

Plan de Acción Estratégico pro-equidad de Género de **Calcuta Ondoan 2024 - 2029**

El presente documento es el primer Plan de Acción Estratégico pro-equidad de Género (en adelante, Plan pro-equidad) de Calcuta Ondoan. Ha sido construido en un proceso participativo de diagnóstico y de identificación, priorización y definición de líneas de actuación, cambios deseados y acciones. Este proceso ha sido canalizado a través de las ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género reguladas por el Decreto 40/2018, de 27 de marzo.

Es un plan que nace con ilusión y compromiso y, al mismo tiempo, con dosis de realismo. Pretendemos que sea un plan situado, práctico y viable; herramienta guía en nuestro objetivo de avanzar hacia una cultura y modelo organizativos feministas.

Índice

1. ¿Quiénes somos?
2. Nuestro camino pro-equidad
 - a. Trayectoria
 - b. Motivación
3. ¿Dónde estamos?
 - a. Resumen del Diagnóstico
 - b. Posicionamiento
 - c. Marco normativo
4. Construyendo nuestro Plan pro-equidad
 - a. Metodología
 - b. Alcance
5. Nuestra hoja de ruta
6. Mirando el camino y el horizonte

1. ¿Quiénes somos?

Calcuta Ondoan es una ONGD con un recorrido de 25 años desde su constitución y con presencia principalmente en Gipuzkoa y en la India. Somos una entidad de tamaño pequeño en lo referente a integrantes activas: 3 personas contratadas y una Junta Directiva paritaria de 6 personas. Contamos además con 220 personas asociadas (65% mujeres). El voluntariado tuvo un peso muy importante en Calcuta Ondoan, pero en los últimos años está prácticamente inactivo. Uno de los objetivos de nuestro último plan estratégico es la reactivación de los grupos de Barcelona y Gipuzkoa.

Nuestra misión es:

- Apoyar proyectos de ayuda humanitaria y de desarrollo para la promoción integral de personas y grupos, preferentemente en India, respetando siempre su identidad como personas y como pueblo, su religión y fomentando los derechos humanos y la equidad de género.
- Promover en nuestro entorno una conciencia crítica y comprometida sobre las causas, consecuencias y corresponsabilidad en situaciones de exclusión, injusticia y empobrecimiento.
- Al mismo tiempo, reforzamos desde una visión positiva la solidaridad, la riqueza de la diversidad intercultural y el respeto a lo diferente.

Nuestros valores son los siguientes:

- | | |
|--|---------------------|
| • Corresponsabilidad | • Coherencia |
| • Compromiso con el medio-ambiente (derechos de la naturaleza) | • Equidad de género |
| • Solidaridad | • Cooperación |
| • Transparencia | • Participación |
| | • Cercanía |

En nuestro quehacer consideramos fundamental la generación de alianzas y el trabajo en red. En ese sentido, participamos activamente en la CONGD Euskadi y en la red Saretuz. Además, colaboramos con entidades públicas y de la sociedad civil.

2. Nuestro camino pro-equidad

a. Trayectoria

Calcuta Ondoan inicia su caminar en 1.999 con voluntariado y en proyectos de corte orientado a la ayuda humanitaria. Enseguida empieza a apoyar proyectos de **empoderamiento de mujeres en India** y, paralelamente, se alinea con la tendencia global a la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos. Para ello, apuesta por contar con personal liberado y por capacitar tanto a éste como a su Junta Directiva. Crece así el interés, la comprensión y la capacidad técnica. Progresivamente va tomando fuerza en la organización la perspectiva de género como **enfoque transversal** tanto para los proyectos de India, como para los de Educación para Desarrollo, línea puesta en marcha en 2007.

Este compromiso con la igualdad de género se traduce también internamente en la **distribución de la Junta Directiva**, que en 2008 pasa a ser paritaria y presidida por una mujer. Se continúa además con las **capacitaciones internas**, incluyendo a las personas voluntarias, quienes en ese momento tenían un papel importante en la organización.

En 2010 se realiza un trabajo interno importante para reflexionar de una manera participativa con el personal técnico, la Junta Directiva y el grupo de voluntariado sobre la misión, visión y valores de CO y trabajar sobre nuestros elementos identitarios para responder a los retos de justicia y corresponsabilidad que detectamos.

Nace así el primer Plan Estratégico 2011-2015. En el mismo, establecemos la **equidad de género como uno de nuestros valores**: "Trabajamos por la equidad de género, tanto en nuestras acciones como en nuestra gestión interna." Se establecen igualmente líneas de acción para fortalecer e incorporar la perspectiva de género tanto en los proyectos de India como en los proyectos de EpTs (ej.: *Investigación e Intercambio de Estrategias Feministas Norte y Sur para el Empoderamiento y la Defensa de los DDHH de las mujeres, y Begirada Kontzienteak*), así como en nuestras comunicaciones y a lo interno de la organización. En este sentido, en 2012 se elabora una **Política de Género**.

En el segundo Plan Estratégico 2015- 2019 (extendido hasta 2022), apostamos de una manera clara por un **enfoque Ecofeminista**. Esto es fruto del trabajo de alianzas

estratégicas que se venía haciendo desde 2010 en lo local (Saretuz, Emamukeen Mundu Martxa, Arremanitz, Lahia 3.0., AntzerkiZ - Teatro de las oprimidas, Setem, Mugarik Gabe, Emaus, Coordinadora feminista de Donostia) y, especialmente, con organizaciones feministas indias (Sakhi, Vimochana y Navdanya).

Nuestro plan actual, 2022 - 2030, profundiza en esta apuesta y se enmarca plenamente en el ecofeminismo **inspirado en el pensamiento de las aliadas indias**. Del mismo modo, damos un peso cada vez más importante en nuestros valores a la equidad de género.

Por otra parte, tras haber participado en su elaboración, en 2019 nos adherimos al **Protocolo contra el Acoso** sexual y acoso por razón de sexo de la coordinadora de ONGD de Euskadi. Y en la actualidad participamos en el grupo representativo dedicado a definir la estrategia de género de dicha coordinadora.

b. Motivación

Tras la trayectoria anteriormente expuesta y la elaboración de una Política de Género en 2012 por nosotras mismas, y fruto de la planificación estratégica llevada a cabo el pasado año, la Junta Directiva ve importante y necesaria la realización de un Diagnóstico Participativo de Género (en adelante, Diagnóstico) y un Plan pro-equidad acorde a la relevante importancia que este enfoque ha cobrado en nuestra organización.

Esto se refleja en el objetivo estratégico 8.3.2. del Plan estratégico vigente: "la organización se dota de nuevos documentos estratégicos", con la acción específica: "Se lleva a cabo un diagnóstico y un plan pro equidad de género de la entidad."

Si el trabajo en India se lleva a cabo desde una perspectiva eco-feminista y buscamos que nuestras acciones de EpTs se alineen también con ese enfoque, vemos prioritario mirarnos hacia dentro de la organización con apoyo externo de expertas que nos hagan avanzar en el no sencillo camino de generar entre todas y todos un cambio organizacional pro-equidad de género. En Calcuta Ondoan concebimos este Plan pro-equidad como instrumento de transformación a través de la incorporación de la perspectiva de género en los modos de senti-pensar y hacer de la entidad, buscando la profundización en una cultura organizacional feminista y la coherencia entre labor hacia fuera y funcionamiento interno en lo referente a su contribución a la eliminación de desigualdades y al empoderamiento de las mujeres

Vivimos en una sociedad con un marcado sesgo patriarcal y tenemos la certeza de que,

aún teniendo conocimiento y un discurso elaborado, realizar este proceso nos ayudará a ser conscientes de la falta de neutralidad y desequilibrios reproducidos por nuestras prácticas. Igualmente, fortalecerá nuestras capacidades para identificar, visibilizar y eliminar desigualdades. Nos orientará además en la tarea de ser consecuentes con nuestros valores, siendo uno de ellos la igualdad de género.

Por último, contar con el Diagnóstico y el Plan, y vivir el proceso de su implementación, sus dificultades, retos y alegrías, nos dará también la experiencia para asesorar y animar a las socias locales en la India en esta línea.

3. ¿Dónde estamos?

a. Resumen del Diagnóstico

Recogemos la información más relevante con relación a aspectos sólidos, híbridos y frágiles identificados en el Diagnóstico.

Aspectos sólidos:

- A lo largo de nuestra amplia trayectoria, evolución en el abordaje de la EpTS y del trabajo de Cooperación al Desarrollo con mujeres en la India, hasta abrazar en la actualidad el **ecofeminismo**, incorporado como posicionamiento marco en nuestro último Plan Estratégico. En esta evolución destaca la influencia de la activa **participación en redes locales** y espacios de la CONGD y de nuestra **interrelación con nuestras socias locales feministas en la India**.
- Como parte de nuestra **actitud de apertura y mejora, compromiso institucional** con el COpEQ, presente también en el actual Plan Estratégico.
- **Construcción colectiva** (entre equipo técnico, Dirección y socias locales) de los **proyectos** de Cooperación al Desarrollo, con especial protagonismo de las propuestas y análisis feminista situado de las organizaciones de la India.
- **Equipo técnico con formación** extensa en género, igualdad y feminismo(s).

Aspectos híbridos:

- Clara identificación del **cuidado** como valor clave de la organización y apuesta por hacerlo realidad cotidiana a través de pautas y mecanismos concretos. Se

percibe la necesidad de **revisar y fortalecer dichos mecanismos**, así como de trabajar la **resolución de conflictos**.

- El **liderazgo** de la dirección y presidencia está plenamente reconocido, toda vez que, al igual que la **comunicación y la toma de decisiones, está muy centralizado**. En esta línea, las funciones de los diversos puestos están claras, a la par que se da una **sobrecarga de responsabilidades y tareas** en la dirección.
- Todas las partes se alinean con el objetivo de la organización y sus valores. Aún así, se detecta la importancia de **profundizar en la participación como responsabilidad**.
- Se ha dado un abordaje del **acoso sexual** y por razón de sexo resolutivo y con centralidad en la persona. Se expresa la necesidad de adaptar el protocolo existente de la coordinadora de ONGD de Euskadi, trabajarlo con las socias locales en la India y socializarlo entre todas las personas implicadas en la entidad.

Aspectos frágiles:

- **Escasa formación** en género, equidad y feminismos, especialmente en la mitad de la Junta Directiva y el Voluntariado. **Escasa interacción** entre las diversas partes implicadas (Voluntariado, Junta Directiva, Personal Contratado). Ambos aspectos dificultan la comprensión de las diferentes subjetividades y la **construcción de significados compartidos** sobre el modelo de gobernanza y cultura organizativa de Calcuta Ondoan desde una visión feminista.
- Existe **insuficiente claridad y/o comprensión sobre las condiciones laborales**.
- Se ha destacado también la fragilidad relacionada con la realidad del sector. El modelo de cooperación dificulta la estabilidad laboral, la operativización de estrategias y la conciliación de ritmos de acción/reflexión y de personal/ONGD/socia local.

Los aspectos sólidos y los componentes positivos de los aspectos híbridos son motivo de celebración y, a su vez, elementos sobre los que asentar el abordaje de los retos identificados. Los valores, el compromiso, los aprendizajes extraídos de las alianzas y de los mecanismos y medidas pro-equidad implantadas hasta el momento nutrirán los siguientes pasos en el camino hacia el cambio organizativo pro-equidad de género en Calcuta Ondoan.

b. Posicionamiento

El posicionamiento de Calcuta Ondoan es ecofeminista entendido del siguiente modo:

- Feminismo: *Discurso político y Movimiento social con tres siglos de historia que se basa en la justicia y que exige que hombres y mujeres tengan los mismos derechos* (N. Varela).
- Ecofeminismo: *Filosofía y práctica feminista que nace de la cercanía de mujeres y naturaleza, y de la convicción de que nuestro sistema se constituyó, se ha constituido y se mantiene por medio de la subordinación de las mujeres a los hombres, de la colonización de los pueblos "extranjeros" y de sus tierras, y de la naturaleza: supeditando la vida a la prioridad de la obtención de beneficios* (Mix Y. Herrero).
- Propuesta de alternativas que re coloquen la vida, los cuidados, la ecoddependencia y la interdependencia en el centro del sistema, para construir una vida digna, una vida que merezca la alegría de ser vivida.
- Objetivos del Buen Vivir a escala Global: A pesar de que consideramos que los ODS son una herramienta útil y necesaria para que los Gobiernos cumplan sus objetivos, somos bastante críticas con el nivel de compromiso real, especialmente por parte de los países más poderosos política y económicamente hablando. Por otro lado, consideramos que el punto de vista y sus acciones van orientadas desde el Norte hacia el Sur suponiendo una forma de colonialismo del pensamiento. A lo largo de nuestra trayectoria hemos tenido la oportunidad de nutrirnos de pensadores y activistas como Satish Kumar, Vandana Shiva o Corinne Kumar de India, así como del Buen Vivir o *Sumak Kawsay*, como reivindicación y propuesta de los pueblos indígenas de Suramérica. Nos sentimos más cómodas alineándonos con los denominados Objetivos del Buen Vivir a escala global elaborados por Ana Patricia Cubillo-Guevara y Antonio Luis Hidalgo-Capitán junto a un nutrido número de investigadores y colaboradores de 22 nacionalidades diferentes. Estos objetivos se agrupan en tres objetivos generales que serían: 1) Sostenibilidad biocéntrica, que reflejaría la armonía con todos los seres de la Naturaleza. 2) La equidad social, que reflejaría la armonía con todos los seres humanos, y 3) La satisfacción personal, que reflejaría la armonía con una/o misma/o.

En este sentido, nos inspira el objetivo 3.2. Identidades diversas, donde vemos tan necesario realizar un ejercicio para desaprender e incorporar otras visiones donde, reconocer y respetar las diversas y plurales identidades de género, sexuales, étnicas y de casta. Porque creemos que sólo despatriarcalizando, desheteronormalizando y decolonizando las relaciones sociales podremos contribuir a disminuir las discriminaciones por identidad. Es desde esa posición desde donde queremos relacionarnos con nuestras socias locales y desde donde contribuir a la construcción compartida de esos otros mundos posibles y necesarios.

Tal como se recogió en nuestro II Plan Estratégico, tenemos una voluntad explícita de incorporarlo en nuestra filosofía de trabajo:

Tanto a través de los Proyectos de Cooperación que apoyamos en India como a través de la Educación para la Transformación Social y la Ciudadanía Global -EpTS y CG-, buscamos generar e impulsar desde la perspectiva de la justicia social, la ciudadanía universal-global (empoderamiento "glocal") y el desarrollo humano sostenible, una conciencia crítica, comprometida, transformadora, emancipadora y solidaria, sobre las causas, consecuencias y la corresponsabilidad en las situaciones y realidades mundiales de exclusión e injusticia.

Esto significa, por un lado, dar a conocer y tomar conciencia sobre esas situaciones/ realidades capitalistas, neoliberales, heteropatriarcales y heteronormativas que consideramos especialmente injustas con las mujeres y la Naturaleza y por el otro, entender que cada persona tiene una gran capacidad (fomento de la autonomía) para cambiar esas situaciones de injusticia y empobrecimiento locales y globales: "glocales", pues vivimos en un mundo interconectado en el que toda acción tiene un efecto "glocal".

En India nos centramos en facilitar los procesos de empoderamiento de las mujeres individual y colectivamente y de los movimientos sociales locales para trabajar desde un enfoque de derechos.

Además, desde 2011 la equidad de género se recoge en nuestro I Plan Estratégico como uno de los valores de Calcuta Ondoan. Concretamente, manifestamos nuestro propósito de trabajar por la equidad de género en los proyectos y acciones, en la comunicación y

en la gestión interna. En este sentido, nuestro III Plan Estratégico plantea el fortalecimiento de las propias entidades aliadas en el terreno a través de planes de igualdad y gestión interna feminista.

c. Marco normativo

Calcuta Ondoan ha consolidado una política de riguroso cumplimiento respecto a sus obligaciones legales, yendo más allá y priorizando la ética y transparencia. Para el presente plan, tenemos como marco de referencia normativa los siguientes instrumentos:

A nivel internacional:

- Los objetivos del buen vivir a escala global. Universidad de Huelva y Universidad Central del Ecuador. 2018.
- Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). 1979.
- Conferencia de Acción de Beijing, revisada y refundada en Nueva York, 2015. Beijing+20.
- Convenio de Estambul sobre la prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, 2011.
- Declaración Universal de los derechos de la Madre Tierra. Cochabamba, Bolivia 22 Abril 2010.

A nivel estatal:

- Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Código de Conducta y Herramienta de Transparencia y Buen Gobierno de la CONGDE.

A nivel autonómico:

- Texto Refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, aprobado por Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo.
- VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

- III Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Diputación Foral de Gipuzkoa.
- Ley 3/2024, de 15 de febrero, de Cooperación y Solidaridad.
- IV Plan director de Cooperación para el Desarrollo del Gobierno Vasco.

En este marco, Calcuta Ondoan se acoge a las ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género reguladas por el Decreto 40/2018, de 27 de marzo que establece que los cambios pro-equidad deben contemplar acciones pro-equidad orientadas a la disminución de las desigualdades de género detectadas, incorporar la transversalidad de género e impulsar el empoderamiento de las mujeres de la organización.

4. Construyendo nuestro Plan pro-equidad

a. Metodología

Tanto el proceso de realización del Diagnóstico, como el de elaboración del Plan pro-equidad se han ideado y llevado a cabo desde las pedagogías feministas. Por ello, han tenido carácter participativo y la metodología se ha basado en las siguientes claves: participación en la toma de decisiones, transparencia, generación de espacios de confianza y/o seguridad, establecimiento de límites, reglas y compromisos.

Han participado en el proceso:

- Referente de género: una de las integrantes de la Junta Directiva, con amplia formación en feminismos, fue nombrada con este fin al inicio del proceso.
- En el Diagnóstico, 12 personas: toda la Junta Directiva, todo el personal contratado, 2 miembros del voluntariado, 1 representante de una de las organizaciones feministas aliadas de la India.
- Grupo interno de género (GIG): constituido por representantes de los diferentes planos de vinculación con la entidad. Durante el diagnóstico lo conforman 4 personas. Para la elaboración del Plan se amplía a 7 (66'6% de la Junta Directiva y 100% del personal contratado en el momento de la elaboración):
 - Referente de género
 - Personal contratado expatriado
 - Personal contratado de EpTS
 - Dirección

- Integrante de la Junta Directiva
- Presidencia
- Persona en prácticas

Durante el Diagnóstico la metodología que se ha utilizado ha sido cualitativa, lo cual ha permitido conocer de manera concreta las experiencias y opiniones personales, con sus matices, contradicciones y contexto. Se incluye así la perspectiva subjetivista del conocimiento, es decir, una perspectiva *emic*, donde los/las protagonistas de la experiencia son quienes la explican y le dan significado.

Los ámbitos abordados han sido:

- Políticas
- Trabajo previo en equidad
- Actitudes ante el proceso y ante el cambio organizacional
- Cultura organizacional
- Procesos internos
- Toma de decisiones
- Comunicación y aprendizaje
- Gestión de personas

La recogida de información se ha realizado de diversos modos:

- Análisis de documentación
- Observación
- Sesiones grupales (online, presenciales y mixtas):
 - Un total de 7h con el personal contratado
 - Un total de 5h con la Junta Directiva
 - 2h con voluntariado
- Entrevistas personales:
 - Un total de 4h con dirección
 - 2h con aliada feminista en la India
- Encuesta online

Para el análisis de dicha información han sido fundamentales las sesiones de contraste con el GIG (un total de 8h) y las reuniones con la referente de género.

La información así recogida y procesada nos ha permitido abordar la elaboración del Plan pro-equidad con conocimiento situado sobre las potencialidades, los pasos dados y los nudos y resistencias respecto al cambio organizacional pro-equidad de género.

El Plan pro-equidad se ha construido en 4 sesiones colectivas (14h) del grupo interno de género ampliado. Dichas sesiones han constituido espacios de debate y decisión sobre líneas de actuación, prioridades, responsabilidades y tiempos. Además, se ha desarrollado una sesión de trabajo con la Dirección y las referentes de género en la cual se han cerrado aspectos concretos del Plan. Finalmente, el documento ha sido validado online por todo el GIGA.

Tanto Diagnóstico como Plan pro-equidad han sido compartidos con junta directiva y personal contratado en comunicación directa. Además, el proceso y el Plan se han socializado con todas las personas implicadas en la entidad (socias, voluntariado...) a través de la asamblea, la página web, las redes sociales y el boletín informativo.

b. Alcance

El presente Plan pro-equidad enuncia 7 cambios deseados, que se organizan en 3 líneas de actuación y cuya consecución se logrará a través de la implementación de 17 acciones que se desarrollarán a lo largo de 5 años (2024 - 2029). A través de todo ello, aterrizamos la estrategia pro-equidad en los planos organizacional, cultural y político, toda vez que respondemos a los objetivos de transversalización de género, empoderamiento de las mujeres y eliminación de desigualdades de género.

- LÍNEA DE ACTUACIÓN A_ *Reflexión colectiva desde los paradigmas del ecofeminismo y el buen vivir para avanzar en un modelo de organización y cultura organizacional pro-equidad de género*: 2 cambios deseados, 4 acciones
- LÍNEA DE ACTUACIÓN B_ *Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral: prevención y actuación*: 2 cambios deseados, 5 acciones
- LÍNEA DE ACTUACIÓN C_ *Estructura organizativa y personas: gestión desde una cultura de cuidado y corresponsabilidad*: 3 cambios deseados, 8 acciones

Los cambios formulados no parten de cero, sino que se plantean como revisión o fortalecimiento de las acciones y propuestas que se vienen implementando, así como enriquecimiento de ideas y mecanismos a través de los interaprendizajes y la definición colectiva. Pretenden a su vez crear las condiciones para abordar retos subsiguientes.

Nos dotamos de un Plan pro-equidad con las siguientes características:

- Integral, ya que incidirá en todas las personas de la entidad y no solo en las mujeres.
- Realista, pertinente y apropiado, ya que está adaptado a las características de la organización y de su contexto.
- Transversal, será de aplicación a todas las personas y esferas que configuran la organización: órganos de gobierno, delegaciones, trabajadoras/es y voluntariado.
- Dinámico y flexible, abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades y posibilidades que se vayan detectando como consecuencia de su seguimiento.
- De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Temporal, en cuanto a que dispone de plazo para el seguimiento y cumplimiento de objetivos.
- Cooperativo, habiendo integrado la participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.

Calcuta Ondoan pondrá al servicio de su desarrollo los medios materiales y humanos establecidos como necesarios en la hoja de ruta del Plan pro-equidad.

5. Nuestra hoja de ruta

LÍNEA DE ACTUACIÓN A_Reflexión colectiva desde los paradigmas del ecofeminismo y el buen vivir para avanzar en un modelo de organización y cultura organizacional pro-equidad de género

Esta línea de actuación se plantea en Calcuta Ondoan como elemento indispensable para avanzar de manera cohesionada, sólida e ilusionante en el camino hacia un cambio organizativo pro-equidad de género y, concretamente, en lo establecido en el resto de líneas de actuación definidas.

Responde a varias de las debilidades identificadas en el diagnóstico. En primer lugar, los diferentes niveles de conocimiento sobre el feminismo, la equidad de género y sus implicaciones en la gestión estratégica y operativa de las entidades. En segundo lugar, la escasez de espacios para la interacción y el intercambio de saberes entre las diversas partes vinculadas a la entidad. En tercer lugar, la existencia de malentendidos y

malestares derivados de la diferente comprensión de términos y prácticas relacionados con el enfoque de equidad de género.

Por ello, esta línea de actuación engloba dos cambios deseados: uno orientado a reforzar los conocimientos y comprensión de todas las personas involucradas en la entidad sobre los feminismos y, un segundo cambio, centrado en llegar a contar con significados compartidos sobre la gestión no patriarcal y corresponsable.

Las estrategias para alcanzarlos se basan en nuestras fortalezas. Entre otras, la constante voluntad de aprendizaje continuo y de generación de alianzas para incrementar el impacto de nuestra acción transformadora que conlleva el contacto con pensamientos, cuestionamientos y experiencias referentes en el feminismo. Es igualmente significativo el bagaje formativo de diversas personas de la entidad en este ámbito. Finalmente, es clave el alineamiento de todas las partes involucradas con los valores de la entidad, así como el compromiso institucional con el cambio pro-equidad.

Así, los fundamentos estratégicos serán:

- Abordar la reflexión desde los paradigmas que enmarcan nuestro accionar: el ecofeminismo y el buen vivir.
- Enriquecer la reflexión a través del diálogo con nuestras aliadas feministas en la India, así como con las aliadas locales en Gipuzkoa.
- Aprovechar los espacios de intercambio de saberes y formativos organizados a través de los proyectos para ampliar la mirada, toda vez que generar espacios regulares específicos para el debate interno.
- En el ejercicio de compartir, consensuar y acordar el significado aterrizado de una gestión no patriarcal y corresponsable para Calcuta Ondoan, partir de todos los input y utilizando metodologías feministas.

Consideramos que las acciones propuestas en base a estas estrategias repercutirán en devenir una entidad consciente, capacitada, deseosa de e implicada en el cambio pro-equidad, cambio que se orientará desde lo entendido colectivamente como gestión no patriarcal y corresponsable.

ACCIONES	RESPONSABLES/ Apoyo
CAMBIO A.1 Se han reforzado los conocimientos y la comprensión de las personas involucradas en la entidad sobre los feminismos.	

ACCIÓN A.1.1 Realizar <u>sesiones formativas</u> con la junta directiva y el voluntariado sobre ecofeminismo, perspectiva de género, COPEQ.	LIDE
ACCIÓN A.1.2 <u>Generar espacios de interaprendizaje</u> con las socias locales en Asia para profundizar en el ecofeminismo.	AINHOA
CAMBIO A.2 Somos una organización con significados compartidos sobre la gestión no patriarcal y corresponsable .	
ACCIÓN A.2.1 Generar espacios de <u>debate entre las diferentes personas y grupos involucrados en la entidad</u> sobre cómo la socialización de género influye en conceptos y formas de liderazgo, vivencia y ejercicio del poder colectivo e individual, masculinidad, participación, trabajo, y distribución de roles y tareas.	IÑIGO Ana Rosa, Izaskun
ACCIÓN A.2.2 <u>Definir colectiva y concretamente</u> el significado de espacios y gestión no patriarcales y corresponsables en Calcuta Ondoan.	IÑIGO Ana Rosa, Izaskun

Los recursos necesarios para ejecutar las acciones correspondientes a esta línea de actuación serán en gran medida recursos propios de la entidad y, sobre todo, la disponibilidad de tiempos tanto de personas de la junta directiva y voluntariado como a través de la liberación de personas contratadas. Complementariamente, se requerirán fondos externos, tanto para la acción A.1.2, como para la contratación de personas o entidades externas que orienten en el cambio A.2.

LÍNEA DE ACTUACIÓN B_ Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral: prevención y actuación.

En Calcuta Ondoan hemos establecido la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y la actuación en las situaciones en las que se dé, como línea de actuación con entidad propia. Esto responde a los resultados del diagnóstico, donde se identifica de modo unánime la necesidad de abordar de modo colectivo, dialogado y efectivo esta cuestión.

Concretamente, se detecta la importancia de adaptar el protocolo adoptado (*Protocolo de prevención y actuación en situaciones de acoso sexual por razón de sexo y por orientación sexual* de la CONGD de Euskadi) a la realidad de la entidad y a la idiosincrasia de la relación con sus socias locales. Se reconoce igualmente la relevancia de una aplicación consensuada y sistemática.

Por ello, esta línea de actuación engloba dos cambios deseados: uno referido a la elaboración y socialización de un protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón

de sexo sentido como pertinente y propio. Y, un segundo cambio, centrado en la aplicación de dicho protocolo y su seguimiento no solo en Gipuzkoa sino en los países donde trabajamos.

Como fortalezas se identifican: el compromiso institucional y de todas las personas implicadas en la entidad con la erradicación del acoso y, en general, de la violencia machista, así como la apuesta llevada a la práctica por un abordaje empoderador y reparador, orientado desde una ética de cuidado y un diálogo intercultural.

Así, las estrategias para abordar los retos y lograr los cambios serán:

- Generar un diálogo intercultural que tome en cuenta las diversas perspectivas en torno a la cuestión y busque una síntesis sobre lo considerado reparador.
- Garantizar la socialización del protocolo entre todas las personas implicadas en la entidad, así como entre las organizaciones aliadas y/o colaboradoras.
- Fortalecer las capacidades de las personas referentes para su aplicación en base al enfoque establecido.

Consideramos que las acciones propuestas en base a estas estrategias nos convertirán en una entidad preparada y activa en el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo desde un enfoque preventivo y reparador feminista.

ACCIONES	RESPONSABLES /Apoyo
CAMBIO B.1. Contamos con un protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, adaptado a la entidad y socializado .	
ACCIÓN B.1.1 <u>Revisar y actualizar</u> de modo participativo el protocolo existente, adaptándolo a la realidad de Calcuta Ondoan en Gipuzkoa y en los países donde está presente.	ANA ROSA, IZASKUN Lide, Iñigo, Ainhoa
ACCIÓN B.1.2 <u>Compartir el nuevo protocolo</u> con todas las personas involucradas en la entidad y contrapartes.	LIDE
ACCIÓN B.1.3 Fomentar el <u>debate en y con las socias locales</u> sobre la violencia machista y su abordaje, concretamente en lo concerniente al acoso sexual y por razón de sexo en lo laboral.	AINHOA
CAMBIO B.2 En los casos en que sea necesario, el protocolo es aplicado sistemáticamente.	
ACCIÓN B.2.1 <u>Capacitar</u> a las personas responsables de su aplicación.	LIDE
ACCIÓN B.2.2 Realizar el <u>seguimiento</u> de la aplicación del protocolo e introducir los ajustes oportunos desde un enfoque de prevención y reparación.	LIDE

Los recursos necesarios para ejecutar las acciones correspondientes a esta línea de actuación serán en gran medida recursos propios de la entidad y, sobre todo, la disponibilidad de tiempos tanto de personas de la junta directiva, como a través de la liberación de personas contratadas. Complementariamente, en el caso de la acción B.1.3, así como para la capacitación de las personas responsables de la aplicación del Protocolo, se podrán requerir fondos externos.

LÍNEA DE ACTUACIÓN C_Estructura organizativa y personas: gestión desde una cultura de cuidado y corresponsabilidad

Esta línea de actuación se plantea como la práctica integral del modelo de gestión no patriarcal y corresponsable definido colectivamente en la línea A y asumido institucionalmente. Supone una resignificación desde el feminismo del concepto de gestión organizativa, integrando la atención a la cultura organizacional y englobando las dimensiones de cuidado, conflictos, comunicación, coordinación y condiciones laborales.

Responde a varias debilidades detectadas en el diagnóstico. En primer lugar, se ha considerado importante revisar las prácticas de cuidado desde la vivencia de las diversas partes, así como concretar mecanismos para la resolución de conflictos. En segundo lugar, se ha identificado una reseñable centralización en la toma de decisiones, los flujos de comunicación y el liderazgo. Se ha apreciado igualmente fragilidad en el sentimiento de pertenencia y en la vivencia de la participación como responsabilidad. Finalmente, se ha observado una insuficiente claridad sobre las condiciones laborales.

Por ello, esta línea de actuación engloba tres cambios deseados: uno centrado en el establecimiento de mecanismos de cuidado y de prevención y resolución de conflictos situados, consensuados y feministas. Otro orientado a fortalecer los espacios y canales de comunicación y coordinación. Un último referido a las condiciones laborales.

Como fortalezas se identifican: el alineamiento general y claro con el cuidado como valor de la entidad; la intención de búsqueda de soluciones pro-equidad alineadas con los paradigmas ecofeminista y del buen vivir; la inclusión de cuestiones vinculadas a este ámbito en el actual Plan Estratégico de la entidad y, finalmente, la consolidación de la referencialidad de género. De modo complementario y como oportunidad, cabe reseñar la existencia en la CAPV de un tejido social comprometido y con trayectoria de reflexión y experimentación en los retos planteados en esta línea de actuación.

Así, las estrategias para abordar los retos y lograr los cambios serán:

- Aprender de lo aprendido por otras organizaciones del sector.
- Dar tanta importancia a la generación de mecanismos (comunicación de malestares, resolución y cierre de conflictos, conciliación y cuidado...) como a su aplicación y seguimiento.
- Enfocar el debate y la sistematización sencilla y transparente de todas las informaciones básicas de la entidad (posicionamiento, valores, organigrama, flujos de comunicación y coordinación, condiciones laborales, funciones por puesto de trabajo, canales de comunicación externa, organización de carpetas/archivos, plan de formación...,) desde una intencionalidad de fortalecer la pertenencia.
- Buscar formas de gestión pro-equidad partiendo de la realidad específica de la entidad.
- Enfocar la comunicación externa desde una voluntad de ser agente multiplicador del compromiso con la equidad de género fundamentado en los paradigmas del ecofeminismo y el buen vivir.

Consideramos que las acciones propuestas en base a estas estrategias nos ayudarán en el camino de devenir una entidad gestionada desde una cultura de cuidado y corresponsabilidad, con atención tanto a la estructura como a las personas que la componen.

ACCIONES	RESPONSABLES/ Apoyo
CAMBIO C.1 Somos una organización con una cultura organizacional y con mecanismos de cuidado , así como de prevención y resolución de conflictos situados, consensuados y feministas.	
ACCIÓN C.1.1 Realizar <u>capacitación</u> sobre el cuidado en lo laboral y sobre medidas inspiradoras de cuidados y resolución de conflictos <u>en el mundo de las ONG</u> , dirigida tanto a la junta directiva, como al personal.	LIDE Ana Rosa
ACCIÓN C.1.2 <u>Revisar y concretar</u> participadamente los mecanismos de conciliación, cuidado y resolución de conflictos de Calcuta Ondoan, asegurando su <u>puesta en marcha y seguimiento</u> .	LIDE
ACCIÓN C.1.3 Elaborar un <u>Manual de acogida</u>	IÑIGO
CAMBIO C.2 Se han fortalecido en claridad, fluidez y corresponsabilidad los espacios y canales de comunicación y coordinación de modo que permiten el despliegue del Plan pro-equidad de género.	

ACCIÓN C.2.1 Reforzar los <u>espacios de coordinación</u> (reuniones de equipo, reuniones entre cooperación y EpTS, reuniones de personal laboral con dirección, reuniones de junta directiva)	IÑIGO
ACCIÓN C.2.2 Realizar <u>encuentros</u> (reuniones y/o celebraciones) anuales entre personas y grupos con diferente plano de implicación en la entidad.	LIDE
ACCIÓN C.2.3 Asegurar el enfoque pro-equidad de género en la <u>comunicación interna y externa</u> .	LIDE
CAMBIO C.3 Somos una organización con condiciones laborales que se adaptan a cada contexto (Gipuzkoa e India), buscando el equilibrio entre las necesidades del personal y las posibilidades de la organización, con un criterio de sostenibilidad integral.	
ACCIÓN C.3.1 <u>Revisar</u> de modo participado entre junta directiva y personal laboral las condiciones (derechos y obligaciones) recogidas en el convenio actual, las mejoras adoptadas, así como la pertinencia de optar por otros convenios utilizados en el sector.	IÑIGO
ACCIÓN C.3.2 <u>Recoger por escrito y asumir</u> corresponsablemente los criterios referentes a horarios, desplazamientos, vacaciones, horas extra, gestión de trámites personales en llegada a sede y planificación de cese de puesto de trabajo.	IÑIGO

Los recursos necesarios para ejecutar las acciones correspondientes a esta línea de actuación serán en gran medida recursos propios de la entidad y, sobre todo, la disponibilidad de tiempos tanto de personas de la junta directiva, como a través de la liberación de personas contratadas. Complementariamente, en el caso de la acción C.1.1, se requerirán fondos externos.

6. Mirando el camino y el horizonte

La gestión del presente plan se estructura en función de las responsabilidades de ejecución establecidas en el apartado anterior. En este sentido, es clave el rol de la referencialidad de género en la motivación y coordinación de dicha ejecución desde una mirada global del Plan. Cabe destacar que, en el caso de Calcuta Ondoan, esta figura ha sido asumida por una integrante de la Junta Directiva, experta en género, y durante la ejecución del mismo lo hará la persona responsable de EpTS. Esto facilitará la dedicación y refleja así el compromiso institucional con su ejecución. Para ello, se ha dado una fase de transición o traspaso. Asimismo, la primera referente asume algunas responsabilidades en la implementación.

Parte fundamental de la gestión son el seguimiento y la evaluación.

El objetivo del **seguimiento** es contar con la información necesaria para conocer el desarrollo de las acciones definidas en el Plan Pro-Equidad de Género y los resultados de implementación y, desde ahí, celebrar los avances y, si fuera necesario, introducir los ajustes pertinentes en la planificación.

Para ello, contamos con los indicadores y el cronograma.

ACCIÓN	INDICADORES
LÍNEA DE ACTUACIÓN A_ Reflexión colectiva desde los paradigmas del ecofeminismo y el buen vivir para avanzar en un modelo de organización y cultura organizacional pro-equidad de género	
CAMBIO A.1 Se han reforzado los conocimientos y la comprensión de las personas involucradas en la entidad sobre los feminismos.	
ACCIÓN A.1.1 Realizar <u>sesiones formativas</u> con la junta directiva y el voluntariado sobre ecofeminismo, buen vivir, perspectiva de género, COPEQ.	1. Se ha realizado al menos 1 sesión formativa sobre ecofeminismo, enfoque pro-equidad en el paradigma del buen vivir, perspectiva de género y COPEQ con todas las personas de la junta directiva. 2. Se ha realizado al menos 1 sesión formativa sobre ecofeminismo, enfoque pro-equidad en el paradigma del buen vivir, perspectiva de género y COPEQ con el voluntariado. 3. Finalizada cada actividad todas las personas participantes consideran que tienen una mayor claridad sobre los conceptos trabajados y el posicionamiento de Calcuta Ondoan respecto a estos conceptos.
ACCIÓN A.1.2. <u>Generar espacios de interaprendizaje</u> con las socias locales en Asia para profundizar en el ecofeminismo.	1. Se han realizado al menos 2 mesas redondas de intercambio de experiencias y saberes en cuestiones relacionadas con el cambio pro-equidad con el 80% de las socias y aliadas locales en Asia. 2. Se han socializado entre la junta directiva y todo el personal contratado los aprendizajes de estas mesas redondas. 3. Se han realizado al menos 2 sesiones formativas en cuestiones relacionadas con el cambio pro-equidad con el 50% de las socias y aliadas locales en Asia. 4. Los aprendizajes (nuevas miradas, retos, etc.) han sido incorporados en la planificación de Calcuta Ondoan. 5. Al menos el 70% de las socias y aliadas locales en Asia han manifestado su satisfacción en el intercambio de conocimientos y experiencias.
CAMBIO A.2 Somos una organización con significados compartidos sobre la gestión no patriarcal y corresponsable .	

ACCIÓN A.2.1 Generar espacios de <u>debate entre las diferentes personas y grupos involucrados en la entidad</u> sobre cómo la socialización de género influye en conceptos y formas de funcionar	1. Se han organizado al menos 3 encuentros entre las diferentes personas y grupos involucrados en la entidad, siendo al menos 60% mujeres, sobre cómo la socialización de género influye en conceptos y formas de funcionar. 2. Al menos el 80% de las personas participantes muestran un alto grado de satisfacción y de sentido de utilidad de los encuentros.
ACCIÓN A.2.2 <u>Definir colectiva y concretamente el significado de espacios y gestión no patriarcales y corresponsables en Calcuta Ondoan.</u>	1. A los 2 años de iniciado el Plan se ha realizado una sesión de reflexión colectiva sobre el significado de espacios y gestión no patriarcales y corresponsables en Calcuta Ondoan. 2. Contamos con un material que recoge nuestra propuesta de trabajo desde la definición compartida de espacios y gestión no patriarcales y corresponsables en Calcuta Ondoan. 3. A lo largo del periodo del Plan, y basándonos en la aplicación de dicha propuesta en nuestras reuniones, encuentros y en general en el funcionamiento diario de la organización (línea de actuación C), se han realizado al menos 2 sesiones de revisión de la definición compartida. 4. En las sesiones de reflexión y revisión de los conceptos ha participado todo el equipo contratado, al menos el 80% de la junta directiva y el 50% del voluntariado.
LÍNEA DE ACTUACIÓN B_ Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral: prevención y actuación.	
CAMBIO B.1. Contamos con un protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, adaptado a la entidad y socializado.	
ACCIÓN B.1.1 <u>Revisar y actualizar</u> de modo participativo el protocolo existente, adaptándolo a la realidad de Calcuta Ondoan en Gipuzkoa y en los países donde está presente.	1. Antes de finalizar el año 2027, Calcuta Ondoan cuenta con un protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo revisado y actualizado. 2. Al menos el 70% de la junta directiva y equipo contratado, siendo al menos el 60% mujeres, participamos de este proceso de revisión, actualización y adaptación del Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
ACCIÓN B.1.2 <u>Compartir el nuevo protocolo</u> con todas las personas involucradas en la entidad y aliadas.	1. El nuevo protocolo se socializa con la junta directiva y se comunica a las personas socias y voluntariado. 2. Se comparte con cada nueva incorporación a la entidad. 3. El protocolo está accesible en la página web.
ACCIÓN B.1.3 Fomentar el <u>debate en y con las socias locales</u> sobre la violencia machista y su abordaje.	1. Se realiza al menos 1 mesa de debate en Asia con las socias locales sobre la violencia machista y acoso. 2. Se comparten los protocolos de las diferentes socias

concretamente en lo concerniente al acoso sexual y por razón de sexo en lo laboral.	locales así como el de Calcuta Ondoan. - Se recoge lo trabajado en la mesa en una publicación. - Participan al menos 10 organizaciones de Asia.
CAMBIO B.2 En los casos en que sea necesario, el protocolo es aplicado sistemáticamente.	
ACCIÓN B.2.1 <u>Capacitar</u> a las personas responsables de su aplicación.	Las personas responsables de la aplicación del protocolo reciben capacitación durante el primer año de su actualización.
ACCIÓN B.2.2 Realizar el <u>seguimiento</u> de la aplicación del protocolo e introducir los ajustes oportunos desde un enfoque de prevención y reparación.	- Se hace un informe anual recogiendo el número y tipo de casos, así como las propuestas de mejora. - Realizado el seguimiento tal como establece el propio protocolo. 1 sesión de revisión de protocolo al final del Plan.
LÍNEA DE ACTUACIÓN C_ Estructura organizativa y personas: gestión desde una cultura de cuidado y corresponsabilidad	
CAMBIO C.1 Somos una organización con una cultura organizacional y con mecanismos de cuidado , así como de prevención y resolución de conflictos situados, consensuados y feministas.	
ACCIÓN C.1.1 Realizar <u>capacitación</u> sobre el cuidado en lo laboral y sobre medidas inspiradoras de cuidados y resolución de conflictos <u>en el mundo de las ONG</u> , dirigida tanto a la junta directiva, como al personal.	Todo el personal contratado y al menos el 50% de la junta directiva participan en capacitaciones sobre cuidados y resolución de conflictos organizadas por la CONGD u otros entes sociales en los tres primeros años.
ACCIÓN C.1.2 <u>Revisar y concretar</u> participadamente los mecanismos de conciliación, cuidado y resolución de conflictos de Calcuta Ondoan, asegurando su <u>puesta en marcha y seguimiento</u> .	- Se genera un espacio de presentación de buenas prácticas de entidades sociales en torno a los mecanismos de conciliación, cuidado y resolución de conflictos para el personal y junta de Calcuta Ondoan. - Calcuta Ondoan define sus mecanismos de conciliación, cuidado y resolución de conflictos. - Los mecanismos se incluyen en el Manual de acogida y se socializan con la junta directiva.
ACCIÓN C.1.3 Elaborar un <u>Manual de acogida</u>	- Se cuenta con un Manual de acogida dirigido a personal contratado, voluntariado y cualquier integrante nuevo de la junta directiva. - El manual de acogida recoge: posicionamiento, valores, organigrama, flujos de comunicación y coordinación, condiciones laborales, funciones por puesto de trabajo, canales de comunicación externa, organización de

	carpetas/archivos y plan de formación. 3. El manual de acogida está redactado en un lenguaje sencillo y es bilingüe. 4. Se revisa y actualiza al final del Plan.
CAMBIO C.2 Se han fortalecido en claridad, fluidez y corresponsabilidad los espacios y canales de comunicación y coordinación de modo que permiten el despliegue del Plan pro-equidad de género.	
ACCIÓN C.2.1 Reforzar los <u>espacios de coordinación</u>.	1. 10 reuniones al año conjuntas entre todo el personal laboral (expatriado, EpTS, dirección, prácticas). Actas recogidas y compartidas con todo el personal. 2. Realizadas reuniones al menos semanales en cada sede. Actas recogidas y compartidas con el otro equipo. 3. Al menos el 80% de las personas participantes muestran satisfacción con los canales de coordinación.
ACCIÓN C.2.2 Realizar <u>encuentros</u> (reuniones y/o celebraciones) anuales entre personas y grupos con diferente plano de implicación en la entidad.	1. Se lleva a cabo 1 espacio de encuentro y/o celebración anual entre personas y grupos con diferente plano de implicación en la entidad. 2. Participa al menos el 60% de las personas contratadas, voluntariado y junta directiva.
ACCIÓN C.2.3 Asegurar el enfoque pro-equidad de género en la <u>comunicación interna y externa</u>.	1. La persona responsable de comunicación recibe al menos 1 formación de comunicación con perspectiva de género. 2. Se revisan anualmente los materiales realizados en materia de comunicación (contenidos, lenguaje...). 3. Al finalizar el plan el 100% del personal contratado, voluntariado y junta afirman que la comunicación interna es no sexista y no violenta. Realizada encuesta bianual para conocer el avance en este sentido. 4. Compartidas entre las personas implicadas en la entidad herramientas gráficas y prácticas de comunicación no sexista e inclusiva.
CAMBIO C.3 Somos una organización con condiciones laborales que se adaptan a cada contexto (Gipuzkoa e India), buscando el equilibrio entre las necesidades del personal y las posibilidades de la organización, con un criterio de sostenibilidad integral.	
ACCIÓN C.3.1 <u>Revisar</u> de modo participado entre junta directiva y personal laboral las condiciones (derechos y obligaciones) recogidas en el convenio actual, las mejoras adoptadas, así como la pertinencia de optar	1. Se estudian condiciones de otras organizaciones similares. Las personas contratadas y la propia entidad aporta propuestas. 2. Revisadas las condiciones laborales entre la asesoría jurídica, la junta y el personal contratado.

por otros convenios utilizados en el sector.	
ACCIÓN C.3.2 <u>Recoger por escrito y asumir</u> corresponsablemente los criterios referentes a horarios, desplazamientos, vacaciones, horas extra, gestión de trámites personales en llegada a sede y planificación de cese de puesto de trabajo.	1. Se recoge un documento que refleje los criterios referentes a horarios, desplazamientos, vacaciones, horas extra, gestión de trámites personales en llegada a sede y planificación de cese de puesto de trabajo. (manual de acogida) 2. Al menos dos tercios de las personas contratadas sienten que sus necesidades y expectativas en términos de relaciones laborales están cubiertas con lo recogido en el documento.

ACCIONES	2024		2025		2026		2027		2028		2029	
	1º	2º	1º	2º	1º	2º	1º	2º	1º	2º	1º	2º
LÍNEA DE ACTUACIÓN A_ Reflexión colectiva desde los paradigmas del ecofeminismo y el buen vivir para avanzar en un modelo de organización y cultura organizacional pro-ecidad de género												
A.1.1 Sesiones formativas con la junta directiva y el voluntariado sobre ecofeminismo, buen vivir, perspectiva de género, COPEQ												
A.1.2 Interaprendizaje con las socias locales en Asia para profundizar en el ecofeminismo												
A.2.1 Espacios de <u>debate entre las diferentes personas y grupos involucrados en la entidad</u> sobre cómo la socialización de género influye en conceptos y formas de funcionar												
A.2.2 <u>Definir colectiva y concretamente</u> el significado de espacios y gestión no patriarcales y corresponsables en Calcuta Ondoan.												
LÍNEA DE ACTUACIÓN B_ Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral: prevención y actuación.												
B.1.1 <u>Revisar y actualizar</u> de modo participativo el protocolo existente, adaptándolo a la realidad de Calcuta Ondoan en Gipuzkoa y en los países donde está presente												
B.1.2 <u>Compartir el nuevo protocolo</u> con todas las personas involucradas en la entidad y aliadas												
B.1.3 Fomentar el <u>debate en y con las socias locales</u> sobre la violencia machista y su abordaje, concretamenten en lo concerniente al acoso sexual y por razón de sexo en lo laboral												
B.2.1 <u>Capacitar</u> a las personas responsables de su aplicación.												
B.2.2 Realizar el <u>seguimiento</u> de la aplicación del protocolo e introducir los ajustes oportunos desde un enfoque de prevención y reparación.												

Tomando estos elementos en cuenta, en nuestro caso el seguimiento tendrá las siguientes características:

- Continuo: las responsables de ejecución realizarán un registro continuo y habrá reuniones específicas anuales.
- Ordenado: el seguimiento se hará en función de lo establecido en la tabla matriz.
- Sistemático: se contará con una ficha de registro que recogerá:
 - Contexto: Fecha de realización del seguimiento y personas responsables.
 - Acción: nombre de la acción sobre la que se realiza el seguimiento y responsables.
 - Desarrollo de la acción: actividades llevadas a cabo, si se están cumpliendo en tiempo y forma, número y perfil de personas participantes (desagregado por sexo).
 - Incidencias: dificultades encontradas en el desarrollo, soluciones adoptadas, actividades previstas no desarrolladas o modificadas.
- Participado: tanto en el registro de información como, sobre todo, en el análisis de la misma y definición de ajustes, participarán todas las personas responsables de alguna de las acciones programadas, con el liderazgo de la referente de género. Así, en las reuniones se abordarán:
 - Análisis de lo que las incidencias han supuesto sobre la propia ejecución del Plan.
 - Decisiones conjuntas y consensuadas respecto a la manera más adecuada de continuar con la implementación.
- Transparente: la ficha de registro será un documento compartido por todas las responsables de ejecución. Las actas de las reuniones de seguimiento se compartirán con todas las personas trabajadoras y junta directiva. Tanto ficha de registro como actas se guardarán y estarán disponibles para la evaluación o cualquier otro momento en que sean precisas.

El objetivo de la **evaluación** es valorar tanto la intervención (en función de los criterios de pertinencia, coherencia, eficacia, eficiencia, pedagogía, sostenibilidad), como su impacto en los cambios deseados y, desde ahí, aportar aprendizajes y conclusiones que permitan definir propuestas de mejora y profundización en el proceso de cambio organizativo pro-equidad de género.

La evaluación tendrá las siguientes características:

- Continua: partimos de una evaluación inicial (Diagnóstico), se realizará una evaluación de cada actividad y al final del periodo se realizará una evaluación final que recogerá además el relato colectivo del proceso.
- Ordenada: se hará en función de los indicadores establecidos en la tabla matriz. Se recogerán fichas de evaluación de cada actividad, así como actas de las evaluaciones anuales.
- Participada: en los diferentes momentos, participarán las personas responsables de la implementación, las participantes en las actividades (personal contratado, voluntariado, Junta Directiva), y representantes de organizaciones aliadas. La responsabilidad de coordinar y dinamizar la evaluación corresponderá a la referente de género.
- Empoderadora: el proceso de evaluación dotará a las personas partícipes y a la entidad de herramientas y espacios que favorezcan el sentir colectivo, crítico y corresponsable.
- Transparente: los resultados de la evaluación final se compartirán con todas las personas implicadas de la entidad.