



**mundukide**

kooperazio kooperatiboa  
*cooperación cooperativa*

# **Genero Berdintasunerako Plana**

**2018-2021**

**Mundukide Fundazioa**

**Plan de acción  
Pro Equidad de género**

## INDICE

1. INTRODUCCION.....	3
2. OBJETIVO GENERAL.....	3
3. EVALUACION PLANES DE GÉNERO 2011-2013 y 2015-2016 .....	4
4. PLAN DE ACCIÓN PROEQUIDAD DE GÉNERO 2018-2021 .....	6
5. PERSONAS Y RECURSOS MATERIALES .....	13
6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO .....	13

## **1. INTRODUCCION**

El presente documento es la guía que marcará el trabajo pro-equidad de género de Mundukide Fundazioa en los próximos años. En él se recogen los resultados del proceso de elaboración del Plan pro-equidad de género de Mundukide Fundazioa para los años 2018-2021. Esta planificación estratégico-operativa plantea cambios organizacionales, estructurales y operativos en Mundukide con el horizonte de avanzar en la consecución de cambios que permitan a Mundukide ser una entidad promotora de la equidad de género. Lo que aquí se presenta tiene sus raíces en el trabajo comenzado en diciembre del 2009 con el comienzo del primer autodiagnóstico de género y los planes pro equidad (primer plan pro equidad 2011-2013 y segundo plan pro equidad 2015-2016). Además de estos documentos, se sustenta en la estrategia de género de Mundukide Fundazioa (2014-2017) y de la Política de Género vigente en la organización, ambas a revisar durante este año.

El objetivo de este plan, es el de implementar de forma clara y sistemática el trabajo y cambios necesarios para la transversalización del enfoque de género al interno de la organización, estableciendo de forma concreta medidas con horizonte temporal, personas responsables de su ejecución e indicadores que midan los alcances y consecución de las mismas. Estas medidas deben garantizar que la mirada en pro de la igualdad sea incorporada de forma efectiva, no solo en todas las actividades de Mundukide, sino, también a su mirada y a sus estructuras, políticas y formas de hacer.

Este documento pretende por tanto, ofrecer un claro compromiso de Mundukide Fundazioa con la equidad de género y marcar un hito o salto cualitativo en su trayectoria pro- equidad, afianzándose como una entidad que apuesta por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la lucha por la Equidad y que incluye esa máxima a todo su quehacer.

Para acompañar en la elaboración de este tercer plan, Mundukide ha contratado los servicios de una facilitadora externa, que ha realizado una primera aproximación a lo realizado hasta la fecha y una evaluación del grado de cumplimiento de los anteriores planes. Esta fase ha permitido detectar resistencias o dificultades encontradas durante los años anteriores y plantear propuestas de mejoras para este tercer plan.

Este documento, aprobado por la dirección y el grupo interno de género se encuentra en fase de aprobación por parte del patronato de Mundukide Fundazioa. El objetivo es empezar con su implantación después del verano.

## **2. OBJETIVO GENERAL**

El objetivo planteado por el Plan Estratégico de Mundukide para los próximos cuatro años en materia de género marca como objetivo general la "Profundización en la estrategia de transversalización de género en la organización". Este objetivo marca una línea de continuidad respecto a los objetivos de los planes I y II y a la estrategia de Género de Mundukide 2014-2017, de forma que esta continuación tenga reflejo en las actividades que realizamos y en los programas que apoyamos.

Para ese objetivo de profundización en la estrategia de transversalización de género en la organización, el Objetivo general del Plan de Acción pro-equidad de género, debería ser promover itinerarios concretos para la institucionalización de la equidad de género a nivel estructural y operativo, incrementando el conocimiento y la sensibilidad de género al interior de la Fundación, y fortaleciendo el empoderamiento de las mujeres en los procesos de trabajo que se llevan a cabo, así como renovando y adecuando los documentos que guían el trabajo en género y garantizar que estos sean implementados,

### **3. EVALUACION PLANES DE GÉNERO 2011-2013 y 2015-2016**

Como se menciona en la introducción, el Primer Plan de Género de la Fundación Mundukide se elaboró en el 2011, por lo que la evaluación corresponde a las actividades realizadas a lo largo de 2012 y 2013. Este primer plan se enfocó en cambios estructurales y de fomento de la participación de las mujeres en los órganos de Mundukide, así como en la incorporación de formación y de sensibilización de la igualdad y equidad en el interior de Mundukide. Para ver una evaluación más detallada de este primer plan se puede consultar el plan 2015-2016 de género de la organización.

Las acciones concretas que se llevaron a cabo en ese **primer plan** fueron las siguientes:

Cambios en los estatutos de la Fundación. Se incorporó en la nueva redacción un lenguaje inclusivo, así como se añadió de forma explícita incorporar la “perspectiva” de género en todas las actuaciones de la Fundación.

Se trabajó para reducir la brecha de participación entre mujeres y hombres en los órganos de gobierno de Mundukide y al terminar el periodo del primer plan, se vieron avances. En el año 2014, al finalizar el primer plan, la comisión delegada era un órgano paritario y el patronato había aumentado a un 30% la participación de mujeres en él, siendo además dos de los tres cargos, (presidencia y secretaría) ocupados por mujeres.

En cuanto a los programas, el objetivo principal fue garantizar que en los proyectos hubiera una visión y presencia de género compartida en toda la organización. Se trabajaron aspectos como la participación de las mujeres en los roles productivos (p.e en Cuba se alcanzaron cuotas del 35% frente al 30 % previsto en las formaciones de lideresas emprendedoras y se garantizó que en las formaciones fuera incorporado la perspectiva de género. En Brasil se centró el trabajo en el apoyo a la participación y liderazgo de las mujeres, apoyando al sector de género del MST en procesos de reflexión sobre el empoderamiento de las mujeres y avance de su situación entro del movimiento, el fomento de la Escuela de Mujeres y diversas formaciones en liderazgo y participación. Para terminar, en Mozambique se fomentó la participación de las mujeres como cabezas de familia como núcleo de trabajo, alcanzando en esa época el 30% de participación).

En el ámbito de las personas, se revisaron las condiciones socio laborales con criterios de equidad. Y en las nuevas contrataciones, se incluyó la formación y experiencia en aspectos de género en el perfil del personal.

Por último, en el área de comunicación, se elaboró una pequeña guía de comunicación inclusiva y se revisó especialmente el uso de imágenes que establecieran "buenas prácticas" para la superación de los roles y estereotipos de género, siendo dos de las tres portadas de los boletines publicados en el año con imágenes de mujeres.

Al terminar este primer plan, se elabora la **estrategia de género** de la entidad, que supone un hito ya que además del plan y de la política de género, constituye la visión a largo plazo (de estrategia) para los próximos 4 años. Siguiendo con los bloques de la plataforma de Beijing y del consenso de trabajo en Género al respecto, la estrategia pone su foco en la eliminación de desigualdades, el empoderamiento de las mujeres y la transversalización de género.

De acuerdo a esa estrategia se elaboró el **segundo plan de acción pro equidad de género** de Mundukide, con el apoyo externo de UNA comunicación y gestión. Dicho plan abarcaba el periodo del 2015 al 2016 y se siguió por la línea del primero, planteando esta vez 4 objetivos, tres relativos a ahondar en lo realizado con anterioridad y un cuarto que suponía un mayor revulsivo en la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos y programas. Estos objetivos se basaban en las necesidades detectadas tanto en el diagnóstico como en la implementación del plan anterior.

En el ámbito de la estructura, el plan recoge la inquietud mostrada en el Diagnóstico de género organizacional al respecto de una mínima representación de las mujeres en la

Fundación, y aborda dificultades relacionadas con el acceso de las mujeres a los espacios de toma de decisiones. Asimismo, se plantea medidas para el

fortalecimiento de la visión de género en la institución, a lo interno y hacia el exterior, con compromisos estratégicos como la convalidación del reconocimiento de Entidad Colaboradora de Emakunde. Esto se reflejó en dos objetivos: el 1 Feminizar y Generizar las estructuras, procesos de trabajo y espacios de toma de decisiones de MDKD y el Objetivo 2: Asegurar una comunicación externa e interna con perspectiva de género

Respecto a los resultados de alcance en este periodo, la participación de mujeres en el órgano máximo de la Fundación se mantiene en el 30% aunque los cambios en la presidencia hacen que sólo uno de los tres cargos estén ocupados por una mujer. En el último año de aplicación del plan, el 2017, se vuelve a aumentar la brecha de participación en el patronato y también en el consejo delegado, de forma que actualmente sólo hay una mujer participando en él. Este aspecto se valora como un aspecto a seguir trabajando e incluir también la búsqueda de mayor presencia de mujeres en los demás segmentos de la organización.

En lo que respecta a la comunicación interna, en el plan de acción se plantearon metas orientadas a mejorar los canales de comunicación interna, en el sentido de definir qué tipo de mensajes deben ir a cada grupo de público, y qué canales son más pertinentes en cada caso. Asimismo, el plan definió acciones para asentar un uso no sexista del lenguaje tanto dentro de la organización como en lo que respecta a la comunicación externa. En este aspecto se puede decir, que se mantiene ese primer decálogo de lenguaje inclusivo y que se sigue manteniendo en las comunicaciones al externo.

Para terminar este apartado de estructura y de apuesta institucional, hay que mencionar que no se realizaron los pasos para la recuperación del sello de Emakunde.

La siguiente necesidad detectada hace referencia a las necesidades relativas a las capacidades y sensibilidad de género del personal de Mundukide: se identifica como necesario fortalecer y asentar conceptos e ideas en torno a la temática de Género en Desarrollo. Ampliar la formación y sensibilidad de las personas que integran Mundukide Fundazioa en toda su estructura, pero principalmente temática. Y para ello se establece el tercer objetivo: Objetivo 3: Ampliar las capacidades y sensibilidad de género del personal de Mundukide Fundazioa. Para ello, se plantea reflexionar y aumentar las capacidades de género colectivamente en la organización, y con el apoyo externo necesario y asignándole una partida presupuestaria específica. Ese proceso abordará no solo cuestiones técnicas relativas a proyectos sino conceptos más generales y buscará aumentar la sensibilidad de todo el equipo con esta temática.

En este aspecto se alcanzaron algunos resultados, con la contratación de personal especializado para el apoyo a iniciativas de asesoría y la incorporación de los criterios de formación y experiencia de género en las nuevas contrataciones, pero no se alcanzaron los objetivos de formación específica en la materia ni se contaron con espacios de reflexión conjunta.

Para terminar, se planteó un objetivo “Transversalizar la perspectiva de género en los proyectos y programas del Norte y del Sur” relativa a la necesidad de Transversalización de la perspectiva de género en los países donde se trabaja.

En este sentido, se plantearon metas relacionadas con la construcción de una estrategia global y específica para cada país, que aterrizase el compromiso organizacional a favor de la equidad de género, que derivase en una materialización de ese compromiso en los proyectos y programas de la organización. Por eso, el plan contemplaba acciones para mejorar la manera en que se identifican y planifican los proyectos (tanto de cooperación como de sensibilización y educación), de cara a incorporar el análisis de género y la perspectiva de género en todos ellos.

En lo que respecta a lo alcanzado en este objetivo, cabe destacar que se siguió por la línea marcada hasta entonces, insistiendo en el grado de participación de mujeres y en el apoyo que se les ofrece, pero no se realizaron las cuestiones planteadas de sistematización de

herramientas y elaboración de diagnósticos ad hoc. Se ha ido avanzando en la participación de las mujeres y en superar esas brechas pero no se han sistematizado y creando herramientas específicas como se pretendía, por lo que este aspecto será uno de los que trabajarán en el siguiente plan.

#### **4. PLAN DE ACCIÓN PROEQUIDAD DE GÉNERO 2018-2021**

Después del recorrido y evaluación de los planes anteriores, y manteniendo los mismos esquemas de detección de necesidades, vemos la necesidad de impulsar una nueva ola de trabajo. Para ello, se han identificado algunas áreas que requieren seguir trabajando y que se han enfatizado en el plan estratégico 2018-2011 de Mundukide, es decir, el impulso y reorganización del GIG, la renovación de los documentos más políticos y operativos (estrategia, política, protocolo de agresiones sexuales y sexistas y este mismo plan de acción) la mayor formación y capacitación en género, la transversalización integral en los proyectos, programas y demás actuaciones de la organización, la generación de nuevas alianzas y el posicionamiento público de la apuesta proequidad (en la comunicación interna y externa y en la consecución del sello de Emakunde

Los objetivos marcados a día de hoy, hacen especialmente hincapié en la eliminación de desigualdades (sobre todo de participación y representación) y en la transversalización del género (principalmente mediante la creación y uso de herramientas de comunicación, transversalización) en los proyectos/programas y actividades y en el fortalecimiento y activación de una estructura de género permanente y que sea referente al interno de Mundukide. La línea del empoderamiento, se tratará de alcanzar mediante el reconocimiento a la agencia de las mujeres, la garantía de participación de calidad en todos los espacios y estructuras de Mundukide y a través de formaciones específicas.

Los 4 objetivos definidos para este periodo son los siguientes:

1.- Eliminar la desigual participación de mujeres y hombres en las estructuras, procesos de trabajo y toma de decisión de Mundukide, mediante la generización y feminización de esos espacios. Se parte de que en los planes anteriores aunque se han dado avances, no se han alcanzado de forma permanente los objetivos, además, se cree fundamental seguir por esta vía.

2.- Comunicar y Visibilizar el compromiso de Mundukide con la igualdad de género, asegurando una comunicación interna y externa con perspectiva de género  
Aunque este aspecto ha tenido un recorrido previo, si parece interesante seguir ahondando en ello, de forma que todas las comunicaciones de Mundukide tengan una vocación transformadora de las relaciones de género. Para ello, además del lenguaje, se ve necesario incorporar protocolos temáticos y avanzar en la comunicación de las demandas, luchas y avances específicos de las mujeres como agentes de su desarrollo, el de sus comunidades y el de la agenda global. También, se proponen acciones de generación de alianzas, donde poder posicionarse claramente como una entidad que apuesta por la igualdad entre mujeres y hombres y la equidad de género. Para ello, se tiene como objetivo recuperar el sello de Emakunde y generar alianzas del entorno se cree fundamental.

3.- Construcción, sistematización e implementación de herramientas propias para la transversalización de género en las actividades, proyectos y programas  
Se podría decir que el grado de cumplimiento de este objetivo es el que más demora o problemas ha tenido en el pasado. Por ello, para este nuevo periodo, donde se han marcado objetivos de nuevos proyectos en nuevas ubicaciones, parece imprescindible comenzar desde el principio incorporando el enfoque de género. Para ello se contratará asistencia técnica y se irán sistematizando los avances, de forma que a medida que se vayan identificando y poniendo en marcha nuevos proyectos/programas, las herramientas y los enfoques desde donde empezar a construir sean sensibles y transformadores en términos de género.

Así mismo se tratará de sistematizar lo que se ha hecho y se está haciendo en esta materia en los proyectos en marcha, para consensuar y elaborar medidas organizacionales que garanticen

la consecución de esos objetivos.

Este objetivo es de momento el que menor grado de avance y detalle tiene, ya que es de los que más ha costado, por lo que se buscarán/identificarán las barreras, obstáculos y resistencias que hay activas, para poder superarlas.

#### 4.-Profundización en la estrategia de cambios estructurales pro equidad

Este objetivo es un objetivo o medio palanca para la consecución del resto. Se cree que no ha habido un liderazgo claro en materia de género al interior de la organización. Para paliar esta situación, este primer año será clave, ya que establecerá el plan definitivo y se revitalizará y reforzará el Grupo Interno de Género como referente interno del tema en la organización. Conseguir un grupo fuerte y cohesionado, formado y referente en la materia en Mundukide, será lo que garantizará que se cumpla el plan. También habrá que crear espacios de reflexión para adecuar y actualizar los documentos en materia de género en Mundukide.



**MATRIZ DEL PLAN DE ACCIÓN PRO-EQUIDAD DE GÉNERO 2018-2021 MDKD**

Objetivo / reto1	Indicador	Valor objetivo			
		2018	2019	2020	2021
<b>1. Eliminar la desigual participación de mujeres y hombres en las estructuras, procesos de trabajo y espacios de toma de decisión, generizando y feminizandolas.</b>	Se alcanza una representación mínima del 40% de mujeres en el patronato, Comisión Delegada y personal contratado	Una representación mínima del 30% de mujeres en el patronato, Comisión Delegada y personal contratado	Una representación mínima del 35% de mujeres en el patronato, Comisión Delegada y personal contratado	Una representación mínima del 40% de mujeres en el patronato, Comisión Delegada y personal contratado	Una representación mínima del 40% de mujeres en el patronato, Comisión Delegada y personal contratado
	Paridad en el equipo estudiantil y en los proyectos de fin de carrera	Paridad en el equipo estudiantil y en los proyectos de fin de carrera	Paridad en el equipo estudiantil y en los proyectos de fin de carrera	Paridad en el equipo estudiantil y en los proyectos de fin de carrera	Paridad en el equipo estudiantil y en los proyectos de fin de carrera
	50% de las nuevas contrataciones y rotaciones son mujeres	50% de las nuevas contrataciones y rotaciones son mujeres	50% de las nuevas contrataciones y rotaciones son mujeres	50% de las nuevas contrataciones y rotaciones son mujeres	50% de las nuevas contrataciones y rotaciones son mujeres
<b>Acciones asociadas a este objetivo / reto</b>					
Descripción de la acción en su conjunto		Tareas específicas 2018		Medios, recurso, responsables, etc.	
1.a. Incrementar el número de mujeres en los órganos de decisión de la Fundación (Patronato y Comisión Delegada)		Tratamiento del tema en una reunión del Patronato para conseguir una declaración y que esta cuestión pase a ser asumida por el patronato mismo.		Responsable de género	
1.b. Se ha aumentado el número de mujeres del equipo profesional, voluntario y estudiantil de MDKD		El 50% de las nuevas contrataciones serán mujeres para eliminar la desigualdad vigente		Responsable de personas (desde definición de puesto, a realización de entrevistas)	
1.c. Se ha garantizado de participación equitativa de hombres y mujeres en los distintos comités, grupos de trabajo y procesos estratégicos de MDKD		En los comités, grupos de trabajo y resto de equipos se garantizará la presencia de ambos sexos tratando de acercarse al 50 % de representatividad (4 pax, mínimo 1 de cada sexo, e intentar 2.)		Dirección (responsable de género)	
1.d Se han generado y aumentado capacidades del equipo (tanto profesional, voluntario como estudiantil) de MDKD en Género		Incluir estas formaciones y la transversalidad de género en el plan de formación de Mundukide Garantizar 8 horas de formación general vinculadas al PASS y otras 6 horas específicas, para el empoderamiento de mujeres y masculinidades no hegemónicas		Responsable de formaciones y apoyo del grupo de género. Presupuesto para formaciones	



Objetivo / reto	Indicador	Valor objetivo			
		2018	2019	2020	2021
<b>2. Comunicar y Visibilizar el compromiso de Mundukide con la igualdad de género , asegurando una comunicación interna y externa con perspectiva de género</b>	Se cuenta con una herramienta de trabajo para garantizar una comunicación con perspectiva de género en toda la organización y esta es usada por todas las personas que conforman la Fundación en su quehacer diario	Revisada y ampliada la herramienta que se tiene	Presentada, compartida y mejorada esa herramienta	Herramienta asumida por toda la organización	Herramienta asumida por toda la organización
	Todos los documentos de MDKD hacen un uso no sexista del lenguaje y reflejan la apuesta por la equidad de la fundación	Establecimiento de criterios de comunicación para la comunicación del compromiso con la equidad de género	Se cumplen los criterios marcados	Se cumplen los criterios marcados	Se analizan se 6 documentos de forma aleatoria (3 internos, 3 externos) para medir grado de cumplimiento
	Se recupera el sello de Emakunde y se renueva como procede	Revisada la convocatoria de Emakunde y elaborada una hoja de ruta para recuperar el sello			Se recupera el sello de Emakunde y se mantiene
<b>Acciones asociadas a este objetivo / reto</b>					
Descripción de la acción en su conjunto		Tareas específicas 2018		Medios, recurso, responsables, etc.	
<b>2.a.Lenguaje</b> Implementada una política comunicativa con enfoque de género (uso no sexista del lenguaje) de uso no sexista del lenguaje a nivel organizacional (interno y externo)		Elaborar la propuesta de check list/documento con los lineamientos y propuestas propias de MDKD y socializarla		Responsable de comunicación , GIG apoya	
<b>2.b.Temáticas</b> MDKD visibiliza y sensibiliza sobre la realidad y las actividades de las mujeres para superar esa realidad en los países donde trabaja		Se cuenta con un cronograma de publicaciones anual con contenidos en género y la visibilización de la realidad de las mujeres en los ámbitos de trabajo de MDKD  Se incorporan testimonios y experiencias que visibilicen la agencia de las mujeres en la superación de su situación y		Responsable de comunicación+ GIG apoya (Para los contenidos, se apoyará también en las personas que estén directamente acompañando la realidad que se muestra)	

	posición Se incorpora en todas las publicaciones la comunicación con perspectiva de género	
<b>2.c. Alianzas</b>  MDKD es reconocida públicamente como una entidad que aboga por la igualdad entre mujeres y hombres	Contacto y contraste para sello Emakunde Tantear y conocer Foros de mujeres y asociaciones de mujeres empresarias (Emekin-Emakumeekin- Entorno Mondragon) Participación en el grupo de Género de la coordinadora. Alianzas con Movimiento feminista de Arrasate	Asesora Externa para Sello+ GIG apoya Asesora Externa y responsable de relaciones institucionales para el segundo+GIG apoya

Objetivo / reto	Indicador	Valor objetivo			
		2018	2019	2020	2021
<b>3. Construcción, sistematización e implementación de herramientas propias para la transversalización de género en las actividades, proyectos y programas</b>	Se cuenta con una herramienta de identificación y análisis de género	Se incorpora el análisis de género en el proyecto Colombia	Se incorpora el análisis de género en nuevo país 2	Se incorpora el análisis de género en nuevo país 3	Se sistematiza lo aprendido en este periodo y se crea un "manual/herramienta"
	Se cuenta con criterios consensuados a cerca de objetivos, resultados, indicadores...	Se recogen avances y compromisos de Brasil y Mozambique	Se consensuan mínimos y estrategias comunes	Se incorporan los aprendizajes a la herramienta de identificación	Se cuenta con una sistematización que recoja el camino realizado

**Acciones asociadas a este objetivo / reto**

Descripción de la acción en su conjunto	Tareas específicas 2018	Medios, recurso, responsables, etc.
3.a. La identificación de nuevos proyectos incorpora un análisis de género y garantiza la identificación de las necesidades específicas de las mujeres	Incorporar el análisis de género desde la identificación del nuevo proyecto Colombia y recoger lo usado para poder sistematizarlo	Asesora Externa y personal encargado de identificación+ GiG apoya

3.b. Se sistematizan las experiencias de proyectos de intercooperación sobre herramientas género y se realizan mejoras y herramientas propias	Sistematizar lo que ha funcionado y no en Colombia	Asesora Externa y personal encargado de identificación+ GiG apoya
3.c. Los proyectos (tanto del Norte como del Sur) integran objetivos, resultados, indicadores y/o actividades orientadas a trabajar la equidad de género.	Revisar qué se está comprometiendo en los diferentes programas y revisar qué puntos hay en común y ver si se pueden establecer criterios comunes/compartidos	Responsables de programas+ Responsable Financiación+ GIG apoya
3.d. Se ha avanzado en asegurar el acceso y control de las mujeres a los beneficios materiales e inmateriales de los proyectos y programas	Se ha incluido en el nuevo proyecto de Colombia una medida redistributiva que contribuya a garantizar el acceso y control de las mujeres a los beneficios del proyecto	Responsable de formulación proyecto Colombia+Asesora Externa+GIG apoya
3.e. Animar a nuevos planes a organizaciones aliadas. Hacer alianzas y que estas ayuden	Realizar un diagnóstico participativo de género en programa Brasil(en el nuevo enfoque)	Responsable programa Brasil+ asesoría externa Brasil+GIG Apoya

Objetivo / reto	Indicador	Valor objetivo			
		2018	2019	2020	2021
<b>4. Profundización en la estrategia de cambios estructurales pro equidad</b>	Se ha cumplido el plan pro equidad 2018-2021 y se cuenta con uno nuevo para los siguientes 4 años	Elaborar el nuevo plan pro equidad, adecuación de la política y estrategia y revisión del protocolo de agresión sexual y sexista	Implementación y seguimiento del plan (evaluación intermedia)	Implementación y seguimiento del plan	Evaluación y elaboración del nuevo plan a la par que el general de Mundukide
	Se cuenta con un grupo con funciones claras, que efectúa los informes anuales pertinentes y las programaciones anuales y es referente al interno de MDKD en esta temática y se hace cargo de la implementación del plan	Redefinición y reactivación del grupo interno de género	Se han realizado al menos 3 reuniones y cubierto los objetivos del plan anual	Se han realizado al menos 3 reuniones y cubierto los objetivos del plan anual	Se han realizado al menos 3 reuniones y cubierto los objetivos del plan anual
	La transversalización del enfoque de género y la apuesta de Mundukide por ella es asumida por toda la organización de forma clara				

<b>Acciones asociadas a este objetivo / reto</b>		
<b>Descripción de la acción en su conjunto</b>	<b>Tareas específicas 2018</b>	<b>Medios, recurso, responsables, etc.</b>
4.a. Consolidar y acompasar la dinámica de la transversalización de género en la dinámica estratégica y del día a día de MDKD	Elaborar el nuevo plan pro equidad, adecuación de la política y estrategia y revisión del protocolo de agresión sexual y sexista	Asesora Externa+GIG
4.b. Contar con un grupo interno de género con un funcionamiento óptimo, que sea referente tanto al exterior como al interior de Mundukide	Redefinición y reactivación del grupo interno de género	Asesora Externa+Dirección/responsable de género y GIG apoya
4.c Desarrollo de capacidades del equipo para la óptima implementación del plan	Definir un mapa de capacidades de género de la organización y las necesidades de formación de cada uno de los perfiles y personas que los ocupan y diseñar un itinerario formativo para cada persona	Responsable de formación +Apoyo GIG

## **5. PERSONAS Y RECURSOS MATERIALES**

Cada uno de los objetivos y de las actividades tiene definidas claramente qué personas son responsables de alcanzar el objetivo, así como del grupo de apoyo o trabajo que se dispondrá para su consecución.

Respecto a los recursos materiales además de los valorizables, que son el tiempo, dedicación y conocimientos de las personas responsables de la actividad y del grupo de trabajo, se ha vuelto a designar un presupuesto de 15.000 euros.

También queremos seguir ahondando en los espacios de encuentro institucional que se celebran una vez al año, incluyendo el tema de género en la agenda. Siguiendo con la idea de incorporar el enfoque de género a los procesos propios de Mundukide Fundazioa el esquema que se ha seguido a la hora de asignar y definir a las personas responsables de las acciones ha sido la de ver a qué proceso afectan y asignar la responsabilidad de las acciones pro equidad a las personas responsables de esos procesos de acuerdo a la nueva forma de funcionar de Mundukide que se ha establecido en el nuevo plan estratégico de la Fundación.. Como viene sucediendo desde el comienzo del trabajo de género en Mundukide, la responsabilidad de género sigue estando sujeta a la figura de Dirección, en el ánimo de dotarla de mayor poder de decisión y por tanto elevar la materia de género a lo estratégico-político. No obstante, y viendo las dificultades que en algunos momentos esto ha podido crear, se ha definido la figura de “especialista en género” que será quién haga las tareas de secretaría técnica del grupo interno de género, encargándose de las convocatorias, recogidas de actas y de garantizar la parte más técnica y de funcionamiento óptimo del grupo.

## **6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Tal como se ha mencionado anteriormente, esta estrategia se ha incluido en el Plan Estratégico 2018-2021 de Mundukide Fundazioa, por lo que su seguimiento y evaluación se realizará junto con el resto de estrategias que lo componen. Anualmente y en la elaboración del Plan de gestión, se realizará un repaso al cumplimiento del Plan Estratégico. Asimismo, se prevé hacer una evaluación intermedia de mayor calado a mediados de plan para poder hacer los cambios pertinentes antes de la evaluación final. Será este un momento para analizar el contexto, el grado de cumplimiento hasta ese momento y en su caso, la necesidad de modificaciones.

Adicionalmente, los objetivos y las acciones descritas se incluirán en el plan de gestión anual de Mundukide. Este aspecto garantiza que las acciones aquí propuestas se incluyan en la actividad diaria de la Fundación, se llevan a cabo y se les pueda dar seguimiento.

El grupo de género será el responsable de hacer el seguimiento de las acciones detalladas en el plan, pero la persona responsable de realizar el seguimiento general será el director de Mundukide, previo informe elaborado por la secretaría técnica, ya que él es el referente de género. Este aspecto no es casual, ya que teniendo en cuenta quién es la persona responsable de hacer el seguimiento del plan de gestión, se asumió que esa misma persona tendría que ser la encargada de dar seguimiento a este proceso. Así vemos que el proceso de género se incluye en el área de coordinación.