad profesional, además, se recalca los factores de recorte económico a las actividades relacionadas con lo social y el tercer sector asociativo.

## ÁREAS DE MEJORA PARA GERNIKA GOGORATUZ

### De compromiso político con feminismos y diversidades

1. La visibilización del compromiso y trayectoria de GGG en feminismos, diversidades, cuidado de las personas y cuidado sostenible del entorno, con una mirada interseccional.
2. Los acuerdos y medidas ante posibles agresiones machistas y contra la diversidad sexual y de género, edadistas, racistas, etc.

3. El acuerdo y la utilización de un lenguaje escrito y visual que fortalezca el reconocimiento y la visibilidad de la diversidad de identidades.
4. El intercambio e incorporación de aprendizajes sobre feminismo e interseccionalidad en los diferentes ámbitos de trabajo de la organización y en la cultura y procedimientos de trabajo.

### **De funcionamiento del equipo**

5. La definición de funciones y tareas de las personas trabajadoras, colaboradoras y en prácticas con criterios de distribución equitativa y corresponsabilidad.
6. El fortalecimiento, de manera diferenciada, de la comunicación y coordinación internas para prevenir desigualdades

### **De relaciones y tratamiento de conflictos**

7. Los espacios propios para gestionar la conciliación entre la vida personal y laboral, las celebraciones y las tensiones.
8. El acompañamiento a las nuevas incorporaciones para que conozcan y reconozcan el histórico, incorporen el compromiso feminista y se sientan parte de Gernika Gogoratuz.

## **6. GRUPO DE GÉNERO**

El grupo de género estará formado por dos mujeres, María Oianguren Idigoras, directora del Centro de Investigación por la Paz Gernika Gogoratuz, desde 2002 y como voluntaria, Sara Nicholson Mendieta, coordinadora de la ONGD Gernikatik Mundura desde 2020.

El compromiso de la directora a favor de la igualdad se inicia en 2004 con la puesta en marcha de la propuesta estratégica *“Una mirada de género hacia el interior de nuestra organización”* y en la elaboración de una estrategia de igualdad de género de Gernika Gogoratuz e impulsa un plan de formación interno, *“Feminismo, conceptos clave y debates candentes”*, *“Incorporación de género en nuestras organizaciones”* con

el colectivo XXX, feminismo, pensamiento y acción. Participa, también, en el grupo de reflexión de mujeres tras el cese de la actividad armada de ETA Emagume impulsado por la academia (UPV-EHU) entre el 2014 y el 2020, es miembro, también, de movimiento del feminismo pacifista *la Liga Internacional de Mujeres por la Paz y la Libertad* (WILPF en sus siglas en inglés).

La persona voluntaria, por su parte, ha impulsado propuestas de cambio en equidad de género y DGS a través del proyecto *Gereizpetatik 11 Izpi. Sumando voces silenciadas a las narrativas de vida* en el que se han abordado perspectivas interseccionales, gracias a la socialización de su propia experiencia personal, social y política como persona joven, no binaria de sexualidad queer. Ha realizado, también, un curso en “Feminismo Decolonial” y un curso en “Inclusión del enfoque de derechos humanos, perspectiva de género, interculturalidad en las organizaciones sociales”.

### **Funciones del Grupo de Género**

- Impulsar, coordinar y realizar el seguimiento de BIZIGOGO identificando los elementos que facilitan y dificultan el desarrollo de la planificación, así como otras necesidades para tener en cuenta en su desarrollo y evaluación.
- Fortalecer los procesos que incorporan la mirada feminista interseccional en la vida de la organización y en sus líneas estratégicas.
- Identificar temas de interés, personas, formaciones, etc. que contribuyan a incorporar debates en la organización en torno a los feminismos y su puesta en práctica tanto a nivel organizacional como en las actividades y proyectos.
- Poner atención a la aparición de resistencias en relación con la incorporación de los feminismos, la diversidad sexual y de género y otras diversidades en la vida de la organización.

## **7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

Sistema de seguimiento y evaluación: reuniones específicas del grupo de género y reuniones de coordinación quincenales, reuniones necesarias por proyectos, actividades; revisión del POA anual.

Espacios para el seguimiento y evaluación:

### Grupo de género

- Periodicidad bimensual
- Cuidará la implementación de BIZIGOGO y recogerá los aprendizajes con el fin de mejorar su desarrollo (elementos que facilitan y dificultan)
- También identificarán los retos pendientes y se idearán estrategias que fortalezcan BIZIGOGO
- Recogerá información que permita medir los indicadores establecidos para los cambios deseados y facilitará información sobre el grado de consecución de BIZIGOGO y sus retos al conjunto de la organización.

### Reuniones coordinación

- Periodicidad quincenal
- Es un espacio operativo, donde se coordinarán los aspectos concretos para el impulso de las acciones.

### Espacio para la planificación y valoración anual (POA)

- Periodicidad anual
- Espacio de carácter más estratégico donde se concretará cómo incorporar las acciones y retos de BIZIGOGO en las líneas estratégicas y plan operativo anual.
- También se realizará una valoración anual del grado de consecución.

## 8. PLAN PROEQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO CON MIRADA FEMINISTA Y ENFOQUE INTERSECCIONAL

El Plan está previsto realizar al igual que la planificación estratégica de la organización IKERGOGO 2 a lo largo de un periodo de cuatro años, del 2022 al 2025.

Las propuestas de cambio planteadas son ocho y no parten, en ninguno de los casos de 0, sino que se proponen tal y como se ha explicado en la presentación, para dar continuidad, profundizar, reconducir o fortalecer las acción y propuestas que se vienen haciendo relacionado a tres ejes:

- 1) Transversalización del enfoque de género y la diversidad sexual y de género en nuestra entidad y en la de las organizaciones aliadas interesadas con las que trabajamos.
- 2) Promoción para el empoderamiento de las mujeres a través de la capacitación y la participación en espacios de poder.
- 3) Divulgación y denuncia del contexto de desigualdades que viven las mujeres en el mundo y su contribución a su eliminación

En total, como se ha mencionado, el Plan contempla ocho cambios y 33 acciones a realizar a lo largo de cuatro años (2022.2025) sobre las tres áreas de mejora identificadas.

### 1. SOBRE EL COMPROMISO POLÍTICO CON LOS FEMINISMOS Y LAS DIVERSIDADES

- **CAMBIO 1.** Se visibiliza externamente el compromiso y la trayectoria de la organización en los feminismos, las diversidades (orígenes, expresiones de género, identidades sexuales, corporalidades no normativas, edades...) y el cuidado de las personas y el cuidado sostenible del entorno.

- **Acción 1.1.** Revisar la documentación interna (estatutos, web, etc.) sobre la perspectiva de género y DSG para incorporar el compromiso con los feminismos, las diversidades (orígenes, expresiones de género, identidades sexuales, corporalidades no normativas, edades...) y el cuidado de las personas y el medioambiente.  
Eje: 1 Transversalización del enfoque de género y DSG.  
Plazo de ejecución: 2022 acción puntual.  
Personas responsables: la dirección, junta directiva y técnica de comunicación y web.  
Presupuesto: fondos propios
  
- **Acción 1.2.** Incluir en la web en la sección de “presentación” un apartado o referencia a los “componentes éticos de la organización y su praxis” (e indicar los compromisos, por ejemplo, con la banca ética, equidad de género, diversidades, sostenibilidad socioambiental, política de cuidados, etc.).  
Eje: 1 Transversalización del enfoque de género y DSG.  
Plazo de ejecución: 2022 acción puntual.  
Personas responsables: técnica de comunicación y web, servicios técnicos de diseño web y programación.  
Presupuesto: fondos propios
  
- **Acción 1.3.** Elaborar noticias específicas sobre feminismos, las diversidades (orígenes, expresiones de género, identidades sexuales, corporalidades no normativas, edades...) y el cuidado de las personas y el medioambiente.  
Eje: 1 Transversalización del enfoque de género y DSG.  
Plazo de ejecución: 2023 y 2025 acciones continuas.  
Personas responsables: la coordinación y técnica de comunicación.  
Presupuesto: presupuesto externo.
  
- **Acción 1.4.** Continuar con las publicaciones específicas e incluir alguna cuando tenga sentido y haga referencia a la DSG.  
Ejes: 1 Transversalización del enfoque género y DSG y 2 Empoderamiento de las

mujeres.

Plazo de ejecución: 2022 y 2024 acciones continuas.

Personas responsables: la dirección de la serie editorial Red Gernika, coordinadora editorial.

Presupuesto: externo.

- **Acción 1.5.** Incluir en los procesos de selección del personal estos criterios en cuanto a formación en feminismos.

Ejes: 1 Transversalización del enfoque de género y DSG, 2 Empoderamiento de las mujeres y 3 Eliminación de las desigualdades.

Plazo de ejecución: 2023 acción puntual.

Personas responsables: la dirección y la junta directiva.

Presupuesto: no necesita.

- **Acción 1.6.** Reflexionar sobre la conveniencia de incluir acciones positivas relativas a feminismos y diversidades para incluir en los procesos de selección de personal.

Ejes: 1 Transversalización del enfoque de género y DSG, 2 Empoderamiento de las mujeres y 3 Eliminación de las desigualdades.

Plazo de ejecución: 2023 y 2025 acciones continuas.

Personas responsables: la dirección, la junta directiva y las personas colaboradoras.

Presupuesto: no necesita.

- **Acción 1.7.** Formar un grupo responsable de impulsar feminismos en GGG y del Plan Pro-equidad y DSG.

Ejes: 1 Transversalización del enfoque de género y DSG, 2 Empoderamiento de las mujeres y 3 Eliminación de las desigualdades.

Plazo de ejecución: 2022 acción puntual.

Personas responsables: la dirección y la persona voluntaria.

Presupuesto: no necesita.

- **CAMBIO 2.** La organización cuenta con acuerdos y criterios sobre cómo prevenir, enfrentar, reparar y garantizar medidas de no repetición ante posibles agresiones machistas y contra la DSG, edadistas, racistas, etc.
  
- **Acción 2.1.** Realizar un debate para incorporar si procede mejoras al protocolo de prevención y actuación de acoso sexual y por razón de sexo y orientación sexual de la Coordinadora de ONGD de Euskadi, ajustadas a la realidad de Gernika Gogoratuz.  
Ejes: 1 Transversalización del enfoque de género y DSG, 2 Empoderamiento de las mujeres y 3 Eliminación de las desigualdades.  
Plazo de ejecución: 2022 acción puntual.  
Personas responsables: dirección, equipo y la junta directiva.  
Presupuesto: no necesita.
  
- **Acción 2.2.** Abrir espacios de reflexión para identificar privilegios y ejes de opresión en la organización y si están influyendo en crear relaciones de poder.  
Ejes: 1 Transversalización del enfoque de género y DSG, 2 Empoderamiento de las mujeres y 3 Eliminación de las desigualdades.  
Plazo de ejecución: 2023 acción puntual.  
Personas responsables: dirección, equipo y la junta directiva.  
Presupuesto: no necesita.
  
- **Acción 2.3.** Abrir un espacio de reflexión que identifique las buenas prácticas que hacen de GGG un espacio libre de actitudes, comentarios o chistes machistas, racistas, LGTBQ+ fóbicos, edadistas, etc.  
Ejes: 1 Transversalización del enfoque de género y DSG y 3 Eliminación de las desigualdades.  
Plazo de ejecución: 2023 acción puntual  
Personas responsables: la dirección, el equipo y la persona voluntaria.  
Presupuesto: no necesita.

- **Acción 2.4.** Formalizar estas buenas prácticas de forma que se incorporen a la vida de la organización, ya sea en forma de publicación, distintivo en página web, en intervenciones públicas, en espacios de celebración, etc.  
Ejes: 1 Transversalización del enfoque de género 2 Empoderamiento de las mujeres y 3 Eliminación de las desigualdades.  
Plazo de ejecución: 2023 acción puntual.  
Personas responsables: la dirección, el equipo y la junta directiva.  
Presupuesto: no necesita.
  
- **CAMBIO 3. Se acuerda y utiliza un lenguaje que reconoce la diversidad de identidades y en el que las personas se sienten incluidas y representadas porque se visibiliza a mujeres cis, a personas trans, a personas LGBTQ+ y no es cis-hetero – invisibilizador.**
  
- **Acción 3.1.** Acordar y actualizar los protocolos del lenguaje e imágenes y, en las fórmulas que contemplan que las personas se sientan incluidas y representadas porque se visibiliza a mujeres cis, a personas trans, a personas LGBTQ+, personas racializadas, etc.  
Ejes: 1 Transversalización del enfoque de género y DSG, 2 Empoderamiento de las mujeres y, 3 Eliminación de las desigualdades.  
Plazo de ejecución: 2024 acción puntual.  
Personas responsables: la coordinadora y la voluntaria.  
Presupuesto: no necesita.
  
- **Acción 3.2.** Difundir y dar a conocer el protocolo.  
Ejes: 1 Transversalización del enfoque de género y DSG, 2 Empoderamiento de las mujeres y, 3 Eliminación de las desigualdades.  
Plazo de ejecución: 2024 acción puntual.  
Personas responsables: la dirección, el equipo, la persona voluntaria y la junta directiva.  
Presupuesto: no necesita.

- **Acción 3.3.** Realizar seguimiento del protocolo.  
Ejes: 1 Transversalización del enfoque de género y DSG, 2 Empoderamiento de las mujeres y, 3 Eliminación de las desigualdades.  
Plazo de ejecución: acción continua a lo largo del 2022 al 2025.  
Personas responsables: la coordinadora y la voluntaria.  
Presupuesto: no necesita.
- **CAMBIO 4.** Se incorporan los aprendizajes que generan las formaciones, investigaciones y reflexiones sobre feminismos e interseccionalidad en los proyectos, recursos e iniciativas, en la cultura organizacional y procedimientos de trabajo de GGG.
- **Acción 4.1.** Establecer debates, reflexiones sobre cómo la socialización de género influye en las formas de liderazgo, las formas de hacer y los conflictos que se producen.  
Ejes: 1 Transversalización del enfoque de género y DSG, 2 Empoderamiento de las mujeres y 3 Eliminación de las desigualdades.  
Plazo de ejecución: 2025 acción puntual.  
Personas responsables: la dirección, el equipo y la junta directiva.  
Presupuesto: externo.
- **Acción 4.2.** Elaborar aprendizajes de estos debates, incorporarlos a la organización y darles seguimiento.  
Ejes: 1 Transversalización del enfoque de género y DSG, 2 Empoderamiento de las mujeres y 3 Eliminación de las desigualdades.  
Plazo de ejecución: 2025 acción puntual  
Personas responsables: la dirección y la coordinación.  
Presupuesto: externo.

- **Acción 4.3.** Incorporar en cada proyecto una partida para la adquisición de fondos sobre las temáticas sobre feminismos y autoras de otras temáticas del ámbito de la investigación por la paz y los conflictos.  
Ejes: 1 Transversalización del enfoque de género y DSG y, 2 Empoderamiento de las mujeres.  
Plazo de ejecución: acción continua a lo largo del 2022 al 2025.  
Personas responsables: la coordinación y el equipo.  
Presupuesto: fondos propios.
  
- **Acción 4.4.** Organizar sesiones anuales de formación práctica del equipo sobre temas tales como de la interseccionalidad, el feminismo decolonial e ilustrado, las masculinidades hegemónicas, cómo cuidamos y otros temas en género emergentes en la agenda de paz.  
Ejes: 1 Transversalización del enfoque de género y DSG, 2 Empoderamiento de las mujeres y 3 Eliminación de las desigualdades.  
Plazo de ejecución: 2022 y 2024 acciones continuas  
Personas responsables: la coordinación, el equipo y junta directiva.  
Presupuesto: externo.

## 2. SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DEL EQUIPO

- **CAMBIO 5.** Todas las personas trabajadoras, colaboradoras y en prácticas tienen definidas las funciones y tareas y, se incluyen criterios de distribución equitativa y corresponsabilidad en las tareas más y menos visibles con una mirada feminista.
  
- **Acción 5.1.** Crear un espacio de encuentro con otras organizaciones que tienen un trabajo desarrollado en herramientas para impulsar equipos de trabajo no patriarcales y elaborar una herramienta ajustada a la realidad de GGG.  
Ejes: Transversalización del enfoque de género y DSG, 2 Empoderamiento de las mujeres y, 3 Eliminación de las desigualdades.  
Plazo de ejecución: 2023 y 2024 acciones continuas  
Personas responsables: la dirección, el equipo y las personas colaboradoras y

voluntarias.

Presupuesto: externo.

- **Acción 5.2.** Realizar una valoración/diseño de los puestos de trabajo (funciones y tareas) integrando la mirada feminista.

Ejes: 1 Transversalización del enfoque de género y DSG, 2 Empoderamiento de las mujeres.

Plazo de ejecución: 2023 y 2025 acciones continuadas.

Personas responsables: la dirección y la junta directiva.

Presupuesto: fondos propios.

- **Acción 5.3.** Contrastar con la organización para definir y acordar funciones y tareas de manera corresponsable.

Ejes: 1 Transversalización del enfoque de género y DSG, 2 Empoderamiento de las mujeres y 3 Eliminación de las desigualdades.

Plazo de ejecución: 2023 y 2025 acciones continuadas.

Personas responsables: la dirección, el equipo y la junta directiva.

Presupuesto: fondos propios.

- **Acción 5.4.** Realizar el seguimiento de la definición de funciones y tareas, así como de la satisfacción de las personas.

Ejes: 1 Transversalización del enfoque de género y DSG, 2 Empoderamiento de las mujeres y 3 Eliminación de las desigualdades.

Plazo de ejecución: acción continua a lo largo del 2022 al 2025.

Personas responsables: la coordinación, el equipo y la junta directiva,

Presupuesto: fondos propios.

- **Acción 5.5.** Establecer acuerdos de dedicación a tareas con el voluntariado, teniendo en cuenta los momentos puntuales de sobrecarga de trabajo incluyendo estos acuerdos en el POA.

Eje: 3 Eliminación de las desigualdades.

Plazo de ejecución: 2023 y 2025 acciones continuadas.

Personas responsables: la coordinación, el equipo y las personas voluntarias.

Presupuesto: fondos propios.

- **CAMBIO 6. Se cuenta, se fortalecen y diferencian espacios y canales de comunicación y coordinación más fluidos, activos, claros incorporando mejoras con su seguimiento.**

- **Acción 6.1.** Crear un espacio para reflexionar sobre los espacios de coordinación y comunicación que existen para mejorarlos de manera diferenciada.

Ejes: 1 Transversalización del enfoque de género y DSG, 2 Empoderamiento de las mujeres y, 3 Eliminación de las desigualdades.

Plazo de ejecución: 2022 y 2023 acciones continuadas.

Personas responsables: la dirección, el equipo y la junta directiva.

Presupuesto: fondos propios.

- **Acción 6.2.** Realizar un seguimiento de la coordinación y comunicación para que éstas sean satisfactorias y estén fortalecidas.

Ejes: 1 Transversalización del enfoque de género y DSG y, 3 Eliminación de las desigualdades.

Plazo de ejecución: 2024 y 2025 acciones continuadas.

Personas responsables: la coordinación y técnica de comunicación.

Presupuesto: fondos propios.

- **Acción 6.3.** Utilizar el espacio de SareGogo para informar y recoger ideas y propuestas anualmente (vía on line y/o presencial).

Ejes: 1 Transversalización del enfoque de género y DSG, 2 Empoderamiento de las mujeres y 3 Eliminación de las desigualdades.

Plazo de ejecución: acción continua a lo largo del 2022 al 2025.

Personas responsables: la dirección, el equipo y la junta directiva.

Presupuesto: fondos propios.

### 3.- SOBRE RELACIONES Y TRATAMIENTO DE CONFLICTOS

- **CAMBIO 7.** Existen procedimientos y espacios para gestionar la conciliación de la vida laboral y personal y, la celebración y las tensiones que se derivan de la sobrecarga de trabajo y de otros malestares y conflictos.
  - **Acción 7.1.** Recoger por escrito las medidas formalizadas de conciliación, así como las mejoras del convenio laboral (flexibilizar el horario, compensar horas...).

Ejes: 1 Transversalización del enfoque de género y DSG, 2 Empoderamiento de las mujeres y, 3 Eliminación de las desigualdades.

Plazo de ejecución: 2022 acción puntual.

Personas responsables: la coordinación y la gestoría laboral.

Presupuesto: fondos propios.
- **Acción 7.2.** Establecer momentos de reconocimiento del trabajo del equipo en el POA (celebración post formulaciones, por ejemplo).

Ejes: 1 Transversalización del enfoque de género, 2 Empoderamiento de las mujeres y, 3 Eliminación de las desigualdades.

Plazo de ejecución: acción continua a lo largo del 2022 al 2025.

Personas responsables: la coordinación y el equipo.

Presupuesto: fondos propios.

- **Acción 7.3.** Continuar con la activación de los mecanismos ad hoc para la gestión de conflictos y malestares.

Ejes: 1 Transversalización del enfoque de género y DSG, 2 Empoderamiento de las mujeres y, 3 Eliminación de las desigualdades.

Plazo de ejecución: 2023 acción puntual.

Personas responsables: la dirección y la junta directiva.

Presupuesto: fondos propios.

- **Acción 7.4.** Crear un espacio de reflexión sobre la creación de un sistema de alerta de conflictos para mejorar los mecanismos con los que ya la organización cuenta.  
Ejes: 1 Transversalización del enfoque de género y DSG, 2 Empoderamiento de las mujeres y, 3 Eliminación de las desigualdades.  
Plazo de ejecución: 2023 acción puntual  
Personas responsables: la coordinación y el equipo  
Presupuesto: fondos propios.
  
- **Acción 7.5.** Realizar seguimiento de los espacios existentes para la coordinación del equipo, como son: las reuniones de coordinación, SareGogo, revisión periódica de la planificación operativa anual que se deriva del IkerGogo II.  
Ejes: 1 Transversalización del enfoque de género y DSG, 2 Empoderamiento de las mujeres y 3 Eliminación de las desigualdades.  
Plazo de ejecución: acción continua a lo largo del 2022 al 2025.  
Personas responsables: la dirección y la coordinación.  
Presupuesto: fondos propios.
  
- **CAMBIO 8.** Se acompaña a las personas que entran a la organización para darles a conocer la identidad y el histórico con sus hitos, intereses, formas de trabajar, niveles de implicación y su compromiso por los feminismos y el cuidado sostenible del entorno.
  
- **Acción 8.1.** Elaborar un protocolo de bienvenida, que recoge además de los procedimientos y la documentación de la organización.  
Ejes: 1 Transversalización del enfoque de género y DSG 2 Empoderamiento de las mujeres y 3 Eliminación de las desigualdades.  
Plazo de ejecución: 2023 acción puntual.  
Personas responsables: la coordinación y junta directiva.  
Presupuesto: fondos propios.

- **Acción 8.2.** Impulsar la figura del amadrinaje para mejorar el acompañamiento y que se sientan parte de GGG.

Ejes: 1 Transversalización del enfoque de género y DGS.

Plazo de ejecución: 2023 acción puntual.

Personas responsables: la coordinación y el equipo.

Presupuesto: fondos propios.

## CAMBIOS Y SU RELACION CON LINEAS DE IKERGOGO

En el siguiente cuadro se detallan los ocho cambios del Plan BIZIGOGO (2022-2025) que están alineados, a su vez, con los ejes estratégicos de Plan IKERGOGO (2022-2025)

ESTRATEGIAS IKERGOGO	CAMBIOS BIZIGOGO
<b>Fortalecimiento institucional</b>	<p>CAMBIO 2. La organización cuenta con acuerdos y criterios sobre cómo prevenir, enfrentar, reparar y garantizar medidas de no repetición ante posibles agresiones machistas y contra la DSG, edadistas, racistas, etc.</p> <p>CAMBIO 5. Todas las personas trabajadoras, colaboradoras y en prácticas tienen definidas las funciones y tareas y, se incluyen criterios de distribución equitativa y corresponsabilidad en las tareas más y menos visibles con mirada feminista.</p> <p>CAMBIO 6. Se cuenta, se fortalecen y diferencian espacios y canales de comunicación y coordinación más fluidos, activos, claros incorporando mejoras con su seguimiento.</p> <p>CAMBIO 7. Existen procedimientos y espacios para gestionar la conciliación de la vida laboral y personal y, la celebración y las tensiones que se derivan de la sobrecarga de trabajo y de otros malestares y conflictos.</p> <p>CAMBIO 8. Se acompaña a las personas que entran a la organización para darles a conocer la identidad y el histórico con sus hitos, intereses, formas de trabajar, niveles de implicación y su compromiso por los feminismos y el cuidado sostenible del entorno.</p>
<b>El objeto de nuestro trabajo</b>	<p>CAMBIO 4. Se incorporan los aprendizajes que generan las formaciones, investigaciones y reflexiones sobre feminismos e interseccionalidad en los proyectos, recursos e iniciativas, en la cultura organizacional y procedimientos de trabajo de GGG.</p>
<b>Comunicación para la transformación social</b>	<p>CAMBIO 3. Se acuerda y utiliza un lenguaje que reconoce la diversidad de identidades y en el que las personas se sienten incluidas y representadas porque se visibiliza a mujeres cis, a personas trans, a personas LGBIQ+ y no es cis-hetero – invisibilizador.</p>
<b>Reconocimiento social e institucional</b>	<p>CAMBIO 1. Se visibiliza externamente el compromiso y la trayectoria de la organización en los feminismos, las diversidades (orígenes, expresiones de género, identidades sexuales, corporalidades no normativas, edades...) y el cuidado de las personas y el cuidado sostenible del entorno.</p>