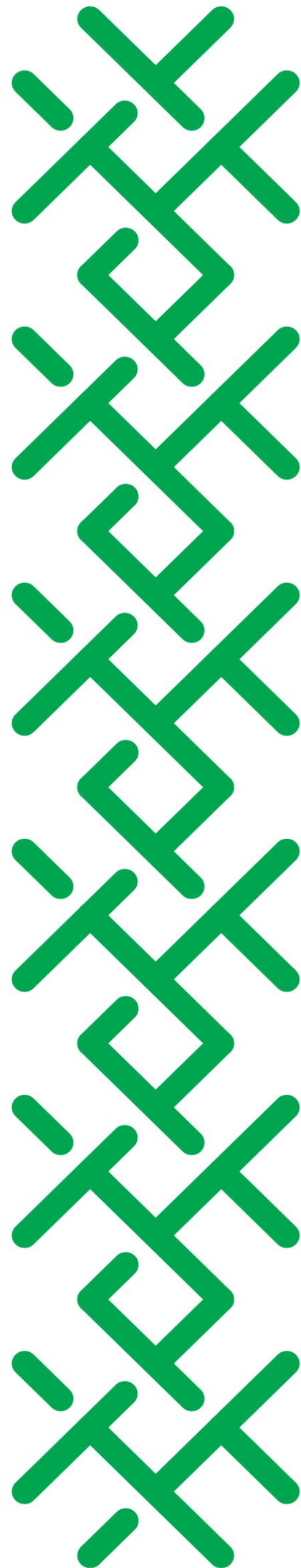


**PLAN DE ACCIÓN
ESTRATÉGICO
PRO-EQUIDAD DE GÉNERO
Sedes en EUSKADI
2026-2030**



Índice

1. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES
2. MARCO NORMATIVO
3. PRINCIPIOS BÁSICOS Y CRITERIOS DE APLICACIÓN
4. METODOLOGÍA
5. ESTRUCTURA DEL PLAN
 - 5.1. ACCIONES A EMPRENDER
 - 5.2. ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES
 - 5.3. CRONOGRAMA
 - 5.4. PRESUPUESTO
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

0. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

Introducción

Enraíza Derechos es una organización con 40 años de experiencia en cooperación al desarrollo que ha articulado su estrategia de trabajo en torno a los derechos humanos a la alimentación, a la salud y al agua, tratando de incidir en los determinantes que impiden el efectivo ejercicio de los mismos. Las relaciones de género desequilibradas constituyen un determinante adicional para las mujeres y las niñas en el acceso y control de los recursos y servicios, por lo que, Enraíza Derechos ve la necesidad de incorporar en su trabajo medidas específicas para incidir sobre las diferencias sociales de género y eliminar las barreras para el disfrute efectivo de los derechos de las mujeres recogidos en el marco internacional de Naciones Unidas.

Así, bajo la premisa de que sin igualdad no podrá haber desarrollo, y conscientes de que toda intervención tiene impactos diferenciados para hombres y mujeres, Enraíza Derechos apuesta por la elaboración de una política de género que desarrolle la incorporación del enfoque en todo su quehacer institucional.

Antecedentes

A lo largo de su trayectoria Enraíza Derechos ha ido avanzando progresivamente en la aplicación del enfoque de género en su trabajo, evolucionando gracias a los aprendizajes de la asociación, a las relaciones con nuestras socias y socios locales y al intercambio en espacios de reflexión, como la coordinadora de ONGD España.

En los últimos diez años, en que la organización ha profundizado en el enfoque de derechos humanos y en el enfoque de género, y en que el pensamiento y la reflexión sobre estos temas en el conjunto de las y los actores de cooperación han sido especialmente intensos, este avance ha sido más importante. En este tiempo se ha trabajado más a fondo con las socias y socios locales en la reflexión y la acción sobre el enfoque de género, con experiencias muy positivas, y se han dado también algunos pasos significativos en la aplicación de las cuestiones relacionadas con el género a nivel interno de la asociación.

Este documento de PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO PRO-EQUIDAD DE GÉNERO sistematiza, ordena y profundiza las propias prácticas realizadas a lo largo de los años por Enraíza Derechos, así como las futuras acciones que se quieren implementar, contextualizándolo con la normativa de referencia, y con la propia reflexión de la asociación.

1. MARCO NORMATIVO

Enraíza Derechos ha consolidado a lo largo de su trayectoria una política de riguroso cumplimiento de sus obligaciones legales, e incluso, yendo más allá, se ha comprometido con estándares más exigentes de excelencia, transparencia y buen gobierno. Para la aplicación del presente *Plan de acción* se ha optado por aquellos instrumentos y acuerdos que consideramos de obligado cumplimiento en el desarrollo de nuestro trabajo; y estos instrumentos de planificación estratégicos son:

- **Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV.**
- **Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.**
- **IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Gipuzkoa (2025-2027)**
- **VII Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres en Bizkaia 2025-2029**
- **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**
- **Ley 1/2023, de 20 de febrero, de Cooperación para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global**
- **Código de Conducta de la Coordinadora de ONG de Desarrollo-España** sitúa la equidad de género como valor “radical” de las ONGD junto con la justicia, la solidaridad y la responsabilidad. También afirma que la igualdad de género supone un aspecto decisivo del pensamiento y acción de las ONGD y establece que “... las ONGD deben tener por objetivo, entre otros, crear las condiciones para que las mujeres, como miembros de la comunidad, participen en la toma de decisiones. Así como promover su incorporación activa en todos los programas de desarrollo y ayuda humanitaria, para asegurar el acceso y control equitativo a los recursos y beneficios de los mismos”. Además establece la necesidad de que las ONGD adopten, por un lado, medidas necesarias para evitar que se produzca cualquier discriminación o exclusión de participar en las mismas por razón de raza, sexo, nacionalidad o religión y, por otro lado, políticas internas que garanticen la efectiva igualdad de género y que favorezcan la participación de las minorías en la institución.
- **Estrategia de Género en Desarrollo de la Cooperación Española** y cruce con otras estrategias sectoriales: Estrategia de Lucha contra el Hambre, Estrategia de Salud y Estrategia de Educación para el Desarrollo.
- Y por supuesto el **Código Ético de Conducta** de la asociación donde se ponen las bases de toda la conducta de las personas que integramos la misma.

2. PRINCIPIOS BÁSICOS Y CRITERIOS DE APLICACIÓN

PRINCIPIOS BÁSICOS

Enraíza Derechos entiende que **la igualdad de género es un requisito imprescindible para que pueda haber desarrollo.**

Enraíza Derechos se compromete con el enfoque de **Género en Desarrollo**, por lo que apostará por la transversalidad en todo su trabajo (previando recursos y mecanismos de seguimiento ad hoc) y líneas específicas de **empoderamiento de mujeres** como mecanismo de reequilibrio en el acceso inequitativo al poder, a los recursos y a los beneficios del desarrollo.

Enraíza Derechos entiende el trabajo por la **igualdad** como un trabajo que **afecta e implica a mujeres y hombres**, que deben construir juntas las bases de la sociedad igualitaria.

Considera también, como premisa de trabajo, la **no imposición**, entendiendo que para que puedan darse cambios en prácticas, ideas y creencias que sean sentidos, profundos y sostenibles, debe promoverse el análisis con la población, mujeres y hombres, de las **causas estructurales de la desigualdad** que impiden que todas las personas disfruten sus derechos, aunque esto implique la consideración de horizontes temporales mayores. Estas causas deben ser identificadas y abordadas desde la manifestación de las distintas visiones de desarrollo en función de las identidades políticas y culturales diversas.

Por ello, Enraíza Derechos impulsará sistemáticamente espacios de reflexión con sus socias/socios locales y la población, en actitud de interaprendizaje, proporcionando recursos económicos, técnicos y metodológicos a las instituciones socias si fuera necesario.

Enraíza Derechos reconoce la **brecha existente entre el reconocimiento formal de los derechos de las mujeres y el ejercicio real de los mismos** en los diferentes contextos en los que trabaja, por lo que además de incidir en marcos normativos, impulsa la concreción de estos en políticas públicas que materialicen el reconocimiento de derechos y el control social de su efectivo cumplimiento.

Enraíza Derechos **cuestiona la tradicional división sexual del trabajo** que relega a las mujeres al ámbito privado en detrimento del público e implica inevitablemente mayor inequidad en el acceso al poder, por lo que apuesta por el reequilibrio de cargas laborales y familiares entre hombres y mujeres, así como la participación equitativa y efectiva de ambos en los espacios públicos de toma de decisiones.

Enraíza Derechos apuesta por un **modelo de desarrollo que sitúe a las personas en el centro**, poniendo en valor la cadena de cuidados imprescindibles para el sostenimiento de la vida y la contribución a esta de las mujeres, apostando por una redistribución equitativa de responsabilidades. Por ello, promueve un entorno institucional favorable para que mujeres y hombres trabajadores de Enraíza Derechos puedan compaginar su vida personal y laboral.

Enraíza Derechos promueve una cultura organizativa sensible a las diferencias de género.

Enraíza Derechos apuesta por el trabajo pro-igualdad de género **en alianza con otros actores y actoras de la cooperación española**, para lo que participará activamente en grupos sectoriales de espacios de coordinación de ONGD.

CRITERIOS DE APLICACIÓN POR ÁREAS DE TRABAJO

En base a los anteriores principios se enuncian a continuación las principales líneas de acción para trabajar en los distintos ámbitos identificados en el alcance de esta política.

TRABAJO DE PROYECCIÓN EXTERNA DE LA ORGANIZACIÓN

COOPERACIÓN

La integración del enfoque de género en desarrollo para el trabajo de cooperación conduce a plantear la transversalidad en todos los componentes de trabajo y en todas las fases del ciclo de las intervenciones así como una línea específica desde la que impulsar el empoderamiento de las mujeres.

- Líneas de acción generales

Enraíza Derechos velará por la incorporación de la perspectiva de género en todas las fases de las intervenciones: diagnósticos, líneas de base, planificación, ejecución, seguimiento y evaluación. Para ello se dispondrá de instrumentos y metodologías específicos de levantamiento de información que tenga en cuenta la participación e intereses de las mujeres. Se incorporarán indicadores específicos de seguimiento y se velará por una distribución de los recursos que permita la puesta en práctica de las líneas de acción diseñadas.

La apuesta por la igualdad de género estará presente en las relaciones con las organizaciones socias y los organismos financiadores, tanto a la hora de identificar y establecer nuevas alianzas como en el diálogo político y estratégico de las colaboraciones conjuntas, primando siempre los principios descritos de horizontalidad, interaprendizaje y no imposición.

- Transversalidad en intervenciones de desarrollo

- Enraíza Derechos promoverá el acceso y control equitativo por parte de mujeres y hombres de los recursos naturales productivos (tierra, agua, semillas, animales) así como el acceso al agua para consumo humano.

- Se apostará por un análisis sistemático con la población de los determinantes sociales, culturales, políticos e institucionales que ponen a las mujeres y las niñas en situación de mayor vulnerabilidad ante la pobreza y la inseguridad alimentaria, para incidir sobre ellos.
 - Se trabajará por la visibilización y valoración de la contribución de las mujeres a la producción de alimentos, la generación de ingresos y el sostenimiento de la vida.
 - Enraíza Derechos se compromete a analizar la división sexual del trabajo en cada contexto de intervención y la distribución de la cadena de cuidados, para incidir en los elementos discriminatorios y promover acciones para un mayor equilibrio de trabajo reproductivo y productivo así como tiempo de ocio entre hombres y mujeres.
 - Se impulsará la participación equitativa de las mujeres en las estructuras organizativas de sociedad civil que constituyen espacios de toma de decisiones y desde las que se generan propuestas de incidencia política.
 - También se considera necesario promover la participación de las mujeres en instancias públicas locales.
 - Acompañará a la sociedad civil en procesos de incidencia para la incorporación de principios de no discriminación e interculturalidad en los sistemas públicos de salud. Se promueve enfrentar las mayores barreras que tienen las mujeres para acceder a prevención, tratamiento y atención en el sistema público, estableciendo medidas de acción positiva en los componentes de cuidados domiciliarios que se impulsan desde los proyectos, primando la participación de mujeres en ellos.
- Línea específica de empoderamiento de mujeres

Se destinarán recursos específicos –en el marco de programas integrales o en intervenciones que los complementen- a procesos orientados al fortalecimiento de organizaciones de mujeres para su empoderamiento político y económico, contribuyendo a su participación activa y efectiva en la planificación y gestión de las políticas que rigen sus vidas. Para ello se promoverá la capacitación en gestión pública, distribución presupuestaria y profundización del conocimiento sobre sus derechos reconocidos en los marcos normativos, promoviendo la identificación de propuestas estratégicas que contribuyan a cambiar sustancialmente su posición social y política y tengan un impacto real en su vida y en el ejercicio de derechos (asumiendo y respetando que las demandas identificadas por las propias mujeres podrían atender a necesidades prácticas y contribuir a consolidar roles tradicionales).

Se acompañarán procesos encaminados a la erradicación de las violencias de género en sus diferentes expresiones. En este sentido, se promoverá el fortalecimiento, tanto de operadores públicos como de organizaciones de mujeres y redes de sociedad civil, para la incidencia, ejecución y control social a marcos normativos y políticas públicas encaminadas a garantizar a las mujeres y las niñas una vida libre de violencia.

EDUCACIÓN PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y LA MOVILIZACIÓN

En el trabajo de sensibilización e incidencia realizado por Enraíza Derechos en las sedes de Euskadi, se considerará el análisis de los factores de género en las investigaciones que se realicen así como en el diseño de campañas y acciones específicas.

En todas las acciones comunicativas se empleará un lenguaje no sexista y se velará por una proyección de la imagen de las mujeres no estereotipada, que refleje su diversidad y contribución real al desarrollo.

En la medida en que se considere la realización de capacitaciones se analizará el público al que van dirigidas, promoviendo en su caso medidas de acción positiva para promover la participación de mujeres y evitando reforzar asociaciones tradicionales entre roles y relaciones de género.

TRABAJO EN RED

Enraíza Derechos apuesta por la participación activa en espacios de coordinación y trabajo en red en los que pueda trabajar articuladamente por la incidencia a favor del reconocimiento y efectivo ejercicio de los derechos de las mujeres en los países en los que tiene presencia la cooperación española y se promueva el fortalecimiento de las propias organizaciones participantes para la efectiva incorporación del enfoque de género en su quehacer institucional.

DIMENSIÓN INTRAORGANIZATIVA

Enraíza Derechos tiene el compromiso de que el **órgano de gobierno** de la organización –junta directiva- tienda a la **paridad** en su composición, de forma que ningún sexo supere el 60% de presencia en su conformación.

Enraíza Derechos promueve medidas para la **conciliación de la vida laboral y personal** para todos los trabajadores y trabajadoras.

En la contratación y gestión de personal, además de regirse por el principio básico de la no discriminación, se valorarán conocimientos sobre relaciones de género en desarrollo y, en su defecto, Enraíza Derechos se compromete a poner los recursos para que el personal pueda acceder a formación específica.

Se promoverán periódicamente espacios de **reflexión conjunta y construcción participativa** de la visión de género institucional.

Las planificaciones estratégicas y operativas institucionales incluirán **metas e indicadores específicos** de acuerdo con la presente política, con la consecuente previsión de recursos humanos, técnicos y económicos para su cumplimiento. A tal efecto se establecerán mecanismos de seguimiento y evaluación, con designación de responsabilidades concretas en los distintos niveles organizativos (junta de gobierno, dirección, responsables de área)

3. METODOLOGÍA

Tras la aprobación de la política institucional de género de en la asamblea de socias/socios, se identifica la pertinencia de realizar una sesión de trabajo con todo el equipo de Enraíza Derechos para seguir avanzando en la construcción de una visión compartida de género para la asociación. Con los siguientes objetivos:

- Promover la reflexión en el equipo de Enraíza Derechos sobre los conceptos básicos del enfoque de Género en Desarrollo y las trabas que enfrentan las organizaciones de desarrollo para su efectiva incorporación
- -Analizar conjuntamente la propuesta de política de género, identificando de forma participativa las áreas de complementación, mejora y/o modificación para seguir avanzando en su elaboración y validación.
- -Esbozar las líneas de acción e implicaciones de materializar la política por áreas de trabajo

Para ello, y contando con un recurso externo para facilitación de la sesión, se realizó un taller con metodología participativa en la que toma parte todo el equipo de Enraíza Derechos.

Desarrollo del taller

La sesión se orientó a reflexiones iniciales sobre la política de género institucional, para seguir avanzando hacia la apropiación de su contenido e implicaciones por el conjunto del equipo.

Posteriormente, se propone la división de las participantes en dos subgrupos de trabajo para reflexionar en torno a unas preguntas (adjuntas en la tabla de sistematización del anexo 01), relacionadas con las propuestas de la política de género institucional, tanto en la dimensión interna de Enraíza Derechos como en la dimensión de trabajo externo. La dinámica contempla la formulación de ejes de acción concretos para aquellos aspectos en los que se considere que todavía nos hace falta avanzar y la asignación de un grado de importancia/prioridad a cada propuesta (con la metodología de que cada persona asigna un punto gordo a lo que considera muy importante abordar y un punto pequeño a lo que considera importante –pero no tanto- abordar. Esta metodología no consensua el grado de importancia para cada propuesta, pero permite visibilizar a lo que más importancia se da). Para finalizar se hace un análisis del documento del Plan Estratégico con el fin de estudiar la incorporación del enfoque de género y en qué medida las reflexiones y propuestas del ejercicio anterior pueden enriquecerlo.

4. ESTRUCTURA DEL PLAN

4.1. ACCIONES A EMPRENDER

1. TRABAJO EXTERNO

1.1. COOPERACIÓN

- 1.1.1. Elaboración junto a socias/socios y población de lineamientos de trabajo de género en Mozambique.
- 1.1.2. Revisión participativa con socias/socios y enriquecimiento de la Estrategia de Género en procesos SOBAL-DHA Región Andina.
- 1.1.3. Diseñar un plan de trabajo en género con socias/socios para cada país, para una estrategia de trabajo en género más sistemática de acuerdo a las pautas y los principios de la política de género¹ que contemple incorporación del enfoque de género en la identificación de procesos (un análisis minucioso y realista de capacidades y potencial de cambio en relación a género), en la planificación/formulación, reflejando claramente en el plan de acción del proyecto (resultados, actividades e indicadores previstos, fuentes de verificación, metodologías de ejecución y levantamiento de información, presupuesto), en la ejecución (acompañamiento específico y continuado a socias/socios y especialmente a equipos de ejecución en campo, incluyendo espacios formativos) y evaluación (incluir siempre criterios de género y participación activa de mujeres en las metodologías y TdRs, así como requisito de los equipos evaluadores la formación en GED y la experiencia de evaluaciones participativas que incluyan a las mujeres de forma activa).
- 1.1.4. Ejecutar plan de trabajo con socias/socios.
- 1.1.5. Identificar en todos los países organizaciones con trabajo potente de género con las que complementar el trabajo en derecho a la alimentación, a la salud y al agua, así como emprender líneas específicas de fortalecimiento organizativo de mujeres para su empoderamiento político, social y económico.
- 1.1.6. Incorporar en los procesos de formulación de nuevas propuestas la discusión sobre la incorporación de enfoques transversales (género pero también DDHH) entre distintas personas del equipo.
- 1.1.7. Visibilización de aprendizajes y avances en materia de igualdad de género en sistematizaciones, así como generación de evidencias.

¹ interaprendizaje mutuo, horizontalidad y no imposición, promoción de la reflexión sobre causas estructurales de la desigualdad con socios y población, así como grado y calidad de participación de las mujeres en los procesos de desarrollo

1.2. EDUCACIÓN PARA LA PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y LA MOVILIZACIÓN

- 1.2.1. En caso de nuevos consorcios o colaboración interinstitucionales para ejecución de campañas conjuntamente, incluir en los acuerdos y contenidos la valoración los respectivos recorridos institucionales en la incorporación del enfoque GED y los potenciales aportes pro-igualdad que cada organización pudiera hacer al trabajo conjunto
- 1.2.2. Considerar en las contrataciones para investigaciones medidas de acción positiva a favor de las mujeres y valorar los conocimientos GED de las personas candidatas
- 1.2.3. Incorporar el análisis de género de forma sistemática en el planteamiento de investigaciones y acciones de incidencia
- 1.2.4. Rescatar de los procesos de sensibilización e incidencia que impulsamos aprendizajes y "evidencias" relacionadas con género
- 1.2.5. Incorporar en la "Estrategia de Educación para el desarrollo, sensibilización y comunicación enfocada a la promoción de ciudadanía crítica, activa y participativa" la transversalidad de género y/o un apartado específico que considere los lineamientos de comunicación e incidencia contemplados en la política de género institucional

2. TRABAJO INTERNO

2.1. EL PERSONAL DE ENRAÍZA DERECHOS en EUSKADI

- 2.1.1. Revisión de perfiles de puestos de trabajo para incorporación de la formación y/o experiencia en género como criterios valorables en candidatas y candidatos a puestos de trabajo (ya está incluido en los perfiles del Departamento de Cooperación)
- 2.1.2. Identificación de necesidades de formación del equipo en GED
- 2.1.3. Participación en formaciones de personas del equipo identificadas en el punto anterior
- 2.1.4. Sesiones de reflexión interna para seguir avanzando en la construcción y apropiación del enfoque de género institucional
- 2.1.5. Sesiones de reflexión colectiva sobre uso del lenguaje, imágenes y referencias (entendiendo que todo el personal hace comunicación)

4.2. ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES

TRABAJO EXTERNO	RESPONSABLE
Cooperación	
1.1.1. Elaboración junto a socias/socios y población de lineamientos de trabajo de género en Mozambique	Departamento Cooperación
1.1.2. Revisión participativa con socias/socios y enriquecimiento de la Estrategia de Género en procesos SOBAL-DHA Región Andina	Departamento Cooperación
1.1.3. Diseñar un plan de trabajo en género con socias/socios para cada país	Departamento Cooperación
1.1.4. Ejecutar plan de trabajo con socias/socios	Departamento Cooperación
1.1.5. Identificar en todos los países organizaciones con trabajo potente de género para complementar el trabajo	Departamento Cooperación
1.1.7. Incorporar en los procesos de formulación de nuevas propuestas la discusión sobre la incorporación de enfoques transversales (género pero también DDHH) entre distintas personas del equipo	Departamento Cooperación
1.1.8. Visibilización de aprendizajes y avances en materia de igualdad de género en sistematizaciones, así como generación de evidencias	Departamento Cooperación
Educación para la ciudadanía global	
1.2.1. En caso de nuevos consorcios o colaboración interinstitucionales para ejecución de campañas conjuntamente, incluir en los acuerdos y contenidos la valoración los respectivos recorridos institucionales en la incorporación del enfoque GED	Departamento EpTS
1.2.2. Considerar en las contrataciones para investigaciones medidas de acción positiva a favor de las mujeres y valorar los conocimientos GED de las personas candidatas	Departamento EpTS
1.2.3. Incorporar el análisis de género de forma sistemática en planteamiento de investigaciones y acciones de incidencia	Departamento EpTS
1.2.4. Rescatar de los procesos de sensibilización e incidencia que impulsamos aprendizajes y "evidencias" relacionadas con género	Departamento EpTS

1.2.5. Incorporar en la "Estrategia de Educación para el desarrollo, sensibilización y comunicación enfocada a la promoción de ciudadanía crítica, activa y participativa" la transversalidad de género y/o un apartado específico que considere los lineamientos de comunicación e incidencia contemplados en la política de género institucional	Departamento EpTS
TRABAJO INTERNO en las sedes de EUSKADI	
2.1.1. Revisión perfiles de puestos de trabajo para incorporación de la formación y/o experiencia en género como criterios valorables en candidatas y candidatos a puestos de trabajo (ya está incluido en los perfiles del Dpto. de Cooperación)	Dirección-Equipo
2.1.2. Identificación de necesidades de formación del equipo en GED aprovechando el análisis de capacidades	Dirección-Equipo
2.1.3. Participación en formaciones de personas del equipo identificadas en el punto anterior	Dirección-Equipo
2.1.4. Sesiones de reflexión interna para seguir avanzando en la construcción y apropiación del enfoque de género institucional	Comisión seguimiento Plan Operativo Género
2.1.5. Sesiones de reflexión colectiva sobre uso del lenguaje, imágenes y referencias (entendiendo que todo el personal hace comunicación)	Comisión seguimiento Plan Operativo Género

4.4. PRESUPUESTO

MANDATOS DE LA POLÍTICA GED DE ENRAÍZA DERECHOS Y/O PROPUESTAS TALLER	2026	2027	2028	2029	2030
COOPERACIÓN					
INVERSIONES					
Consultorías específicas en países transversalización género en procesos y formación equipos de socias/socios (con cargo a los proyectos)	1.500,00	1.900,00	2.150,00	2.300,00	2.500,00
Proyectos de cooperación cuyo objetivo es el fortalecimiento de organizaciones de mujeres o la promoción de la igualdad de género (en exclusiva o parcialmente, en cuyo caso se considera un aporte proporcional)	246.946,23	312.994,12	372.952,87	318.750,00	318.750,00
Financiación ya aprobada	246.946,23	116.124,25	27.958,00	0,00	0,00
Financiación pendiente	0,00	196.869,87	344.994,87	318.750,00	318.750,00
PERSONAL					
20% de dedicación persona de referencia en género y desarrollo*	5.842,33	5.842,33	5.842,33	5.842,33	5.842,33
Dedicación personal departamento de cooperación					
Coordinación (15%)	4.875,00	4.875,00	4.875,00	4.875,00	4.875,00
Responsables país/procesos (10%)	8.550,00	8.550,00	8.550,00	8.550,00	8.550,00
TOTAL COOPERACIÓN INTERNACIONAL	267.713,56	334.161,45	394.370,20	340.317,33	340.517,33
Educación para la Transformación Social y la Movilización					
INVERSIONES					
Proyectos sensibilización cuyo objetivo es la promoción de la igualdad de género (en exclusiva o parcialmente, en cuyo caso se considera un aporte proporcional)	40.000,00	7.000,00	7.000,00	7.000,00	7.000,00
Financiación en trámite	40.000,00				
Proyectos EpD (pendientes de aprobación)		7.000,00	7.000,00	7.000,00	7.000,00
PERSONAL					
30% de dedicación responsable de campañas de sensibilización, para incorporación enfoque GED y	8.763,50	8.763,50	8.763,50	8.763,50	8.763,50
30% de dedicación responsable de la sede de Donostia-San Sebastián y sede de Bilbao	8.550,00	8.550,00	8.550,00	8.550,00	8.550,00

TOTAL Educación para la Transformación Social y la Movilización	57.313,50	24.313,50	24.313,50	24.313,50	24.313,50
PROCESO INTRAORGANIZATIVO					
FORMACIÓN EQUIPO					
Los espacios de reflexión en torno a comunicación interna y construcción/apropiación de EGD institucional se realizarán con el personal considerado y los recursos institucionales (instalaciones, equipamiento), sin generar costes adicionales					
Formación externa (participación en jornadas, seminarios o cursos específicos)	200	250	300	300	300
PERSONAL					
5% de dedicación persona de comisión de seguimiento equipo directivo	1.740,00	1.740,00	1.740,00	1.740,00	1.740,00
20% persona de referencia en género y desarrollo	5.842,33	5.842,33	5.842,33	5.842,33	5.842,33
TOTAL PROCESO INTRA	7.782,33	7.832,33	7.882,33	7.882,33	7.882,33
TOTALES	332.809,38	366.307,27	426.566,02	372.513,15	372.713,15

* Se estima un 40% de dedicación total de la persona de referencia en género y desarrollo, 20% para el departamento de cooperación y 20% para la dimensión intraorganizativa y participación en el Grupo de Género en Desarrollo de la Coordinadora de ONGD España

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para garantizar la adecuada implementación del presente Plan continúa el trabajo de la Comisión de Seguimiento compuesta por una persona de la Junta Directiva, la dirección, una persona del equipo de Gipuzkoa y otra del equipo de Bizkaia.

Esta comisión específica supervisa la puesta en marcha y el seguimiento del cumplimiento del presente plan. Para ello la comisión de implementación se reunirá cuantas veces sea necesario además de una reunión anual (a finales de año) donde evaluará el cumplimiento de las acciones planteadas y su impacto, así como los obstáculos detectados que ayuden a responder y readaptar el Plan a las necesidades que vayan surgiendo en el proceso.

Además, el presente Plan prevé realizar una evaluación final al finalizar el periodo de implementación donde se identificará el nivel de desarrollo de las acciones propuestas y el grado de consecución de los objetivos.