



Evaluación del Plan estratégico pro equidad de género 2020-2023 de Medicus Mundi Alava

Berdinatsunaren alde,
koxka gure barnean dago



Contenido

Introducción	3
Legislación	4
Antecedentes y recorrido de mmA en materia de género	6
Objetivos	13
Metodología	14
Desarrollo del proceso:	16
Datos extraídos de las técnicas cualitativas	18
Entrevistas en profundidad	18
Cuestionarios.....	25
Reunión de valoración voluntariado	34
Reunión de devolución.....	37
Grupo de discusión con la secretaria técnica.....	42
Análisis.....	44
Estructura de la organización:.....	46
Trabajo en equipo:	46
Cuidado de las personas:	47
Formación interna:.....	47
Retos planteados.....	49
Reflexiones	52



Introducción

A lo largo del segundo semestre de 2024 se ha realizado la evaluación participada del **Plan Estratégico Pro- Igualdad de Género (2020- 2023) “Berdintasunaren alde, koxka gure barnean dago”** de Medicus Mundi Araba en adelante **mma**.

Esta evaluación requiere un trabajo previo de documentación ya que **mma** tiene un amplio recorrido en la implementación de medidas para la consecución de la igualdad y un trabajo importante de sistematización de las acciones realizadas, principalmente, las recogidas en el documento de sistematización: EVOLUCIÓN MEDICUS MUNDI ARABA: LOS CUIDADOS EN EL CENTRO con el asesoramiento de Leticia Urretabizkaia Gil y finalizado en julio 2024 y el material audiovisual con la dinamizadora LolaMora Producciones agosto 2024. Ambos materiales están realizados de forma participada y participativa y encaminados a “Objetivo general: *generar un material organizacional que visibilice el itinerario y evolución de **mma** como organización que pone los cuidados en el centro y ponga en valor los aprendizajes extraídos*”¹.

El DECRETO 40/2018, de 27 de marzo cita

*“Estos procesos tienen como fin eliminar las desigualdades de género que existen en las entidades de cooperación mediante la adopción de acciones que transformen los modos de hacer y pensar internos. Estas transformaciones no sólo hacen referencia a aspectos formales o de estructura de las entidades, sino que están ligadas a cambios en la cultura organizacional. Esta última se entiende como el conjunto de creencias compartidas que generan expectativas, delimitan lo aceptado y valorado en el funcionamiento de la organización, y definen lo considerado femenino y masculino dentro de la misma. Por lo tanto, se trata de cambios que deben ser promovidos y aprehendidos dentro de las entidades, por lo que resulta imprescindible la implicación de todo el personal en los procesos”.*²

Sin embargo, las organizaciones de Cooperación al Desarrollo no dejan de ser entidades inmersas en una sociedad desigual y formadas por personas diversas cada una con su propia socialización diferenciada donde los conceptos de igualdad de oportunidades, mainstreaming, interseccionalidad, e incluso palabras tan comunes como “cuidados” pueden tener valores y significados distintos.

Con esta evaluación se han recogido las valoraciones subjetivas de las personas que conforman la Junta Directiva, el equipo técnico y una parte del voluntariado. No se ha buscado una evaluación unívoca sino un compendio de puntos de vista, experiencias y vivencias personales. Este proceso se ha realizado con el acompañamiento de la consultora AZ Participación, consultora homologada y entidad colaboradora de Emakunde.

Esta evaluación pretende dilucidar si el Plan Estratégico-Pro-igualdad de género ha introducido cambios en la cultura organizacional de **mma** que estén posibilitando transformaciones para promover la igualdad de género al reducir la transmisión de las desigualdades entre las personas, los hechos, la metodología, la estrategia de la entidad, la política, los países... etc.

¹ “Sistematización: evolución medicus mundi araba: los cuidados en el centro”. De Leticia Urretabizkaia Gil
Pág.3

² [DECRETO 40/2018, de 27 de marzo, por el que se regulan las ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-igualdad de género.](#)



Legislación

La legislación en igualdad es vasta y no vamos a exponerla en este documento en la que está vigente hasta 2019 para las diferentes administraciones ya que se puede consultar en <https://www.emakunde.euskadi.eus/informacion/marco-juridico-ley-igualdad/webema01-contentemas/es/>

Sí consideramos necesario mencionar aquella que ha surgido durante la vigencia del plan y que hay que contemplar a la hora de evaluar determinados apartados de esta evaluación. Destacamos:

Normativa europea

- [Directiva \(UE\) 2024/1385](#), del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre la **lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica**.
- [Directiva \(UE\) 2023/970](#), del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del **principio de igualdad de retribución** entre hombres y mujeres **por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor**, a través de medidas de **transparencia retributiva** y de mecanismos para su cumplimiento.

Normativa estatal

- 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de **igualdad retributiva** entre mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la **libertad sexual**

Normativa autonómica

- Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la **Ley 4/2005**, de 18 de febrero, **para la Igualdad de Mujeres y Hombres**.

Por otro lado, tampoco mencionamos la vasta legislación en materia de cooperación en las diferentes administraciones internacionales, europeas, estatales, si bien hay que mencionar que en durante estos cuatro años tiene lugar la aparición de la nueva ley de cooperación

Ley 1/2023, de 20 de febrero, de Cooperación para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global expresa ya en su preámbulo la igualdad como un elemento transversal de la cooperación

“La igualdad de género y el empoderamiento de mujeres, niñas y adolescentes son un elemento transversal clave del sistema de cooperación de nuestro país. Es así, que la cooperación española ha realizado un proceso progresivo de integración del enfoque de género, desde el año 2005 hasta la actualidad, aplicando la doble estrategia de transversalidad y empoderamiento de las mujeres, adolescentes y niñas en todos sus procesos e instrumentos: desde la planificación a la gestión, el seguimiento y la evaluación.”



Además, defiende el respeto a la diversidad sexual

“Esta ley promueve la protección y defensa de los derechos de las personas LGTBI, un colectivo expuesto a discriminación, pobreza, exclusión y criminalización en muchos países. La cooperación española trabajará para eliminar la criminalización de la homosexualidad en todo el mundo.”

La igualdad de género se recoge entre sus principios en el artículo 2

2e). “La igualdad de género, promovida desde un enfoque feminista, como un elemento imprescindible, transversal y distintivo de la cooperación española para reducir las desigualdades entre mujeres y hombres, intensificar los esfuerzos para cerrar las brechas de género, combatir todas las formas de violencia y discriminación y fomentar el empoderamiento de las mujeres, las niñas y las adolescentes, así como afianzar sus derechos sexuales y reproductivos desde la óptica de derechos humanos y de salud pública universal.”

Finalmente, también desde el preámbulo de la ley se menciona el compromiso con la integración del enfoque de género

“... esta nueva ley de cooperación se compromete a consolidar la integración del enfoque de género en el desarrollo de todos los instrumentos de gestión, reforzando capacidades, asumiendo un compromiso mayor por la lucha contra todas las formas de violencia de género y de discriminación, promoviendo el empoderamiento de las mujeres, niñas y adolescentes en todos los ámbitos”.

Y a nivel autonómico

Ley 3/2024, de 15 de febrero, de Cooperación y Solidaridad, que tiene por objeto establecer y regular el régimen jurídico de las políticas de las administraciones públicas vascas en materia de cooperación y solidaridad. Recoge como enfoques prioritarios el enfoque de derechos humanos, el enfoque feminista, el enfoque local-global, el enfoque ecosocial, el enfoque de base territorial y el enfoque de coherencia de políticas para el desarrollo sostenible (CPDS).



Antecedentes y recorrido de mma en materia de género

mma es una entidad que tiene un gran recorrido en políticas de igualdad como deja patente en el Plan estratégico al explicar que *"desde su constitución, hace más de 50 años, reivindica que no hay desarrollo real si no existe equidad de género.-así se refleja en su misión de contribuir a generar cambios en la sociedad, fomentando una cultura de la solidaridad y compromiso ciudadano, que sienten las bases de un mundo justo y equitativo, hagan posible la erradicación de la pobreza y permitan que la salud sea un derecho al alcance de todas las personas, en el marco del respeto a los Derechos Humanos, la equidad de género y la dignidad de la persona."*³

Según la documentación estudiada se pueden diferenciar varias etapas: La primera, a partir de los años 90 en la que existe una conciencia de género aunque no se mencione expresamente pero que sí persigue una organización más justa que tenga en cuenta los cuidados.

En los primeros años 2000 comienzan a introducirse en la gestión medias de conciliación y corresponsabilidad que posteriormente se incluirán en el Convenio. La formación con medicusmundi Gipuzkoa en 2003/2004 conlleva un avance en materia de igualdad y un impulso para el cambio organizacional y da lugar al inicio de una nueva etapa con una conciencia de género.

Así en 2008 aprueba su primera Política de Género, vigente hasta 2012, que fue el resultado de un proceso interno de análisis y formación, y permitió adoptar medidas orientadas a avanzar hacia la igualdad en el plano político, organizacional y programático.

En el año 2012 **mma** participó en el proyecto 'Sistematización y evaluación del proceso para la incorporación de la perspectiva de género' de la Coordinadora de ONGD de Euskadi, con el objetivo de lograr una mayor implicación en la transversalización de la perspectiva de género, y cuyo resultado fue la Segunda Política de Género 2013-2019, certificando así su compromiso en integrar la perspectiva de género esté presente tanto en su actividad al exterior como al trabajo interno de la propia organización.

En 2018 se acercan a 'Viajando por lo Invisible' de Mugarik Gabe que supone un salto cualitativo en este recorrido hacia la incorporación de la perspectiva de género y será un paso hacia un proceso de cambio organizacional feminista.

En 2019 se realiza el Diagnóstico de Equidad de Género que conlleva un proceso de profundización con una construcción colectiva participativa y un progresivo empoderamiento del Grupo de Género de **mma**. El diagnóstico, planteó como objetivo fundamental la importancia de superar los sesgos de género dentro de la organización, para continuar avanzando en materia de igualdad.

³ *Berdintasunaren alde, koxka gure barnean dago Plan Estrategiko Pro- Equidad de Género (2020- 2023) de **mma***



Este Diagnóstico se enmarcó en uno de los retos establecidos en la Planificación Estratégica 2020-2023: la puesta en marcha de la 3ª Política de Género consistente en “Mejorar la coherencia interna fortaleciendo la base social y la vinculación entre los discursos y prácticas que propone la entidad: **“volver la mirada hacia dentro, utilizando para ello herramientas (Plan de Género, Plan de Voluntariado, Pacto Laboral) que garantizarán un funcionamiento organizativo auténticamente democrático y horizontal”**.”

Al igual que el Diagnóstico, la reflexión, redacción y diseño del plan elaborado fue un proceso de construcción colectiva, entre el grupo de género, con el acompañamiento de la consultoría **UNA Gestión y Comunicación**. Este esfuerzo se materializa en el Plan *Berdintasunaren alde, koxka gure barnean dago*, Plan Estratégico Pro- Equidad de Género (2020- 2023).

Este Plan Estratégico Pro-Equidad de Género nace adecuándose a las tres Líneas Estratégicas que establece el Decreto ya mencionado ⁴ enmarcando las acciones en torno a esas líneas:

- La eliminación de desigualdades de mujeres y hombres
- El empoderamiento de las mujeres
- El mainstreaming o transversalización de la política de género en toda la asociación.

Y las áreas de mejora en las que se quiere incidir con la implementación del plan

- Actitudes ante el proceso de cambio organizacional pro-equidad
- Políticas de la organización
- Gestión de las personas
- Procesos internos de trabajos
- Toma de decisiones
- Cultura organizacional
- Comunicación y aprendizaje

El **Plan** se estructura en torno a cuatro **OBJETIVOS**. Cada uno de ellos se presentan mediante **RESULTADOS (R)** y **ACCIONES (A)**

El color de fondo de cada acción responde a:

PROCESO 1: organizacional (estructura de **mma**)

PROCESO 2: personal-formativo (formación, crecimiento personal)

PROCESO 3: aprendizaje compartido (redes, entidad)

Si la acción no está coloreada es porque no se ha realizado durante la vigencia del plan evaluado.

⁴ DECRETO 40/2018, de 27 de marzo



Plan Berdintasunaren alde, koxka gure barnean dago,
Plan Estratégico Pro- Equidad de Género (2020- 2023)

Objetivo 1: Aumentar participación y fomentar el empoderamiento individual y colectivo de las personas que integran mmA, en especial de las mujeres, para asegurar la equidad de género en la organización	
R.1.1. Representatividad equilibrada de mujeres y hombres (al menos 50-50%) en la Junta Directiva	A.1.1.1 Organizar una sesión de debate sobre los condicionantes de género que influyen a la hora de que hombres y mujeres asuman diferentes tipos de responsabilidades, tanto a nivel interno, como en las relaciones externas.
	A.1.1.2. Adquirir formalmente el compromiso de que haya al menos 50-50% de representatividad de mujeres y hombres en la Junta Directiva.
R.1.2. Fortalecidas las capacidades en herramientas y procesos de trabajo en equipo no patriarcales de todas las personas que conforman mmA.	A.1.2.1 Identificar, definir, fortalecer y consolidar el grupo de género
	A. 1.2.2. Organizar un seminario/encuentro sobre cuidados y políticas de sostenibilidad de la vida para la plantilla y el voluntariado.
	A.1.2.3. Definir y poner en marcha una programación de formación anual de dos seminarios/ encuentros/ formaciones/ charlas sobre temas relacionados con la equidad de género, como prácticas patriarcales, herramientas y procesos no patriarcales o división sexual del trabajo, entre otros.
	A.1.2.4. Socializar el diagnóstico realizado de participación de hombres y mujeres en todos los espacios, promoviendo un debate sobre la participación y la realización de aportes y la participación equitativa de mujeres y hombres
	A.1.2.5. Realizar un análisis periódico del reparto de responsabilidades y funciones de representación entre voluntarias y voluntarios, para detectar posibles sesgos de género y desigualdades.
R.1.3. Fomentada la participación y el compromiso con la equidad de género de las mujeres de mmA	A.1.3.1. Definir y desarrollar espacios de toma de decisiones (espacios formales, versus informales)
	A.1.3.2. Buscar metodologías atractivas y no patriarcales para los espacios de toma de decisiones.
	A.1.3.3. Generar un espacio/herramienta colectiva virtual y/o presencial en la que se compartan lecturas, reflexiones e información complementarias y de interés de todo el proceso de cambio organizacional pro equidad de género.
	A.1.3.4. Motivar al voluntariado para que al menos 1 hombre y 1 mujer se incorporen al grupo y asuma responsabilidades de seguimiento del plan.



Objetivo 2: Institucionalizar la perspectiva de género en políticas, procesos, proyectos, prácticas y en todas las áreas	
R.2.1. Las políticas, procesos de trabajo y proyectos de mma incorporan el enfoque de género	A.2.1.1. Revisar con criterios de género todos documentos institucionales (Plan Estratégico, Pacto laboral, Plan de Voluntariado)
	A.2.1.2. Hacer los ajustes que se identifiquen necesarios para integrar el enfoque de género tanto en el uso del lenguaje como en los contenidos.
	A.2.1.3. Aprobar los cambios de los documentos en la Junta Directiva y Asamblea y socializar los nuevos documentos a toda la organización
	A.2.1.4. Establecer espacios, mecanismos y herramientas para el seguimiento y ejecución del plan, incluyendo responsabilidades
	A.2.1.5. Protocolizar procedimientos de trabajo y gestión con perspectiva de género: contratación, acogida, despedida, gestión de conflictos.
	A.2.1.6. Elaborar un checklist para asegurar la inclusión del enfoque de género en todos los proyectos de cooperación y EpTS a desarrollar
R.2.2. mma define sus alianzas siguiendo una política que incorpora criterios de equidad de género	A.2.2.1. Acordar principios condicionantes de las políticas de alianzas con enfoque de género.
	A.2.2.2. Hacer un mapeo de organizaciones de mujeres u organizaciones feministas con las que mma quiere trabajar.
	A.2.2.3. Identificar espacios, campañas y/o acciones del movimiento feminista a las que nos pudiéramos incorporar
	A.2.2.4. Adherirnos de manera continua a campañas del movimiento feminista, de denuncia ante vulneraciones del derecho a la igualdad, y definir así un posicionamiento de mma en relación a ello.
R.2.3. Funcionamiento de la junta no patriarcal y fomenta la participación equitativa de mujeres y hombres, así como de personas con perfiles diversos (mayor o menor experiencia en la organización)	A.2.3.1. Dedicar un punto específico del orden del día de las reuniones de al menos dos Juntas Directivas a hacer un seguimiento del plan de género.
	A.2.3.2. Diseñar herramientas/mecanismos que aseguren una comunicación no patriarcal/ lenguaje inclusivo con el apoyo de alguna experta en comunicación.
	A.2.3.3. Diseñar metodologías participativas que democratizen el uso de la palabra y conviertan las Juntas en espacios atractivos para personas de perfiles diversos.
	A.2.3.4. Tratar en la Junta la adhesión a campañas vinculadas a temáticas de equidad de género.



R.2.4. Las dinámicas y formas de organización del trabajo del equipo técnico refuerzan el liderazgo compartido y el reparto equilibrado de responsabilidades y cargas de trabajo	A.2.4.1. Evaluar anualmente el estado del equipo con respecto a las condiciones materiales y las responsabilidades de su puesto.
	A.2.4.2. Revisar en dos momentos del año (verano y final) la carga de trabajo y previsión de los próximos meses.
	A.2.4.3. Definir tareas compartidas y organizarlas de forma rotativa y equilibrada.
	A.2.4.4. Mantener en las reuniones periódicas de la oficina técnica un espacio para el cuidado de las personas y la expresión de las emociones.
	A.2.4.5. Crear protocolo de acogida y acompañamiento para nuevas incorporaciones.
	A.2.4.6. Designar una persona de la Junta Directiva como figura mediadora que ayude a gestionar situaciones de insatisfacción
R.2.5. Generados espacios de socialización, diálogo, reflexión y debate de género el seno de la asociación para favorecer la participación y el empoderamiento del voluntariado	A.2.5.1. Dedicar sistemáticamente por lo menos un punto específico del orden del día de las reuniones del voluntariado a trabajar Comercio Justo y Género.
	A.2.5.2. Diseñar herramientas/mecanismos que aseguren una comunicación no patriarcal y el lenguaje inclusivo, con el apoyo de alguna experta en comunicación.
	A.2.5.3. Difundir y motivar la asistencia del voluntariado a actividades formativas organizadas por otras entidades en materia de género y de cambio organizacional pro igualdad.
	A.2.5.4. Motivar la participación del voluntariado en el Grupo de Género de la Coordinadora de ONGD de Euskadi
	A.2.5.5. Acción de formación dirigida a garantizar la incorporación de la interseccionalidad y la perspectiva de diversidad sexual y de género en el trabajo de la asociación.

Objetivo 3:**Afianzar una cultura que ponga en valor la igualdad de género y los cuidados en mm**

R.3.1. mma posicionada como ONGD feminista, después de analizar su evolución histórica y el último diagnóstico	A.3.1.1. Elaborar un documento/sistematización que recoja la evolución de la asociación en lo que respecta a la igualdad de género.
	A.3.1.2. Debate y conclusiones en torno a la identificación de mma como ONGD feminista.
	A.3.1.3. Definir el futuro de la asociación, próximos pasos en materia de igualdad de género
	A.3.1.4. Crear un producto que refleje la esencia de mma como organización defensora de los derechos de las mujeres en todos sus ámbitos.



R.3.2. mma cuenta con mecanismos y dinámicas que garantizan la conciliación y el cuidado de las personas.	A.3.2.1. Renovar el pacto laboral con perspectiva de género, que incluya medidas de conciliación corresponsable.
	A.3.2.2. Priorizar la consecución de jornadas completas a la contratación de más personal.
	A.3.2.3. Establecer espacios de reuniones (junta, voluntariado, asambleas) menos tecnificados, y más atractivos y cercanos.
	A.3.2.4. Definir mecanismos para sacar a la luz las tareas más invisibilizadas de mantenimiento/equilibrio emocional y de gestión del día a día dentro de la organización para evitar que se perpetúe de forma inconsciente una división sexual del trabajo.
R.3.3. Voluntariado y personal de mma capacitado para identificar y afrontar la violencia machista	A.3.3.1. Organizar un espacio de debate con voluntariado y personal técnico sobre las manifestaciones de la violencia machista en nuestro entorno personal.
	A.3.3.2. Elaboración y aplicación efectiva de un protocolo de prevención, detección e intervención en caso de acoso o agresión sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.
	A.3.3.3. Socializar y explicar el protocolo a toda la organización.

Objetivo 4: Visibilizar al interior y al exterior de la entidad las prácticas y políticas que promueven y favorecen la igualdad y la perspectiva de género	
R.4.1. Todas las personas que integran mma conocen la apuesta de la organización por la equidad de género y se apropian de ella	A.4.1.1. Sistematización de experiencias positivas y aprendizajes en prácticas no patriarcales de mma .
	A.4.1.2. Socializar los aprendizajes de la sistematización dentro de la organización
	A.4.1.3. Difundir la experiencia de cambio organizacional pro equidad de género de mma entre las demás entidades de la FAMME
	A.4.1.4. Solicitar el reconocimiento por Emakunde como Entidad Colaboradora en Igualdad.
	A.4.1.5. Participar en el desarrollo de las iniciativas de género y cambio organizacional impulsadas dentro de redes existentes de trabajo
R.4.2. Puestas en valor y difundidas las prácticas no patriarcales y de igualdad de la asociación al exterior de la organización	A.4.2.1. Difundir la sistematización de experiencias positivas y aprendizajes a otros agentes
	A.4.2.2. Intercambio de aprendizajes y de sistematizaciones de experiencias, a través de un foro que implique también a contrapartes locales.
	A.4.2.3. Invitar a grupos feministas y de mujeres a participar en por lo menos el 70% de las actividades de sensibilización de mma .



R.4.3. Garantizada la presencia del enfoque de género en la política y las actividades de comunicación de mmA	A.4.3.1. Revisión de todos los soportes internos y externos de comunicación para detectar el uso sexista del lenguaje o de las imágenes
	A.4.3.2. Desarrollo de taller de formación práctico dirigido a personas socias y Junta con alguna agencia de comunicación feminista sobre formas de comunicación equitativas y con perspectiva de género.
	A.4.3.3. Definir un protocolo o unas pautas de comunicación no sexista a aplicar en todas las acciones de comunicación de mmA .
	A.4.3.4. Integrar en los canales de comunicación de mmA recursos digitales en torno a la perspectiva de género.



Objetivos

El proceso de evaluación llevado a cabo ha pretendido ver en qué medida las acciones propuestas en el plan pro-equidad garantizan la transversalización del enfoque de género tanto en la cultura, organización y quehacer de **mma** como en el crecimiento y empoderamiento de las mujeres de la entidad.

No se trata, por tanto, de valorar los hallazgos de acuerdo con los criterios habituales de coherencia, pertinencia, eficiencia, eficacia, y sostenibilidad, sino más bien evaluar los cambios y percepciones subjetivas que se han producido a lo largo del tiempo. Además **mma** realiza previa a esta evaluación una sistematización de todas las actividades realizadas a lo largo del proceso en el que está inmersa para avanzar en su política de género.

Con esta evaluación se estableció como objetivo conocer

- qué cambios colectivo-organizacionales (en la cultura, en los procedimientos y productos, en las estrategias y estructuras de la organización) han tenido lugar a lo largo de la vigencia del plan, así como su pertinencia, adecuación.
- qué transformaciones personales (en aprendizaje, creencias y actitudes) de quienes integran la organización se han producido, con el fin de contribuir a la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres.
- qué impacto ha tenido el proceso 'Koxka gure barnean dago' en la transversalidad de género en la organización y en las acciones que realiza.
- qué impacto ha tenido en el empoderamiento de las mujeres.

Se ha instrumentalizado el propio proceso de evaluación como una herramienta más de aprendizaje, reflexión y concienciación, de socialización de la información, de tomar conciencia de todos los avances y logros conseguidos y plantear retos o ámbitos por los que seguir transitando, tanto personalmente como organización.

Además, la consultora planteaba objetivos del propio proceso llevado a cabo

- Generar redes entre todas las personas que de una u otra manera pertenecen a **mma**. Durante el proceso participativo se favorecerá la cohesión del grupo y la creación de redes o alianzas, entre las ellas.
- Promover y acompañar en los procesos de empoderamiento. La metodología participativa que propone AZ Participación conlleva intrínsecamente el objetivo de acompañar y favorecer procesos de empoderamiento tanto individuales como colectivos en todas las partes intervinientes.

Y como veremos a lo largo del documento y la descripción del proceso en cada acción grupal desde la reflexión personal, se comparten ideas y se consigue un aprendizaje personal y colectivo de donde surgen interrogantes que seguirán introduciendo modificaciones en la cultura organizacional en **mma**. De hecho, una mujer voluntaria ha entrado a formar parte del grupo de igualdad, por lo que ahora está formado por personal de la junta, personal técnico y voluntariado.



Metodología

Partiendo de la contextualización y justificación del presente proyecto, AZ Participación proponía realizar la evaluación de *Berdintasunaren alde, koxka gure barnean dago* con una metodología mixta centrada en análisis de documentación y técnicas cualitativas propias de la metodología IAP –Investigación-Acción-Participación.

Tal y como se define, la metodología IAP es un método de investigación y aprendizaje colectivo de la realidad, basado en un análisis crítico, con la participación de los grupos y personas implicadas, que se orienta a estimular la práctica transformadora y el cambio social. Se articula en torno a tres ejes:

Investigación porque se propicia un procedimiento reflexivo, sistemático, controlado y crítico que tiene por finalidad, en este caso, conocer el grado de satisfacción que personal técnico, voluntariado, patronato y personas externas tienen sobre las medidas implementadas por **mmA**

Acción porque la evaluación no sólo es la finalidad última de este proceso, sino que ella misma representa una fuente de conocimiento, y al mismo tiempo supone un proceso interno de análisis y formación, que permita seguir avanzando hacia la igualdad en el plano político, organizacional y programático en la entidad.

Participación porque en el proceso se involucran el personal contratado para realizar la evaluación y, sobre todo, las personas implicadas en el plan de la entidad evaluado, no como objetos de investigación sino como sujetos activos que conocen realmente la incidencia que esas acciones han tenido tanto en la gestión y cultura organizativa como en sus propias vidas, y que son quienes mejor van a contribuir a conocer y mejorar su realidad.

Cada uno de estos ejes están íntimamente relacionados con los principios metodológicos que propone el cambio organizacional pro-equidad de género:

- Sensibilización/formación/concienciación,
- Investigación o compilación de información
- Acción que se canaliza a través de los experimentos

Por eso, si bien se han utilizado las técnicas cualitativas que más tarde se describen, lo más reseñable es generar espacios seguros donde la herramienta básica es la comunicación. Espacios donde, desde las propias experiencias de cada persona en la organización (y fuera de ella), se pueda discutir los modos de hacer, quién hace qué y si de ese hacer o dejar de hacer, se derivan desventajas o privilegios.



La técnica más utilizada en la evaluación es la comunicación oral y quienes más saben de la entidad son quienes la forman. La asistencia técnica escucha, recoge y devuelve la información que ha recibido y en ese proceso se plantean interrogantes que son el germen de nuevas reflexiones que fomenten una revisión profunda de la reproducción de las desigualdades de género en nuestras vidas y en nuestras relaciones y prácticas organizativas y que en el debate se entrevean respuestas que serán nuevos retos a alcanzar.

Las técnicas cualitativas desarrolladas han sido:

- Cuestionario
- Entrevistas
- Grupos de discusión
- Reunión de devolución

Ambas tareas se han imbricado en el tiempo y se han ido adaptando al grupo y al propio proceso introduciendo las modificaciones necesarias al planteamiento inicial. El análisis de la documentación ha servido para que la consultora pueda conocer a la entidad y poder enmarcar el análisis cualitativo.

mma ha realizado un esfuerzo importante por contar con un enfoque claro en el abordaje de los cuidados con carácter transformador y feminista, cuestionando las bases estructurales que siguen perpetuando las desigualdades y dificultando los cuidados en todos los espacios de nuestras vidas y a todas las personas que conforman **mma**.

Por ello, es importante para avanzar en el cambio organizacional pro equidad que las expectativas, el discurso, las relaciones y las prácticas organizativas del personal contratado y el voluntariado estén alineadas con la propuesta para evitar la desconexión entre el discurso y la praxis, entre el equipo técnico y el voluntariado.

En todo momento se ha intentado recoger la realidad de la entidad en su conjunto marcada por la diferencia entre la secretaria técnica y el personal voluntario haciendo un esfuerzo para llegar a conocer las opiniones, saberes y experiencias de las personas voluntarias que son esenciales en esta entidad para el mantenimiento de la tienda como herramienta de sensibilización

Ha sido un proceso flexible. Por ejemplo, se pudo ver que el cuestionario on line como herramienta no era válido para conocer la opinión de las personas voluntarias y se llevó impreso. Analizando el contenido del mismo y valorando el voluntariado que iba a contestar, se volvió a modificar, siguiendo el ritmo de la entidad.

Se han tenido en cuenta los tiempos y se han realizado todas las acciones de la evaluación en los momentos considerados más apropiados para facilitar la participación de las personas y controlando el tiempo acordado para cada acción.



Desarrollo del proceso:

El proceso se ha dividido en 4 fases durante 6 meses

FASE PREVIA

(1ª quincena del Mes 1)

Primera reunión de **mmA** - AZ Participación de planteamiento de la demanda. En esta primera reunión una de las referentes de género, se compromete a enviar la información previa del proceso: el diagnóstico de igualdad, el plan pro-equidad de la entidad y la modificación GBA solicitando una prórroga.

Envío de propuesta por parte de AZ Participación. La propuesta en formato términos de referencia, incluía los objetivos y fases del proceso; funciones y responsabilidades de cada uno de los agentes, para que **mmA** pueda tomar una decisión que permita empezar a trabajar. También en esta fecha se informa a la consultora de que la sistematización de las acciones no ha finalizado pero que en breve se trasladará AZ Participación, tanto el informe como el video editado que recoge información del proceso y aportes.

FASE 1 : ACUERDOS Y LÍMITES DEL PROCESO

(2ª quincena del Mes 1)

Se realiza la primera reunión con la comisión de igualdad para dar el ok al proceso. En este encuentro se consensuan fechas, personas de referencia, límites... así como los puntos:

- Diseño del cuestionario
- Inicio del análisis de la documentación existente (Plan de Género, Plan de Voluntariado, Pacto Laboral, evaluaciones intermedias existentes, etc....) se mantiene hasta el final.
- Contacto con las 7 personas de referencia para ser entrevistadas (se realizan en horario y día preferido tras llegar a acuerdo a consultora con la persona concreta). Si se pueden empezar a hacer se empezará con el trabajo de campo.
- Difusión del inicio del proceso.

FASE 2 : TRABAJO DE CAMPO.

(Mes 2)

Tareas realizadas:

- Realización de entrevistas a personas de referencia
- Convocatoria al grupo de voluntariado
- Realización del grupo de discusión con personas voluntarias en la entidad
- Sistematización de las entrevistas realizadas (si no se ha podido hacer la totalidad de las entrevistas planteadas, en septiembre se realizarán el resto)



En este punto se solicita un reajuste en el diseño del cuestionario porque tal y como está planteado no se ve su utilidad para la valoración.

(Mes 3 y 4)

Tareas realizadas:

- Sistematización y valoración de aprendizajes
- Redacción del esquema para la presentación del avance del documento
- Estudio de la documentación aportada por la entidad.
- Reunión de devolución al grupo mixto

A la reunión se convoca a las trabajadoras del equipo técnico, las personas que conforman la junta y las socias y socios de la entidad. En ella se consensua el rediseño del cuestionario.

(1ª quincena del Mes 5)

Se mantiene una reunión de trabajo con el equipo técnico de la entidad. Tras ella se socializa el cuestionario entre todas las personas que forman la entidad.

FASE 3. FINALIZACIÓN

(Mes 6)

Tareas realizadas:

- Redacción y envío de documento borrador
- Recogida de aportaciones a este documento borrador
- Reunión con la comisión de igualdad para valorar resultados de los cuestionarios de satisfacción de quienes han participado en el proceso .
- Evaluación del proceso de evaluación y su presentación.



Datos extraídos de las técnicas cualitativas

Entrevistas en profundidad

El perfil de las 10 personas que han sido entrevistadas es muy variado, ya que a la hora de proponer la muestra se persigue la diversidad tanto en el tipo de relación que mantienen con la entidad (pertenecientes a la entidad o aliadas), por el rol que ocupan en la misma (gerencia, plantilla o voluntariado) o por su antigüedad en la **mmA**, (desde personas que llevan 30 años, hasta personas que empezaron en 2019)

Se ha entrevistado a dos hombres y ocho mujeres. Esta relación guarda proporción con el personal que conforma la entidad, ya que, si bien la Junta es en este momento un espacio paritario, **mmA** es una entidad muy feminizada.

También se ha tenido en cuenta la edad de las personas entrevistadas para que responda a la media de la entidad. En **mmA** la edad del voluntariado es alta. Hay también gente joven, pero son en general son personas que van cumpliendo años.

De las diez personas entrevistadas, dos no pertenecen a **mmA**, sino a entidades aliadas con las que la entidad colabora de manera habitual. Se consensuó entrevistar a:

- **María Viadero Acha**, responsable de género de **Mugarik Gabe**
- **Carmen Valverde Garabán**, Secretaria Económica en el consejo directivo de **CENDIPP** (Centro de Investigación y Promoción Popular)

El objetivo era sumar en el crisol de miradas las de dos entidades con las que se comparte saberes y aprendizajes y poder sumar sus percepciones sobre el plan pro equidad y el concepto de los cuidados en el centro tan trabajado a lo largo de la vigencia del plan 2020-2023. En un caso son muchos años trabajando desde la diversidad e interseccionalidad y en el otro conjuntamente con el equipo educativo de la universidad para la educación en igualdad. María también ha sido formadora del personal de **mmA**.

Por último, cabe señalar que una de las entrevistas se realizó de manera grupal a tres trabajadoras tras consensuarlo con ellas buscando un mayor flujo de información en la misma.

La primera valoración que hay que realizar es que todas las personas entrevistadas están a gusto en la entidad y se consideran parte de **mmA**. El sentido de pertenencia que se percibe es alto y todas las personas transmiten una vez que entras es difícil salir;

En **mmA** no hay enlace sindical. Sí cuentan con una persona técnica responsable de trasladar al equipo del Pacto Laboral del que forma parte la Junta directiva, lo que las trabajadoras previamente hayan acordado. Esta función de representación es rotativa y ya han ido pasando varias personas del equipo técnico.

Estas son las ideas fuerza recogidas en las entrevistas:



Respecto a la percepción de la entidad como igualitaria

Tanto el personal laboral como el personal de la Junta Directiva coinciden en que son una entidad bastante igualitaria y que trabaja por la igualdad

Respecto a los salarios

La percepción que tienen las personas entrevistadas no varía dependiendo del rol que detentan en la entidad. Tanto el personal laboral como el personal voluntario, y en concreto la Junta Directiva, tiene claro que los salarios y puestos están feminizados. Que el sector en el que trabajan es un sector feminizado.

Saben que no hay convenio sectorial, no existe. El Pacto laboral Interno recoge que se basa en: “Condiciones Laborales de FAMME, en el Estatuto del/la Cooperante y en el Convenio de Acción e Intervención Social de Araba.” Están satisfechas porque a nivel federativo Álava está por encima del salario medio de FAMME y de intervención social. Todas las personas entrevistadas conocen el Pacto Laboral Interno que ellas negocian y el Estatuto del/la Cooperante que sólo afecta a la trabajadora expatriada en Ruanda, no a las demás trabajadoras.

Las trabajadoras consideran que el Pacto Laboral está muy bien y que en las revisiones se van incorporando medidas. La política salarial también es igualitaria. Se calculan sobre la misma base salarial, son técnicas polivalentes. La única diferencia es la antigüedad por trienio. Consideran que las jornadas laborales están bien y que **mmA** está haciendo un esfuerzo importante por actualizar, mantener e incrementar en la medida de lo posible tanto los sueldos como el personal. Desde el equipo técnico se puede proponer a la Junta Directiva una posible subida habiendo analizado previamente el presupuesto anual, y posteriormente es la Junta Directiva el órgano decisorio. Consideran importante el salario emocional y la remuneración económica es solo uno de los aspectos del salario ya que las condiciones laborales son buenas y el clima de trabajo también.

Respecto a la promoción

La promoción entendida como el ascenso de jerarquía no tiene lugar ya que en un proceso anterior se decidió conjuntamente y por consenso que no era necesaria la figura de coordinación. La gestión es pequeña y tienen todas las trabajadoras la misma categoría. Salvo en el departamento financiero, se rotan las responsabilidades. No hay jefaturas porque así lo han decidido como equipo en aras a la horizontalidad de la entidad. Por lo que, así entendida, no hay cabida para la promoción.

Consideran que la horizontalidad es mejor que el ascenso de categoría y por otro lado existe una bolsa de dinero para formaciones al año dentro del horario laboral que es una manera de promocionar, reciclarse y crecer dentro de la entidad.

Respecto a la contratación y medidas destinadas a la paridad

Para la junta directiva la asociación esta feminizada por número, por el sector y el trabajo que no deja de ser un trabajo de cuidado y la visión de la entidad. Ha habido otros momentos en



los que había mayor presencia de hombres, pero en la junta directiva como tal, no hay selección de personal.

Las incorporaciones dependen de la voluntad personal. Venga quien quiera todo el mundo es bienvenido. La urgencia es reforzar la junta independientemente del sexo de la persona que se ofrezca a colaborar de manera altruista.

En la actualidad han entrado dos mujeres en la junta por lo que ahora hay paridad, pero no porque haya habido una selección o estrategia sino porque ha coincidido que son dos mujeres las que han querido dar el paso y comprometerse.

Respecto al personal laboral

Siendo un equipo compuesto íntegramente por mujeres han conseguido un buen equipo y no consideran importante la presencia masculina en el equipo. Además, creen que, si se necesitara, si saliera un puesto de trabajo, la probabilidad de que se presenten hombres es reducidísima ya que el sector está feminizado. En principio no se llevarían a cabo acciones positivas para que una nueva incorporación fuera un hombre.

Respecto a la conciliación

La secretaria técnica lleva un control interno de horas que se autogestiona cada una de las trabajadoras. Hay una total facilitación en la conciliación y así se refleja en el pacto laboral, y es una de las premisas de la Junta Directiva.

La entidad apoya activamente la conciliación mediante flexibilidad laboral y teletrabajo. Las dificultades que surgen se resuelven mediante una gestión compartida y apoyo mutuo dentro del equipo por lo que es importante un perfil responsable y solidario. Cuando hay exceso de trabajo se intenta repartir y/o apoyarse unas a otras para descargar al resto. Para ello, es cierto que las personas trabajadoras deben tener un perfil responsable y solidario. El voluntariado es libre, aporta el tiempo del que dispone y quiere aportar. No cabe hablar de conciliación.

Respecto al clima de trabajo

Es valorado positivamente, aunque la carga administrativa y burocrática genera cierta presión. La estructura horizontal y el compromiso compartido fortalecen el ambiente de colaboración. Se ha optado por una política de cuidado a todos los niveles que se percibe en la entidad. Las medidas mencionadas del Pacto Laboral, la flexibilidad y la autonomía generan un buen clima de trabajo.

Respecto a la Violencia Machista y el Acoso

mmA tiene un amplio recorrido en la prevención y lucha contra la violencia machista. Ya en los años 90 se dejó de trabajar con una cooperativa por violencia machista y como en el país de origen no se hizo nada al respecto abandonaron el proyecto.



La sensibilidad con este tema cada vez es mayor. Todas las personas entrevistadas sabrían identificar situaciones de violencia machista, muchas de ellas a partir de los talleres realizados como medidas del plan pro equidad que se evalúa con este documento.

Se cuenta con protocolos de actuación en casos de acoso, conocidos por todas las personas entrevistadas y el equipo está familiarizado con los conceptos de violencia machista y micromachismos. Hay un trabajo interno y personal para evitar las violencias estructurales y simbólicas en la entidad. Se tiene mucho cuidado en las imágenes en el lenguaje, el reparto de tareas cotidianas entre las personas de la junta directiva.

También se ha trabajado la duración de las reuniones y los horarios, así como la comunicación. Se cuida que no se produzcan interrupciones entre participantes, las malas palabras, el respeto de los turnos...

Varias de las personas entrevistadas se plantean la posibilidad de que existan micromachismos que no se tengan detectados.

Respecto a la Comunicación

En cuanto a la comunicación externa, la proyección de la entidad en la sociedad, la percepción general de las personas entrevistadas es que en la ciudad no se conoce mucho lo que hace **mmA**. Tienen la sensación de que si mucha gente ni siquiera conoce la tienda menos aun las acciones que se realizan como consecuencia del plan pro-equidad.

La colocación del punto lila (imagen contra violencia machista) está presente en la tienda desde hace muchos años. Con Setem se colabora en la Campaña de Ropa limpia, una campaña de confección orientada a mujeres. Las fechas señaladas como El 8M y el 25N se trabajan en la entidad y se decora el escaparate de la tienda haciendo referencia a esas reivindicaciones.

Como principal herramienta de difusión está el Boletín con el que buscan darse a conocer a la ciudadanía y hacer difusión sobre lo que se hace. Supone un esfuerzo y trabajo importante elaborar el contenido. Todos los boletines llevan temas de igualdad. Además, en ellos, se trabaja la imagen diversa y no estereotipada y se cuida mucho el utilizar un lenguaje inclusivo.

Con respecto a la comunicación interna, tanto en la secretaria técnica como en la Junta Directiva es eficiente, y fluye, si bien se percibe como un tema complicado. Se funciona con el WSP interno que comunica e informa. Está activo y es coherente, pero a veces la carga de trabajo impide cuidar la comunicación o incluso comunicar lo que se quiere. Se identifica como un área a mejorar, especialmente para fortalecer el alcance y la comprensión de la misión de igualdad entre el voluntariado ya que muchas veces se da por sentado que se conocen los temas que tienen, la información, pero realmente se desconocen.



Respecto al servicio y al producto que ofrecen

El comercio justo tiene relación con el cambio organizacional pro equidad ya que ambos promueven un cambio de paradigma hacia una economía que valore el trabajo humano y priorice la vida y el cuidado, sentando las bases para una sociedad más justa y equitativa. En la tienda se promociona que los productos que se venden sean productos de mujeres. En la gestión y proyectos de cooperación se persigue la igualdad de género con las contrapartes.

La persona expatriada en Ruanda, es la encargada de implementar una perspectiva feminista tanto en las formulaciones de los proyectos, la población a la que van dirigidas los proyectos, en las funciones de las contrapartes como el fortalecimiento y empoderamiento de esas mujeres. **mma** trabaja con mujeres transfronterizas y cooperativistas y es esa trabajadora expatriada quien se encarga de velar porque sus voces sean escuchadas. En Perú, dos de las tres organizaciones con las que trabaja **mma** son feministas y aliadas. Con ambas se llevan a cabo procesos de colaboración y aprendizajes compartidos.

Respecto a la responsabilidad social y la marca corporativa

Para el conjunto de personas entrevistadas, no tiene demasiada importancia que se reconozca a la asociación como 'marca corporativa' que trabaja en la sociedad. El objetivo es que **mma** sea conocida por los proyectos de educación para la transformación encaminados a conseguir la igualdad y por cómo se realizan de manera coherentes con sus valores. Se sienten unos momentos internacionales inestables en los que puede darse una vuelta atrás tanto en la igualdad conseguida como los ámbitos de la migración y la cooperación.

Respecto al proceso pro-equidad de género

Se percibe una sensación de satisfacción general con el proceso como herramienta y estrategia en la medida en que se van transformado los modos de hacer y pensar internos de las personas que forman **mma**. Se entiende que es una continuidad del iniciado hace años y que la predisposición tanto de la Secretaría Técnica como de la Junta directiva es proactiva.

Hay una importante reflexión consciente de la existencia de resistencias al cambio tanto entre la junta directiva como entre las mujeres de la Secretaría Técnica. El discurso feminista de la igualdad está asumido. Aunque puedan darse errores o fallos en este tema ya no hay discusión sobre el mismo. Es la Secretaría Técnica la encargada de esa tarea como una más de sus funciones. A priori es difícil ver la utilidad de la incorporación ya no solo de la perspectiva de género en lo que hacemos sino en cómo lo hacemos y los resultados en la mejora de las organizaciones que afecta a la calidad de vida de las personas, a sus opciones de contribuir al desarrollo de sus organizaciones y sociedades y la satisfacción personal de constatar ese desarrollo. En general no se mencionan resistencias, pero si las hay vienen precisamente de quienes muestran diferentes miradas y por tanto permiten generar debates y avanzar.

Respecto al grupo de la comisión de igualdad



Supone una responsabilidad más y un trabajo añadido ya que implica leer, hacer aportaciones. Es un tiempo que hay que dedicar al plan pro-equidad.

El trabajo realizado por la comisión se valora positivamente. Tanto en la organización de las actividades concretas como en el propio proceso que ha implicado también a los hombres que han respondido. Eso se valora como una motivación para seguir trabajando.

Todas las personas entrevistadas hablan muy positivamente de la horizontalidad tanto de la Secretaría Técnica y de la comisión de igualdad.

Respecto a las entrevistas realizadas a representantes de entidades aliadas

Las dos mujeres entrevistadas de **Mugarik Gabe** y del **CENDIPP** no pueden evidentemente valorar el plan, pero sí dar sus percepciones sobre la organización de la entidad ya que ambas han compartido diferentes espacios y han tenido la oportunidad de compartir tiempos y espacios con personal técnico, con la junta directiva y con el voluntariado. Han participado en las formaciones organizadas por la entidad “los Cuidados en el ámbito organizacional de las instituciones” y “Los limitantes de la comunicación” donde María Viadero ha sido la dinamizadora y valoran muy positivamente que las formaciones y actividades sean colectivas y participativas junto con la junta directiva y el voluntariado; ya que esto ayuda a generar conciencia y discursos de cambio.

De estas entrevistas extraemos también que los ámbitos de actuación de la propia entidad reflejan la coherencia en las acciones referente como apuestas feministas que vienen marcadas por la estrategia política que tienen como entidad: Prevención y denuncia de la violencia de género, Sensibilización en el consumo consciente desde la transversalidad de los Derechos Humanos, Prevención de la violencia hacia las mujeres y Perspectiva de género y de los cuidados.

También en ellas se valora que la entidad está inmersa en un proceso de mejora y cambio y reflexionan sobre la complejidad de este enfoque que conlleva largos tiempos para apreciarse cambios en los valores, y por consiguiente en lo cultural y estructura organizativa. El interiorizar conceptos y así entender por qué se hacen los cambios.

Además, el que se quiera pasar de la teoría de las formaciones a la práctica, materializar la teoría en estrategias que se quieran implementar en la cotidianidad por medio de acuerdos y protocolos en sus procedimientos organizacionales es un gran paso. Así señala María que en el equipo técnico de **mmA** consiguieron gracias a esos acuerdos un Pacto Laboral que supera el estatuto.

También se percibe como un hándicap la diferencia entre voluntariado y equipo técnico hablando en términos de género, y en hombres y mujeres, se aprecia una mayor trayectoria y reflexión en ellas en temas de igualdad, feminismo, democratización de los espacios; mientras que ellos hablan sobre masculinidad normativa, nuevas masculinidades y problemáticas del panorama actual y no de la cultura organizacional de la entidad.

Nos plantean como reto a esta cuestión el poder incorporar una manera de hacer pedagogía en referencia a estos temas a personas que llevan poco trayecto en **mmA** o a quienes mantienen una relación más distante con la entidad.



También coinciden en el análisis del sector como feminizado, incierto e inestable, pero señalan que la precariedad no puede justificar la explotación; ni las conductas heroicas a nivel individual u organizacional.

Sobre el cuestionamiento del cuidado como sostén emocional y ante la carga laboral como elemento perpetuador de los roles de género tradicionales, plantean que hay que definir y profundizar en los cuidados teniendo en cuenta las relaciones laborales, la desconexión, la responsabilidad organizativa, la planificación, la corresponsabilidad, evitando clichés del tipo “te ayudo en lo que necesites”.

Se debe poder pasar de una cultura organizacional de entrega a una del cuidado que no quede en el discurso, sino que vaya a la práctica y hablamos de procesos que requieren de tiempo.

Finalmente valoran las alianzas como muy positivas. Durante la vigencia del este plan se han tenido esos encuentros para dar a conocer a todas las personas de la entidad que han querido participar en los talleres y formaciones el aprendizaje mutuo y colectivo de donde surgen decisiones colectivas que suponen y de hecho consideran que han supuesto modificaciones en la cultura organizacional en **mmA**.

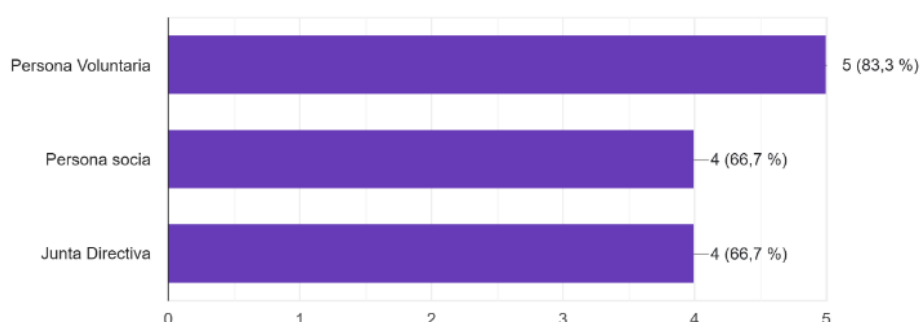


Cuestionarios

Inicialmente se diseñó un cuestionario para valorar el grado de conocimiento y satisfacción con las actividades realizadas durante la vigencia del plan. Como ya se ha mencionado, el cuestionario inicial⁵, se rediseñó para ser de utilidad a esta evaluación ya que el voluntariado no reconocía las actividades realizadas por el nombre sino por las fechas y espacios donde se habían realizado. El cuestionario definitivo es respondido por 6 personas, siendo 3 hombres y 3 mujeres con distintas relaciones con la entidad:

Señala todas las opciones que corresponda. En MMA soy:

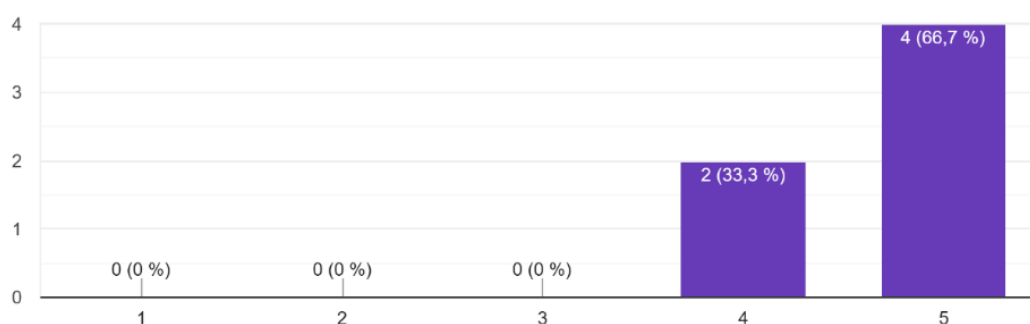
6 respuestas



El sentido de pertenencia a la entidad es muy alto entre las personas que han respondido, siendo cierto que la mayor parte de las personas asociadas no responden.

Me siento parte de medicusmundi Araba (1 nada, 5 mucho)

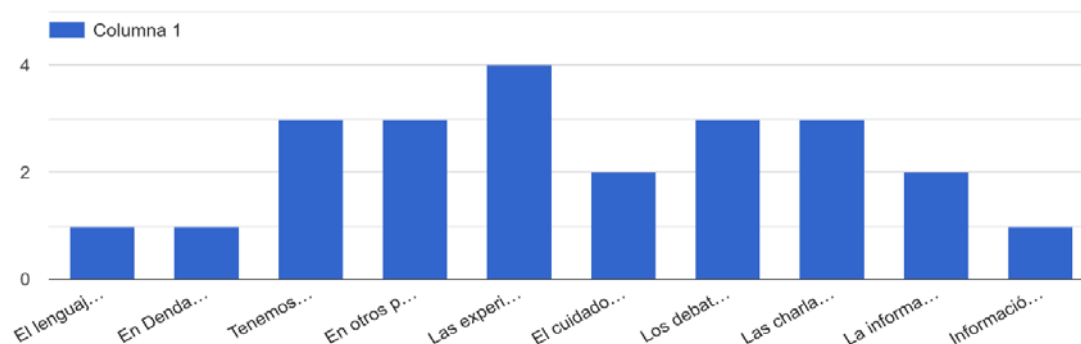
6 respuestas



⁵ Anexo cuestionario de evaluación inicial



Según tu opinión, qué tres afirmaciones del listado reflejan mejor el trabajo en igualdad de género de MMA



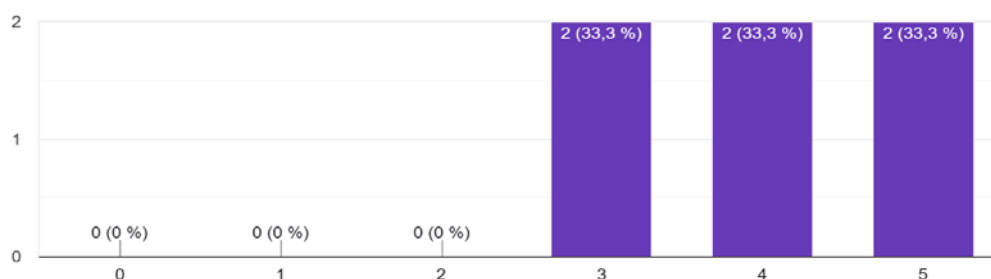
Leyenda de afirmaciones del Gráfico:

1. El lenguaje inclusivo ayuda a sentirnos parte de lo que se está comunicando
2. En Dendamundi cuidamos transmitir igualdad a la clientela
3. Tenemos una Política de Género en la asociación que nos ayuda a avanzar en la igualdad
4. En otros países trabajamos por los derechos de las mujeres y otros colectivos minorizados por la igualdad
5. Las experiencias y vivencias personales de quiénes luchan por sus derechos en igualdad de oportunidades nos ayuda a avanzar en nuestro trabajo por la igualdad
6. El cuidado que nos tratamos de dar entre las personas que formamos parte de MMA
7. Los debates internos ayudan a mejorar nuestras dinámicas en favor de la igualdad
8. Las charlas y talleres ayudan a desmontar mis privilegios y empatizar
9. La información interna (boletines propios, videos, noticias...) nos permiten conocer mejor el trabajo de igualdad
10. Información, artículos, cursos, talleres ajenos que nos traslada MMA nos ayudan a reflexionar sobre la igualdad

Todas las afirmaciones de acciones realizadas por la entidad se considera que persiguen avanzar en igualdad siendo el intercambio de experiencias la mejor valorada y ninguna de las actividades realizadas queda sin señalar por lo que podemos deducir que en mayor o menor medida todas son consideradas adecuadas para avanzar en la igualdad de género.

1.1. En este momento, en MMA contamos con 3 mujeres y 3 hombres en la Junta Directiva ¿Aporta esto al equilibrio de igualdad de género en MMA?

6 respuestas



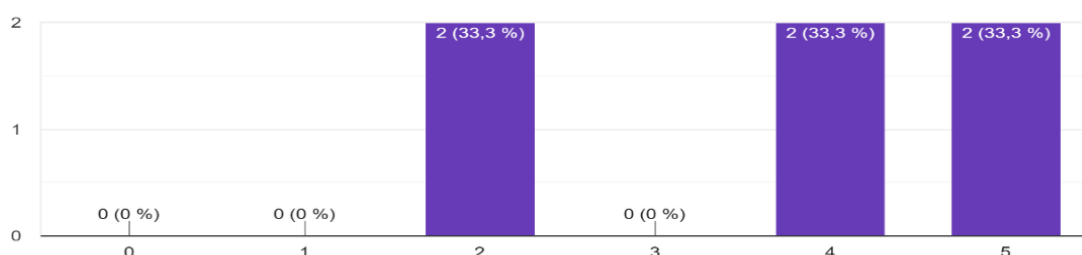


A lo largo de la implementación de plan se han dado las dos nuevas incorporaciones de dos mujeres en la junta directiva y en general se considera que aporta paridad en la entidad

1.2. Referido a esto de la participación en la Junta Directiva, ¿Se te ocurre alguna idea para mejorarla? 3 respuestas

- Que más personas (nuevas) se unan a la Junta.
- Aumentar la rotación en la junta incrementaría la participación de más personas asociadas en la asociación.
- Comunicar lo que hace la Junta al Voluntariado.

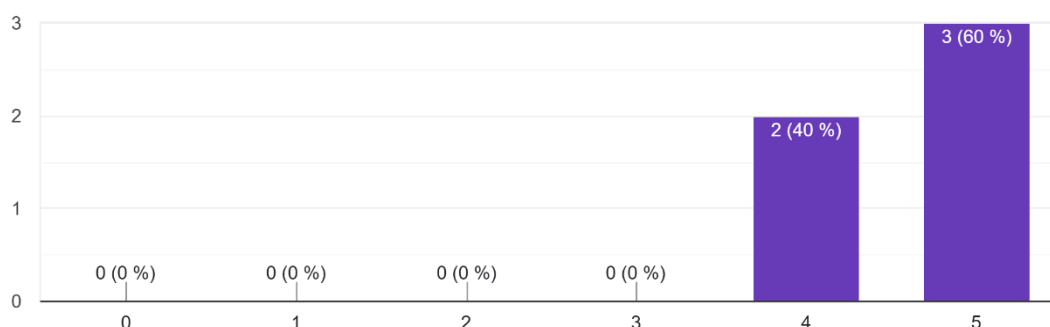
1.3. ¿Han aumentado tus conocimientos sobre igualdad de género gracias a MMA?
6 respuestas



4 de las seis personas que han respondido han visto mejorar su conocimiento en torno a la equidad de género y por las acciones que mencionan a continuación

- Todo el proceso actual
- Los testimonios de las expatriadas
- Algunos talleres, aunque no recuerdo el título, las charlas con visitas de Perú
- Encuentros con las contrapartes en espacios no formales

2.1. En MMA, trabajamos con aliadas: Socias locales en otros países; otras ONGD aquí; personas productoras de aquí y de allí; personas con las qu...medida nos ayuda a trabajar la igualdad de género?
5 respuestas



¿Podrías darnos algún ejemplo concreto de aliada que nos aporta a **mma** en el trabajo en igualdad de género?

- 3 respuestas
- CENDIPP, cooperativas de mujeres ruandesas
 - El trabajo de CENDIPP especialmente

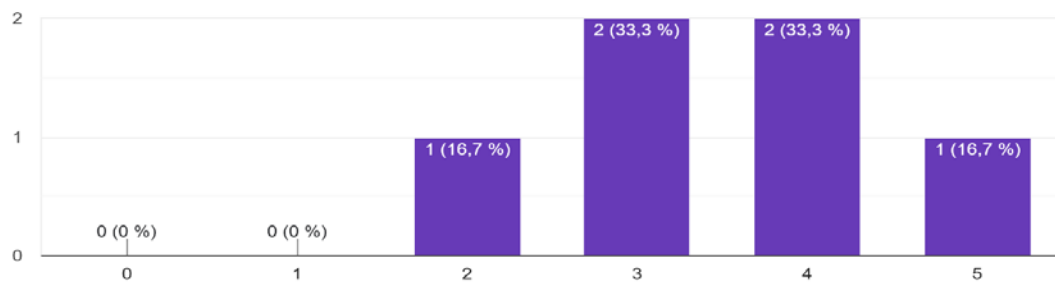


→ SER, CENDIP

Son los intercambios con las contrapartes consideradas organizaciones aliadas en el proceso de cambio organizacional los mejor valorados en el trabajo de igualdad de género y de los que más han aprehendido y reflexionado sobre la igualdad.

2.3. ¿Sientes que has mejorado tu participación y compromiso por la igualdad de género gracias a talleres, diálogo interno, reflexión y debates que hemos tenido en MMA?

6 respuestas



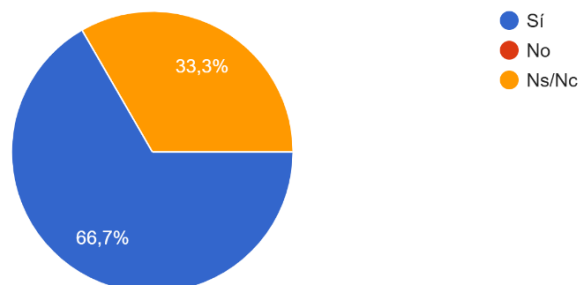
En general, las actividades impulsadas desde el plan pro-equidad han incrementado la participación y el compromiso con la entidad

2.4. Señala alguna actividad concreta que te haya servido para mejorar tu compromiso por la igualdad de género 3 respuestas

- Reuniones con asociaciones Trans y otras
- Charlas, reflexiones de otras personas que nos han visitado.... varias cosas
- Taller de Masculinidades

3.1. ¿Es MMA una organización feminista?

6 respuestas



3.2. ¿En qué crees que hemos avanzado como ONG en el feminismo? 5 respuestas

- En la concepción de organización de cuidados
- Comunicación, debates



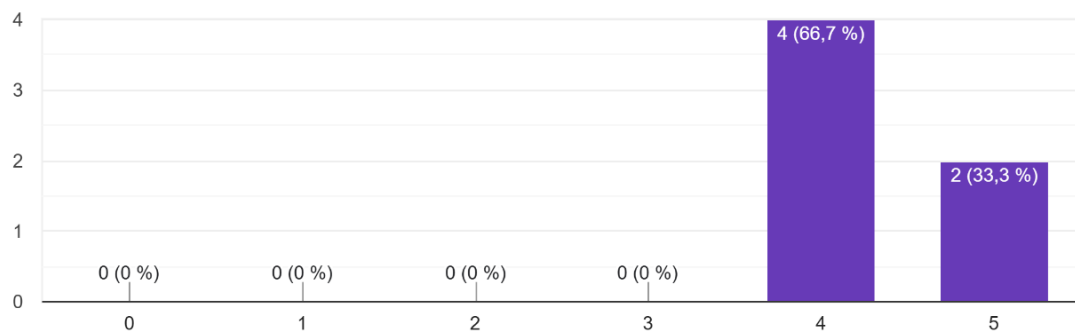
- Con las actuaciones en otros países y aquí
- En la apuesta por el trabajo en esta línea, en promover las reflexiones y animar acciones
- Porque es una apuesta concreta

3.3. ¿Qué reto/s nos quedan pendientes como ONG aún en el feminismo? 2 respuestas

- Sumar más personas voluntarias al proceso
- Ampliar el compromiso a toda la organización, al Voluntariado.

3.4. ¿Crees que MMA cuenta con “formas de hacer” que garantizan la conciliación y el cuidado de las personas que formamos parte de la organización?

6 respuestas

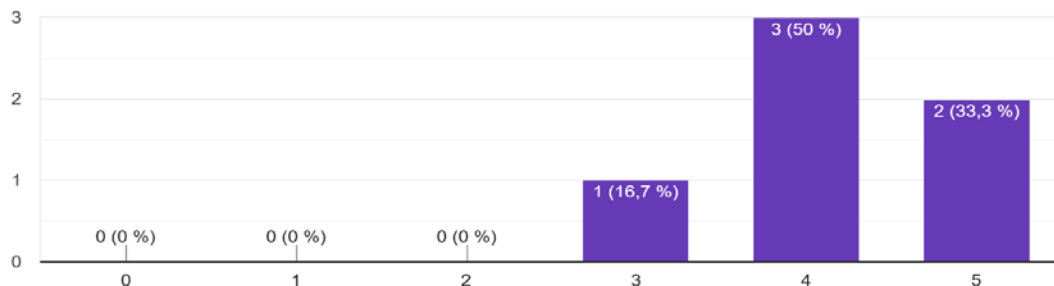


3.5. ¿Nos puedes señalar alguna práctica concreta que refleje esta conciliación y cuidado? 3 respuestas

- Horarios, teletrabajo
- Flexibilidad tanto en el equipo de trabajo, como entre las personas voluntarias a la hora de realizar las tareas comprometidas, marco laboral consensuado
- Organizar el trabajo según necesidades familiares

3.6. ¿Sabrías reconocer e identificar las violencias machistas en general?

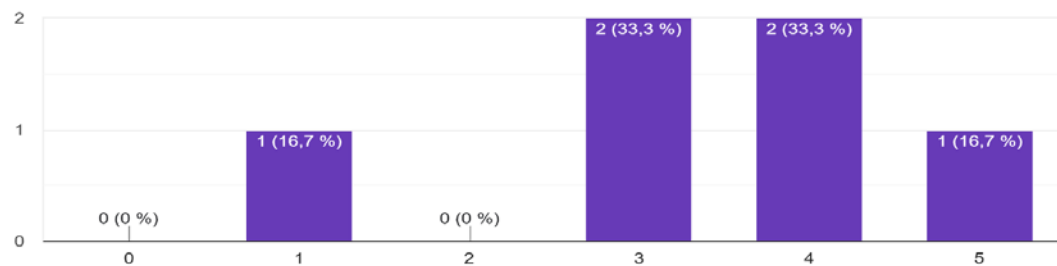
6 respuestas





3.7. Si asumimos que todos/as podemos tener micromachismos ¿Reconoces alguno en ti mismo/a?

6 respuestas

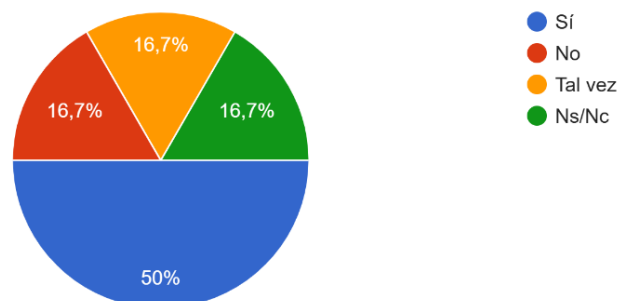


3.8. ¿Podrías señalar alguna actividad/ taller/ debate a lo interno de **mma** que te haya servido para reconocer este micromachismo o práctica no igualitaria?4 respuestas

- Taller de nuevas masculinidades y de comunicación
- Taller en el que estuvimos separados hombres y mujeres y luego nos juntamos para la puesta en común
- Ahora no recuerdo en concreto
- Encuentro entre personas de **mma** en febrero de 2024

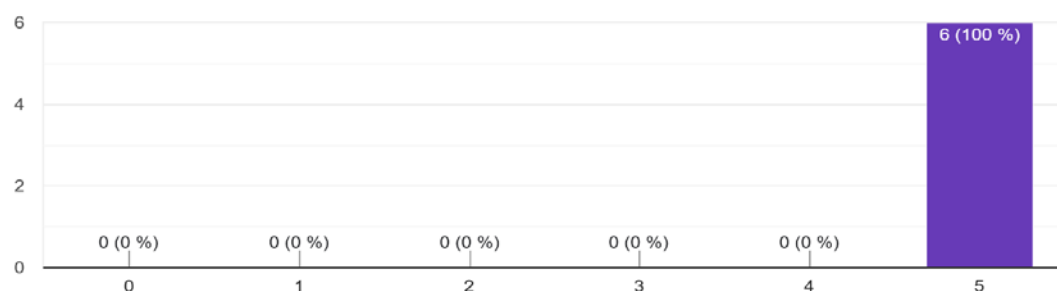
3.9. Referido a ese micromachismo o práctica no igualitaria ¿te ha servido la actividad/taller/debate para mejorar/cambiar/deconstruir esa idea?

6 respuestas



4.1. ¿Crees que MMA apuesta por la igualdad de género?

6 respuestas





Todas las personas que han respondido al cuestionario, consideran que **mma** apuesta como entidad por la igualdad. Es una marca de la entidad.

4.2. Señala algo que hagamos a lo interno de **mma** que refleje esta apuesta por la Igualdad de género3 respuestas

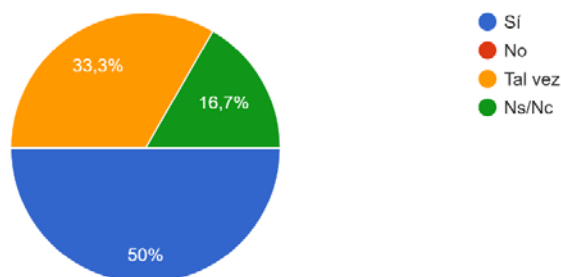
- Hablar, promover, debatir, animar a las personas voluntarias
- Cuidar lenguaje, fomentar igualdad oportunidades en la participación, fomentar actividades en esa línea, el tipo de proyectos,
- Los talleres, debates, encuentros

4.3. Señala algo que hagamos hacia fuera de **mma**, hacia otros/as, que refleje esta apuesta por la Igualdad de género. 3 respuestas

- Cooperar aquí y en países empobrecidos
- Talleres en la universidad, actividades de EPTS, talleres,
- Comunicación del boletín de diciembre

4.4. ¿Sabrías reconocer algunas prácticas no patriarcales y de igualdad en MMA?

6 respuestas



4.5. Referido a estas prácticas de **mma**, ¿podrías señalar alguna que consideres llega a otras personas ajenas/externas a nuestra organización?3 respuestas

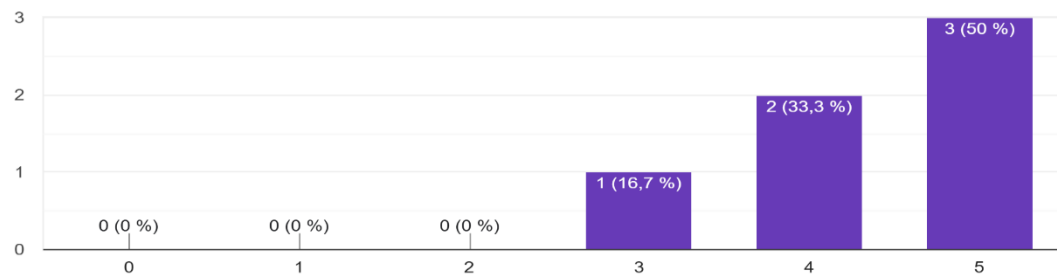
- No
- Organización en el equipo técnico y formas de trabajo, relación con el voluntariado
- Reuniones con coordinación de comercio justo

0.1. Haciendo un poquito de memoria ¿algún artículo del Boletín **mma** que te parezca muestra nuestro trabajo en igualdad? Señálanos al menos, su contenido, el país, proyecto, tema sobre el que trataba...algo que nos ayude a identificarlo. 3 respuestas

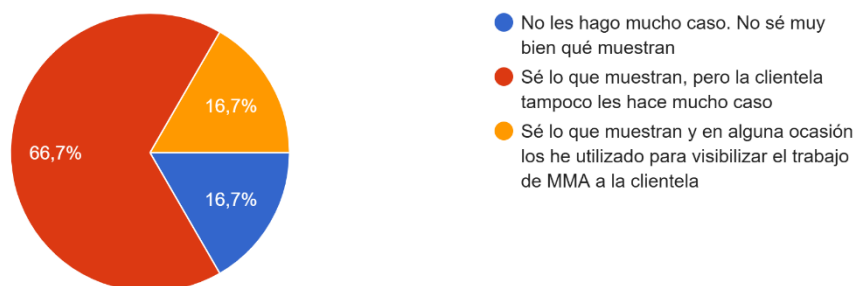
- Artículo sobre visita a Perú en 2022
- El artículo sobre el trabajo en Perú con CENDIPP
- Proyectos al desarrollo



0.2. ¿Te parecen útiles para mostrar la puesta por la igualdad de género de MMA los escaparates dedicados a días emblemáticos en Dendamundi (Dí...de género-25 Nov o Día mundial del agua-Marzo)?
6 respuestas



0.3. ¿Te has fijado en los videos que ponemos en la pantalla de Dendamundi? ¿Sirven para reflejar algo de la apuesta por la igualdad de género de MMA?
6 respuestas



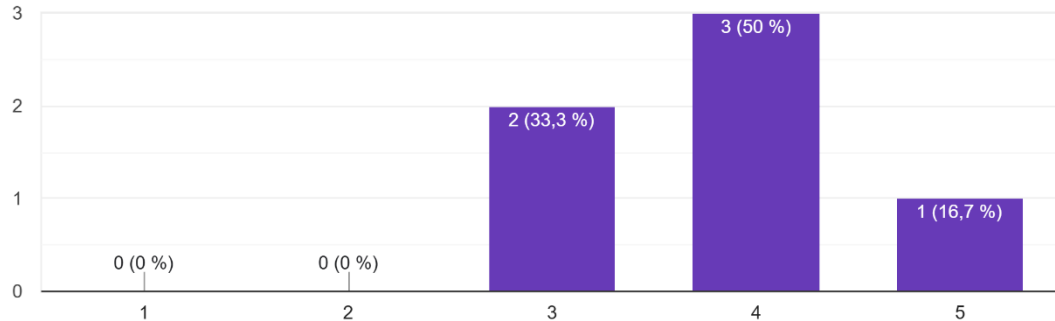
0.4. En las fechas emblemáticas (Día de la Mujer-8 Marzo, Día contra la violencia de género-25 Nov, Huelgas de cuidado...) desde MMA hemos animado e...vilizaciones y actividades ¿Qué te ha parecido?
6 respuestas



En general, está bien valorada la sensibilización en la tienda por medio del uso del escaparate, no creen que tengan repercusiones en la ciudadanía



0.5. ¿Te parecen apropiados y útiles los canales que utilizamos para comunicarnos con las personas que forman parte de medicusmundi Araba... llamada, contacto personal...) (1 poco, 5 mucho)
6 respuestas



0.6. Indica, si hubiera, algún otro canal que te gustaría que utilizáramos más, o cualquier aspecto que nos ayude a mejorar la comunicación con las personas que forman parte de medicusmundi Araba. 1 respuesta

Es conveniente revisar y evaluar cómo es la comunicación

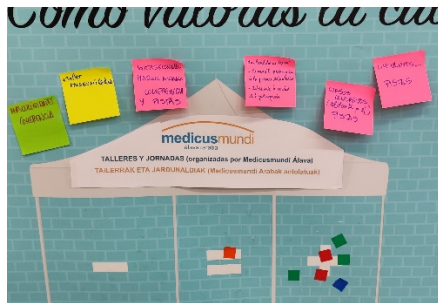
Añade libremente todo aquello que quieras, sobre todo temas, necesidades, intereses ideas a trabajar en el futuro plan. Todas las ideas serán bien recibidas. 1 respuesta recibida.

Mejorar la comunicación de lo que se hace para que el Voluntariado se implique. Aumentar la participación de hombres de forma regular.

Reunión de valoración voluntariado

Realizada el 4 de julio de 2024 y a la que acuden 3 hombres y cinco mujeres de la entidad. Están convocadas todas las personas voluntarias de la entidad.

La reunión se plantea para poder conocer las diferentes percepciones individuales que tienen de la situación de igualdad y desigualdad. Es una reflexión individual. Luego una puesta en común y finalmente un debate sobre las diferentes opiniones. En un espacio igualitario donde se pretende que las distintas voces tengan el mismo valor, independientemente del sexo, la antigüedad en la entidad o el cargo que se ocupa. En ella, mediante una dinámica participativa, en la que se utilizan dos murales con la finalidad de valorar por un lado las actividades realizadas y por otro el funcionamiento de la entidad.



Actividades finalistas divididas en cuatro bloques:

- Talleres y jornadas organizadas por **mma**
- Talleres y jornadas no organizadas por **mma**
- Cursos on line (no organizadas por **mma**)
- Encuentros, reuniones, meriendas,

Funcionamiento de la entidad e igualdad

- Compromiso personal con la igualdad
- Trabajo de la comisión de igualdad
- Cuidado de las relaciones como metodología
- ¿Es **mma** un espacio igualitario?



Se utilizan los signos negativos, igual y positivos y posteriormente se coloca un post-it con la aportación personal tras cada bloque se debaten las distintas valoraciones

Tras la colocación de cada post-it, la persona explica su aportación y la dinámica se cierra con un debate.

Con la presentación de la propia reunión como parte del proceso de evaluación del Plan estratégico pro equidad de género 2020-2023 de Medicus Mundi Álava de la entidad, *Berdintasunaren alde, koxka gure barnean dago* ya se está dando a conocer el proceso en el que la entidad está inmersa.



Se han identificado las actividades y se han valorado positivamente, se entienden como coherentes con la estrategia de igualdad y se ven claramente encaminadas a los objetivos destacando dentro de las **acciones formativas**:

- El taller sobre masculinidades que se considera como muy interesante y que ha incrementado la participación de voluntarios, por tanto, es valorado como un gran logro.
- El taller de interseccionalidad considerado como muy enriquecedor y que además dio pistas para poder seguir avanzando en igualdad

Los encuentros, meriendas y reuniones informales son las actividades mejor valoradas para avanzar personalmente, se perciben como coherentes y que fomentan ese aprendizaje colectivo y mutuo, el intercambio de saberes, el enriquecimiento como entidad y como personas, además de mostrar realidades y dar pistas para seguir como entidad. Facilitan la toma de decisión posterior colectiva.

Se ha valorado la **organización interna** de la entidad y se identifican pautas propias de la organización, que puedan estar perpetuando desigualdades e impidiendo un avance en materia de igualdad.

- **Compromiso de la entidad con la igualdad:** La totalidad de las personas tienen claro que **mma** tiene un compromiso real con la igualdad.
- **Trabajo de la Comisión de Género:** Las personas que están en la junta directiva conocen esta comisión y el trabajo que lleva a cabo, pero las personas socias no tienen conocimiento de dicha comisión
- **Cuidado de las relaciones como metodología.** Se sabe se conoce y se valora muy positivamente ese cuidado como metodología. Junta directiva y equipo de trabajo se cuidan mutuamente y mucho al igual que al voluntariado implicado que participa en la tienda o en las actividades. Surge la duda sobre las personas que son de la entidad, pero realmente no participan
- **¿Es **mma** un espacio igualitario?** Se intenta y se avanza expresando que seguramente siempre se puede seguir avanzando, pero desde luego se busca y se trabaja para que lo sea

El debate se centra en tres áreas

Por un lado, sobre el **desconocimiento de la existencia de la Comisión de Género** no del trabajo que realiza sino de su existencia. Quizás porque realiza un trabajo transversal y por tanto desde todas las comisiones y presente en todas las acciones, y se haya pretendido precisamente un trabajo fluido e invisible.

En **mma** se trabaja por Comisiones que han ido variando a lo largo del tiempo. Se valora que la coordinación entre las diferentes comisiones y en general en la entidad ha mejorado. Pero quizás más centradas en sus áreas y en el trabajo cotidiano. Y en cada comisión no se da información sobre la Comisión de Género. Y el voluntariado no tiene la visión global de la entidad.

También se habla del trabajo realizado en la **comunicación** con perspectiva de género y en particular de la formación realizada sobre “Comunicación interna desde el cuidado”, con una perspectiva feminista. Con todo, el tema de la comunicación en la entidad sigue siendo un ámbito de mejora.



Se perciben avances en la comunicación en la Secretaría Técnica y de esta con la junta directiva porque es fluida y efectiva, pero hay que mejorar en la comunicación con el voluntariado. El sentir general es que hay una evolución y una mejora de las relaciones personales y por tanto de la entidad, pero *‘no hemos encontrado un sistema de comunicación con el voluntariado que funcione’*.

La información escrita es información que luego se olvida, la comunicación que mejor funciona es el boca a boca y para eso el voluntariado tiene que participar en alguna comisión o bien en los espacios informales

Por último y sobre el **cuidado de las personas** está muy reciente el proceso llevado a cabo para la sistematización y visibilización del itinerario y evolución de **mma** como organización que pone los cuidados en el centro.

Entre las personas voluntarias hay una sensación de ‘culpa’ por no poder cuidar más a las compañeras de la Secretaría Técnica, de la Junta Directiva a las personas que ostentan cargos. Se tiene la sensación de que no se puede ayudar al equipo técnico porque la cooperación al desarrollo ha alcanzado un grado de especialización y burocratización que el voluntariado poco puede aportar, aunque vean muy presionadas a las compañeras contratadas. Las funciones técnicas y administrativas solo las pueden hacer las personas especializadas.

Entre el voluntariado es más fácil cuidarse. No existe esa presión. Cada persona aporta en función del tiempo del que dispone y que libremente quiere. Hay personas que se asocian por compartir la causa y apoyar el comercio justo, pero no para participar, cuidar o ser cuidada... las motivaciones personales son muy heterogéneas. Entre el voluntariado si hay una corresponsabilidad del reparto de tareas desde el compromiso individual.

Al finalizar la reunión se pidió una valoración concisa y breve. Las respuestas obtenidas fueron:

- Interesante
- Imprescindible para ver qué podemos mejorar
- Necesaria
- Pararse a pensar qué hacemos y cómo, revisar lo que estamos haciendo es importante
- Interesante y necesaria
- Importante
- Interesante y poder aportar un granito de arena

El espacio diseñado para que el voluntariado pudiera evaluar el plan estratégico pro-equidad se convierte en una reunión en la que compartir pareceres donde la comunicación en igualdad posibilita la reflexión, y el reconocimiento de todas las personas participantes como protagonistas del proceso poniendo el énfasis en la participación y empoderamiento comunitario, llevando a la práctica los aprendizajes adquiridos. Por todo ello valoran muy positivamente este tiempo de trabajo y con el convencimiento de estar haciendo cosas y estar haciéndolas bien, aunque queden otras por hacer. salen reforzadas y reforzados del a experiencia.



Reunión de devolución

Se realiza una reunión mixta a la que acuden las personas de la junta directiva, cuatro de las seis mujeres de la secretaria técnica y dos personas voluntarias para analizar el impacto que ha tenido el **Plan Estratégico Pro- Igualdad de Género (2020- 2023) “Berdintasunaren alde, koxka gure barnean dago”** identificando de qué manera se han integrado cambios pro-igualdad en las políticas, prácticas y creencias de la organización’



Tras el análisis de la documentación y los datos obtenidos de las técnicas cualitativas se diseña una dinámica con cada una de las partes del cuerpo dolido.

Cada parte hace referencia a un ámbito distinto de actuación

Cada ámbito se trabaja en tres fases:

- Una con las acciones previstas para ese fin.
- Otra con la valoración que se ha percibido desde la consultora
- Una tercera para las posibles aportaciones que surgieran durante la reunión.

Estas son las ideas fuerza extraídas en cada uno de los ámbitos:

Para esta reunión se diseña una dinámica virtual a partir de la imagen utilizada “Sistematización evolución **mmA**: los cuidados en el centro” (página 10) que a su vez proviene de la sesión de socialización y devolución de aprendizajes en torno al género.





CABEZA - REPRESENTA NUESTRA ASOCIACIÓN

- Organización de cooperación al desarrollo
- Enfoque de género en todos los niveles ligado al trabajo en favor de los valores de la entidad. Apuesta feminista muy clara altamente valorada por la junta directiva y las trabajadoras como una línea estratégica y marca de la entidad.
- Formación para vencer resistencias personales
- Enriquecer técnicamente los proyectos
- Entender mejor las realidades de las socias

MANZANA DE ADÁN - REPRESENTA NUESTRA COMUNICACIÓN

- Comunicación interna de la secretaria técnica: excelente
- Comunicación junta directiva: muy buena
- Comunicación junta con la secretaria técnica: muy buena
- Comunicación con voluntariado:
 - Comisiones: mejor coordinación que nunca
 - Entidad - voluntariado: Hay información, pero no 'se sabe'

HUESO DE LOS DESEOS - REPRESENTA EL REPARTO DE ENERGÍAS

- Se ha trabajado mucho y bien en las metodologías: participativas- flexibles.
- Se incorporan elementos positivos de mejora de la igualdad, pero se corre el riesgo de no transmitir desde qué enfoque lo estamos haciendo
- Se ha trabajado en la horizontalidad de la entidad. Fluida.
- Se desconoce el trabajo del grupo de igualdad
- Se trabaja la información interna y externa. No siempre conlleva la información.

HUESO DE LA RISA - REPRESENTA AQUELLO QUE NOS INDUCE AL OPTIMISMO

- Enfoque complejo - proceso - que requiere largos tiempos para notarse cambios en los valores, y por consiguiente en lo cultural y estructura organizativa.

MARIPOSAS EN EL ESTÓMAGO - REPRESENTA AQUELLO QUE NOS GENERA INQUIETUD

- La entidad está feminizada tanto en equipo técnico como en voluntariado. Se plantea la posibilidad de que exista sesgo de género.
- El sector conlleva valores de entrega, sacrificio... Exige disponibilidad.
- Se plantea una dicotomía de valores representados por los estereotipos de la Madre Teresa de Calcuta y del Che Guevara.
- Cuidado. Esa es una de nuestras señas de identidad
 - Cuidado al voluntariado / Persona voluntaria en el centro
 - Mejorar comunicación
 - Dedicar tiempo
 - Buscar espacios y lenguaje apropiados
 - Cuidado a las personas socias:
 - Aumentar el número



- Mejorar comunicación

CALAMBRE DEL ESCRITOR - REPRESENTA AQUELLO QUE NOS AGOTA

Este punto se entiende como un reto interno

- Cargas de trabajo en la plantilla
- Cuidado continuo y constante:
 - Intrapersonal
 - Interpersonal
- Trabajos feminizados que conllevan comportamientos feminizados

ALIMENTOS QUE INGERIMOS - REPRESENTA AQUELLO QUE SUMA

- Como **mma** se han conseguido muchos avances y logros. Nos gusta lo que hacemos y dónde lo hacemos. Podemos mejorar, pero nos vemos mejor que otras entidades.
- Estamos pasando de una cultura organizacional de entrega a una del cuidado. No queremos quedarnos en el discurso sino llevarlo a la práctica. Tenemos que aprender según vamos dando los pasos.
- En relación a la **política laboral**:
 - Coherencia: Se valora el compromiso con la plantilla gracias a la labor conjunta de Secretaria Técnica y Junta Directiva.
 - Secretaria técnica: Se pone en valor la evaluación anual de la plantilla (estado equipo y cargas de trabajo) y a las personas mediadoras con la Junta.
 - Junta directiva: Tanto a nivel personal como organizacional se reconoce su apoyo, cuidado y respuestas a las necesidades de la plantilla.
 - Se valoran positivamente las medidas existentes que facilitan la conciliación y aseguran corresponsabilidad por generar espacios cómodos.
 - Se advierte de la próxima renovación de cargos en 2025
- Sobre los permisos por cuidados se pide abrir la posibilidad de poder cuidar.
- Se ve necesario replantear los permisos vinculados al matrimonio y a la antigüedad.

CHARLIE HORSE (CALAMBRE MUSCULAR) - REPRESENTA AQUELLO QUE MOLESTA

- Se plantea la duda de si los privilegios como la edad, el género u otras variables que se reconocen históricamente en la entidad perpetúan o no los roles de género
- Se plantea la duda de si cuidamos desde la responsabilidad personal o como respuesta a criterios transparentes surgidos de decisiones colectivas y trabajados en la comunidad. Se pregunta si entendemos lo colectivo y lo comunitario como una visión de vida.
- Se plantea como un reto general que la interseccionalidad atraviese todo el trabajo. Se ve necesario entender que tiene diferentes formas y que alcanza todos los niveles. Se valora positivamente el Taller realizado “¿Qué es la interseccionalidad?”

TIBIA - REPRESENTA AQUELLO QUE SENTIMOS COMO FRÁGIL



- Se plantea como un reto interno el ampliar el número de personas asociadas.

LÍQUIDO EN LA RODILLA - REPRESENTA AQUELLO QUE NOS DEBILITA

- Se constata el equilibrio inestable entre aprobar derechos que se puedan sufragar económicamente y no ver estos derechos como privilegios sino como justicia social. Se expone la necesidad de coherencia en el mundo social y la cooperación.
- Se valora que en un contexto de desigualdades y precariedad se pueden asumir mejoras en las condiciones laborales sin sentimiento de culpa. Se plantea como un reto interno la mejora de las condiciones de trabajo de la persona expatriada.
- Se plantea la necesidad de generar dinámicas compartidas con todas las personas buscando la inclusión de todas ellas en todos los espacios.
- Se expone la necesidad de lograr una mayor horizontalidad con las socias locales.
- Se pide una profundización continua para la mejora en las relaciones horizontales existentes para un aprendizaje recíproco.

ESGUINCE DE TOBILLO - REPRESENTA AQUELLO QUE NOS PARALIZA

- No se siente esa paralización en ningún aspecto porque se ve la entidad como algo en continuo avance.

CORAZÓN - REPRESENTA AQUELLO QUE NOS ANIMA Y QUE NOS ESTABILIZA

- Se ve como un reto general la necesidad de más pedagogía a la hora de comunicar.
- Se quiere llegar a toda la sociedad y a todos los colectivos. Se siente que a veces se genera rechazo porque se entiende mal. Necesidad de información veraz que genere vínculos con socias locales.
- Se valora positivamente el Taller Participativo para el diseño colectivo de un guion de video sobre el Proceso de Género de **mmA** con LolaMora.
- **Trabajo en equipo**
 - Las distintas áreas estratégicas se entremezclan, se complementan y se refuerzan porque comparten todo.
 - Este trabajo comparte conexiones y puentes con voluntariado y otras organizaciones para el aprendizaje y la reflexión conjunta.
 - Se pone en valor la Jornada realizada para compartir la experiencia en torno al Plan Pro-Equidad, con Mugarik Gabe y con organizaciones colombianas activistas y el taller formativo “Aprender y compartir articulándonos con otras con Leticia Urretabizkaia.
- **Aprendizaje colectivo y horizontal**
 - El voluntariado en **mmA** merece ser visibilizado por su compromiso, su acompañamiento interno y por sentirse parte del proceso género.
 - Es necesario un mayor esfuerzo con las socias locales basado en la propia cooperación, el compartir, el intercambio y el sentimiento de pertenencia a procesos comunes.
 - Se ponen en valor charlas y encuentros como:



- La Charla online con Liz Menéndez, del Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán. Organización interna.
- Conjuntamente socias locales y voluntariado **mmA**: centradas en activismo político colectivo LGTBQ+.
- La Merienda del voluntariado con Yefri Peña.
- El Encuentro Perú-Colombia-Euskadi “Viviendo la identidad de género sobre el papel” dinamizado Leticia Urretabizkaia.
- La Merienda con el voluntariado con activistas del Agustino, Perú (Alicia Velasco, María Elena Enciso y Anayeli Anaya).
- El Taller sobre roles de género y nuevas masculinidades - Ruanda.
- El Taller “Dinámicas patriarcales en organizaciones sociales y el rol de los hombres en la deconstrucción” con Federico Abreu Silveira.
- El taller de nuevas masculinidades por generar conciencia y corresponsabilidad en hombres.

Valoraciones individuales de las personas participantes en la reunión han sido

- Conexión con la realidad gracias a una mirada “externa”.
- Reunión con muchos conceptos (densa) pero aprovechables.
- Constato que avanzamos. Profundizar en el tema de la INTERSECCIONALIDAD.
- Se ha aterrizado bien las fuerzas y debilidades de la Asociación.
- He recogido alguna clave para mejorar intervenciones.
- Analizar en lo profundo.
- De gran ayuda para seguir avanzando en igualdad.
- Radiografía con diagnóstico externo. ¡muy interesante!
- No es una foto fija. en camino...
- Hay que seguir evolucionando.
- Me han surgido Nuevas preguntas para reflexionar.



Grupo de discusión con la secretaria técnica

El lunes 7 de octubre se mantiene una reunión de trabajo en las oficinas de **mmA** a la que acuden las 5 trabajadoras de Vitoria y se conecta online la trabajadora expatriada en Ruanda. Esta reunión tiene como finalidad analizar la gestión cotidiana de los procesos del equipo de trabajo, la gestión de las personas y la gestión del poder.

Como ya hemos recalcado anteriormente, **mmA** está transitando un camino hacia nuevas formas de hacer centradas en el cuidado, en definitiva, de la vida. '**Koxka gure barnean dago**'. Efectivamente, el cuidado es algo que se aprende. Por ello es importante revisar el concepto de cuidado desde la perspectiva feminista.

El inicio de la reunión se vive con cierta tensión ya que, a priori, consiste en responder una serie de preguntas abiertas sobre su forma de hacer que se plantean para dar más herramientas al equipo de la consultora que tiene dudas al respecto. Estas cuestiones son:

- Los procesos del equipo de trabajo
- su satisfacción con las condiciones laborales como trabajadoras
- el liderazgo y la resistencia a ser nombradas lideresas

Los procesos del equipo de trabajo

Las personas participantes expresan su dificultad para comprender otras formas de gestión más horizontales de coordinación, pero sin necesidad de figura coordinadora. Explican que se ha llegado a la horizontalidad, desde la reflexión y el consenso en el equipo y consideran que el hecho de ser todas iguales, que no haya figura de directora ni coordinadora, es un avance en el camino hacia la igualdad.

Este cambio de visión ha supuesto al mismo tiempo cambios en los procesos de trabajo del equipo como la creación de comisiones (de comunicación, tienda, cooperación, género...) En la realización de reuniones semanales para mejorar la comunicación y evitar sentimientos de soledad. La única de las compañeras que está más sola es la responsable de las finanzas.

También ha traído consigo la incorporación de dinámicas y metodologías en espacios formales (asambleas, reuniones del grupo de género, teatros, informativos...) e informales (meriendas voluntariado: juegos como 1 2 3, teatrillos...) y 2 nuevas incorporaciones a la Junta Directiva.

Estas nuevas formas de hacer más atractivas han posibilitado lazos más estrechos entre el voluntariado y el equipo técnico, mejorando las relaciones y pudiendo aplicar la creatividad. Son en sí mismas un proceso muy enriquecedor para las trabajadoras que deja resultados en cuestiones prácticas y señalan como ejemplo el cartel de la comunicación. Se valoran como aprendizajes que se aplican en el día a día del trabajo



Satisfacción con las condiciones laborales

Respecto a su satisfacción con las condiciones laborales se inicia el debate con la pregunta sobre su responsabilidad en este tema porque ellas saben si se puede o no incrementar el salario y si se puede o no incrementar el personal al conocer la financiación prevista. Explican que son ellas las que proponen a la Junta Directiva qué hacer y que es la Junta que quien tiene la decisión final.

Todas las mujeres participantes son conscientes de la precariedad del sector, que dificulta tener mayores ambiciones económicas.

Están satisfechas con el Pacto Laboral conseguido que mejora el Estatuto. Hacen un esfuerzo por tratar de ser coherentes con el cuidado. Tratan de que “fluya” la disponibilidad de las personas que trabajan. Se incide en la desconexión digital como necesidad.

Se plantea un interesante debate sobre cómo se debe entender el cuidado en un momento de alta presión por carga de trabajo fuera del horario. ¿Cuida quien responde a un llamamiento de ayuda o cuida quien no llama para pedir ayuda fuera del horario? ¿Estar disponible a demanda fuera del horario laboral implica apoyar y mostrar **disponibilidad** y compromiso con el equipo o por el contrario implica no tener cuidado con la desconexión y por consiguiente la salud mental de las personas forman parte de ese equipo?

En cualquier caso, valoran muy positivamente el esfuerzo que se realiza en el cuidado y el clima de trabajo que se ha creado.

Liderazgo

Se percibe un cierto rechazo hacia el concepto de **liderazgo** ya que, si bien los liderazgos son claros tanto para la trabajadora expatriada como para la consultoría externa, en el equipo no se reconocen y se resiste a visibilizar las responsabilidades siempre en la búsqueda de la horizontalidad que se considera un logro por parte del equipo técnico. Cuando van a reuniones supramunicipales sí son más conscientes de quién toma la palabra ya que en general las voces de hombres se oyen más porque son los coordinadores. Es un equipo que ha trabajado la comunicación inclusiva y se aprecia.

Saben que la comunicación es un campo de mejora tanto la interna como la externa porque se ha trabajado a lo largo de la vigencia del plan y su mejora es un reto que se han marcado.

Para finalizar se comentan los avances y logros conseguidos como el trabajo de sistematización, la realización de un taller para elaborar el guion del video de manera colaborativa y el propio proceso de evaluación. Espacios que han propiciado una revisión profunda sobre los procesos de trabajo y las transformaciones que han tenido lugar en aras a ese cambio organizacional con un carácter transformador y feminista. Son importantes estos espacios de reflexión y desde el otro lado de la cámara la compañera expatriada valora muy positivamente este espacio-tiempo para repensar los procesos aunar los discursos y mejorar la coherencia.



Análisis

mmA, decide contratar a la empresa **AZ Participación** para realizar la evaluación externa de su **Plan estratégico pro equidad de género 2020-2023** *Berdintasunaren alde, koxka gure barnean dago* por tratarse de una consultora de igualdad feminista, con amplia experiencia en la igualdad y en la elaboración de diagnósticos, evaluaciones y planes de igualdad. Esta consultora no es experta en el ámbito de la cooperación al desarrollo, porque su ámbito de trabajo es principalmente instituciones o empresas que manejan lenguajes diferentes y miradas distintas.

Para entender la complejidad de la organización es importante aludir a una serie de ideas obvias, ya expresadas, pero que resultan necesarias para enmarcar este apartado del documento.

El hecho de ser **ONGD** implica que su finalidad es contribuir al desarrollo humano sostenible y mejorar las condiciones de vida de comunidades vulnerables, priorizando la justicia social, los derechos humanos y la sostenibilidad ambiental, para crear un mundo más equitativo y solidario.

mmA es una ONGD que nace en 1969. En la actualidad está formada por 26 personas voluntarias 16 mujeres y 10 hombres con una junta directiva compuesta por 3 mujeres y 3 hombres y una secretaria técnica formada por 6 mujeres, 5 de ellas en Vitoria-Gasteiz y 1 en Ruanda.

Pertenece a la FAMME (Federación de Asociaciones medicus mundi en España), por lo que existen ciertas obligaciones y algunos alineamientos estratégicos que deben respetarse, si bien **mmA** posee una gran autonomía. También forma parte de la **Coordinadora Estatal de Comercio Justo** y de la **Red de Cuidados** de la capital alavesa,

Es una entidad en la que conviven **personal voluntario y un equipo técnico contratado** formado por seis mujeres con funciones, expectativas, roles, dedicación y compensaciones diferentes. Esto requiere una dinámica compleja de gestión, coordinación y motivación

mmA lleva a cabo, realiza o apoya:

- 🔍 Proyectos de Desarrollo y Ayuda Humanitaria
- 🔍 Proyectos de Educación para la Transformación Social
- 🔍 Crean recursos formativos para la Universidad
- 🔍 Compromiso con el Comercio justo con una tienda en Vitoria-Gasteiz

El **comercio justo** promueve el consumo responsable, donde las personas consumidoras valoran el trabajo humano y la procedencia de los productos. Esto resuena con el feminismo del cuidado, que demanda una revalorización del trabajo de cuidado y con la economía feminista, al abogar por un sistema económico justo y equitativo que ponga en el centro el bienestar de las personas y el respeto al entorno natural. Ambas promueven un cambio de paradigma hacia una economía que valora el trabajo humano y prioriza la vida y el cuidado, sentando las bases para una sociedad más justa y equitativa.



Apuestan por mantener la tienda como herramienta de sensibilización para un consumo sostenible y responsable pero no da para contratar a una persona por lo que se mantiene mediante por el voluntariado. Esta tienda no genera recursos para la asociación.

‘En la tienda se ofrecen productos de calidad para consumidoras y consumidores que apuestan por un modelo económico diferente que asegure unas condiciones de trabajo dignas para las mujeres y hombres que lo han producido, que no haya explotación infantil, que se mantenga el respeto por el medio ambiente...’.⁶

El comercio justo y la política feminista del cuidado se refuerzan mutuamente.

En lo que se refiere al **cambio organizacional pro-equidad**, la materia que nos ocupa, **mmA** es una entidad que, por ideología, persigue la equidad desde su origen.

Ya en 1992 encontramos en la entidad las primeras referencias a la igualdad de mujeres y hombres. Esta sensibilidad se materializa en 2001 en una serie de medidas de conciliación y reconocimiento para dar soluciones a necesidades concretas de cuidado. En 2002 y 2003, con la realización de un taller formativo con María Minondo, se impulsa el trabajo de la Coordinadora de ONGD que deriva en el inicio de la política de género cuyo resultado más visible es la inclusión de la perspectiva de género en los productos y el uso de lenguaje para las comunicaciones.

Entre 2006 y 2008 se realiza una primera política de género y en 2013 una segunda que abre la línea de trabajo de los cuidados. En 2019 se elabora el diagnóstico para la realización de la tercera, que es la que nos ocupa, en la que ya se habla del plan estratégico pro-equidad de género que persigue el cambio organizacional⁷. Este último plan ha supuesto diversos cambios en las estructuras de trabajo, en las condiciones laborales y en las tomas de decisiones de la entidad que son el resultado de una trayectoria larga y constante en el tiempo.

mmA cuenta con una estructura de personal estable para implementar políticas de igualdad compuesta por 4 personas 2 técnicas y 2 personas de la Junta Directiva: la **comisión de género**.

Gracias a este recorrido, se puede afirmar que la perspectiva de género hoy se encuentra presente tanto en los **servicios como en el producto** que ofrecen.

Trabaja en el desarrollo de iniciativas de empoderamiento de las mujeres y su participación directa en el diseño de proyectos que contribuyan a dicha igualdad favoreciendo el asociacionismo y la formación de mujeres.

Es el caso de los proyectos que garantizan el derecho humano al agua potable y al saneamiento sostenible en Perú y Ecuador, donde las mujeres de localidades rurales participan de manera activa, propositiva y en equidad de género.

⁶ Extraído de su página web <https://www.medicusmundi.es/es/quienes-somos/asi-nos-organizamos/asociaciones/12/alava-araba>

⁷ Extraído del ‘Diagnóstico de equidad de género de Medicus Mundi Araba’ proceso de cambio organizacional pro-equidad de género. Diciembre 2019



Promueve acciones de denuncia frente a la violencia machista como en Perú, donde gracias a la organización aliada CENDIPP (Centro de Investigación y Promoción Popular), una asociación civil sin ánimo de lucro, y con enfoque de género, trabaja el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. Recientemente han incorporado acciones de formación e información sobre el derecho de las mujeres, de todas las edades y de la población LGTBI, en el enfoque de derechos y de igualdad de género.

Trabaja en favor de los derechos sexuales, reproductivos, económicos, sociales y políticos de las mujeres como en el programa de Ruanda (en el distrito de Kamonyi) el empoderamiento personal y comunitario de 7 cooperativas de mujeres desde una perspectiva social, económica, de salud sexual y reproductiva y de derechos humanos.

Busca alianzas y el trabajo en red con distintas organizaciones tanto para el comercio con Bidebidean o Setem Hego Haizea, que establece el tema de los cuidados para la vida como uno de sus ejes de intervención y entidades feministas como Mugarik Gabe. En definitiva, apuestan por una mirada feminista y de cambio organizacional, con una revisión profunda de la reproducción de las desigualdades de género en la vida personal, en las relaciones de poder entre las personas y en las prácticas organizativas. Esto se traduce en el quehacer cotidiano:

Estructura de la organización

- No hay persona coordinadora. Esto favorece la aparición de capacidades y aptitudes que se desconocían en personas del equipo técnico.
- Política salarial igualitaria. Todas la tienen misma categoría laboral (a excepción de la persona expatriada) y cobran lo mismo si bien se retribuyen la antigüedad.
- Subidas salariales. Se realizan en base a los resultados anuales y a orientaciones presupuestarias. Suele ser el equipo técnico quien hace una propuesta de subida, siempre con una visión a largo plazo. La última palabra es siempre de la junta.
- Convenio laboral que incluye la conciliación y facilita el teletrabajo. El equipo es consciente de la necesidad de revisar este punto.
- En el momento de esta evaluación, se está tratando en formaciones nuevos conceptos relacionados con medidas vinculograma o de desconexión digital.

Trabajo en equipo

- Reuniones todos los lunes del equipo técnico con Orden del Día. De forma habitual participan algunas personas de la Junta Directiva. Se intenta marcar tiempos para no alargar excesivamente las reuniones.
- La Secretaría Técnica participa en Juntas Directivas y Asambleas.
- Se reparten las responsabilidades de forma equilibrada, evitando que nadie se queda sola (en momentos de formulación, picos de trabajo... todas las personas cuentan con apoyo).
- Se generan grupos multidisciplinarios. La oficina técnica se organiza en mini comisiones: Comercio Justo, EpTS, Cooperación, Comunicación, Género... Hay personas voluntarias que participan en esos grupos (en el de género son 2)
- Existen diferentes grupos de WhatsApp. Todas las personas están dentro de los que les corresponde (ST, JD, tienda). Se ve necesario regular estos grupos.
- Al menos una vez al año se organiza un encuentro lúdico (cena, comida...)



Cuidado de las personas

- Puesta en marcha de nuevas metodologías: asambleas teatralizadas, meriendas de voluntariado en las que se trabaja un tema.
- Evaluación anual del estado del equipo, cargas de trabajo, responsabilidades.
- Son designadas personas mediadoras de la junta en caso de conflicto, si bien primero los temas “enquistados” se trabajan dentro de la propia secretaria técnica.
- Se prioriza la estabilidad laboral (consecución de jornadas completas) frente a nuevas contrataciones.
- Se favorece un equilibrio en el equipo.
- Ante sobrecargas/momentos de debilidad, ya sea por asuntos familiares, personales, emocionales... se intenta apoyar a esa persona “liberándola” de ciertas cargas.

Formación interna

En principio, la formación es principalmente para el equipo técnico. Esta formación puede ser financiada y organizada al margen de la subvención recibida para el Plan Estratégico pro-igualdad (en la tabla, formaciones sombreadas) o formar parte del proceso (actividades sin sombreadar)

Año	Formacion	Asistencia
2021	Jornada de Cooperación feminista en Bilbao de la CONGDE y AVCD,	P. equipo técnico
	Jornadas Salud y Diversidad Sexual MMB	Junta Directiva
	Curso online: ‘El machismo mata, porque atonta’ Violencia simbólica y represión patriarcal’	P. equipo técnico + Junta Directiva
2022	Curso online: ‘El laberinto de los DDHH y la igualdad para las mujeres en África’ de S. Internacional	P. equipo técnico
	Jornada I “Limitantes de participación de las mujeres”	P. equipo técnico + Junta Directiva
	Curso “Violencias machistas y atención sanitaria”	P. equipo técnico + Junta directiva + voluntariado
	Encuentro/merienda con Yefri Peña lideresa trans sobre violencias que sufren las personas del colectivo LGTBIQ+. (CENDIPP)	Equipo técnico + junta directiva + voluntariado
	Encuentro/merienda con activistas del Agustino-CENDIPP	Equipo técnico + junta directiva + voluntariado



	Formacion	Asistencia
	Salud sexual reproductiva (derecho al aborto) Formación de UNFPA	P. equipo técnico
	Taller Modelos de trabajo y activismo que pongan los cuidados en el centro	Equipo técnico + junta directiva + voluntariado
2023	Encuentro Perú- Colombia- Euskadi “Viviendo la identidad de género sobre el papel”	Equipo técnico + junta directiva + voluntariado
	Encuentros online con mujeres trans Colombia-Perú	Equipo técnico + junta directiva
	Charla sobre la Agenda Feminista desde Perú	Equipo técnico + junta directiva + voluntariado
	Congreso de Economía feminista	1 persona del equipo técnico
	Taller Aldarte: ‘Derechos Humanos y Diversidad	2 Junta directiva
2024	Taller "Interseccionalidad" (con Leticia Urretabizkaia)	Equipo técnico + junta directiva + voluntariado
	Jornada II. “Estrategias para confrontar limitantes”	Equipo técnico + junta directiva + voluntariado
	Taller "Masculinidades no tóxicas" con Fede Abreu	junta directiva + voluntariado

Como resultado del propio plan hay una apuesta por la formación colectiva. La búsqueda de la horizontalidad requiere nuevas metodologías mas participativas. Estas metodologías se aplican a los espacios formales como reuniones de junta, asambleas, y también a los espacios informales como las Meriendas del voluntariado y los talleres formativos. Estas formaciones colectivas se encaminan a pasar de la teoría a la práctica los acuerdos y medidas que se recogen en los documentos, planes y protocolos que la entidad tiene para avanzar en el cambio pro-equidad.

Al margen de las actividades descritas en la tabla y planteadas en el plan, se ha realizado a lo largo del 2024 la sistematización de saberes aprendidos recogidos en el documento ya mencionado elaborado por Leticia Urretabizkaia Gil. Además se ha elaborado un video, que acompaña y facilita la socialización de los saberes aprendidos y compartidos.



Se opta por la realización de actividades participativas que posibiliten ese aprendizaje compartido, la reflexión y profundización en aspectos concretos de las igualdades y desigualdades que van a tener consecuencias en la organización de la entidad hacia espacios más horizontales e igualitarios.

No se pueden entender como actividades estancas ya que se interrelacionan y responden simultáneamente a los tres procesos y a los cinco objetivos planteados, porque, con cada una de las actividades que se listan, se avanza hacia una organización de la entidad en un todo coherente que posibilite trabajar por la igualdad de las personas independientemente de sus características personales, y culturales.

Aprendizaje compartido	- Taller MG (escuela empoderamiento) - Taller MG-SHH (participar) - Taller MG-mmA (ponentes) - Ponencia Flora tristan Agenda Feminista - Sistematización de experiencias positivas con FAMME
Organizacional	- Jornada Formación tareas invisibilizadas - Jornada estrategias para confrontar limitantes - Sistematización evolución
Personal formativo	- Comunicación interna - Nuevas masculinidades - Comunicación externa - Socialización de aprendizajes - Elaboración video

También esta evaluación, como parte de este proceso de construcción colectiva, tal y como se descrito ha tratado de recoger las opiniones de todas las personas que han querido valorar el proceso para hacer del mismo una herramienta de aprendizaje compartido a la vez que un instrumento de difusión del plan pro-equidad.

Podemos afirmar que nos encontramos en una entidad con una política feminista que pone en el centro el cuidado como estrategia política, para la sostenibilidad de la vida. Son más igualitarias que otras entidades, con una trayectoria y experiencia de gestión horizontal, que valora mucho el trabajo en equipo, y que tiene en su haber reflexiones que se transforman en retos de futuro

Retos planteados

Los retos planteados no provienen en exclusividad de este proceso de evaluación, ni posiblemente tampoco del trabajo realizado exclusivamente en el proceso evaluado del plan pro-equidad 2020-2023 ya que hablamos de recorrido, de tránsito hacia un modelo organizacional



pro-equidad donde no hay una ruta trazada a priori, y las medidas llevadas a cabo son experiencias únicas que, una vez realizadas, comprobamos la adecuación de las mismas.

Respecto a las condiciones laborales

-  Valorar la estructura familiar de cada persona trabajadora o las posibilidades que existen para cuidar a los seres queridos, que pueden ir más allá de la familia normativa. En este punto se estudian las medidas relacionadas con vinculograma como una manera de abrir el abanico de cuidados y trascender lo que hoy asumimos como lo normal.
-  Respetar la desconexión digital

Respecto a la entidad

-  Fomentar la participación masculina en las actividades y talleres que se organizan.
-  Involucrar al voluntariado en las actividades y que se sientan parte de las mismas.
-  Cuando se producen, es necesario dar respuestas inmediatas a los problemas del voluntariado relacionados con la organización de la tienda y las comisiones.
-  Es necesaria la formación para el voluntariado ya que existen distintos niveles de sensibilización con respecto a la igualdad.
-  Hay que seguir trabajando la horizontalidad.
-  Se debe mantener la toma de decisiones por acuerdo en la Junta directiva
-  Se debe mantener el liderazgo de la Secretaría Técnica por ser las personas expertas.
-  Es preciso sistematizar los aprendizajes y la experiencia de la horizontalidad.

Respecto a la comunicación

-  Mejorar la comunicación interna. Se ha avanzado mucho pero siempre se puede mejorar.



Se precisa formación en comunicación no violenta.



Es necesario socializar la información sobre el cambio que se está llevando en la organización a todas las personas que forman la entidad.



A nivel de apuesta organizacional y de líneas de trabajo:

- Compartir con las socias locales este proceso del cambio para poner los cuidados en el centro.

Respecto al propio proceso de cambio.



No son acciones aisladas sino parte de un proceso. Es un enfoque complejo que conlleva largos tiempos para que se perciban cambios en los valores, y por consiguiente en lo cultural y en la estructura organizativa.



Es preciso seguir reflexionando desde el cuidado para detectar y comprender cómo se producen las desigualdades de género en las organizaciones.



Es necesario visibilizar y poner en valor el propio proceso y sus implicaciones.



Reflexiones

Esta evaluación se elabora desde una **perspectiva feminista** y mediante un **proceso participativo** para detectar y eliminar las desigualdades de género en **mmA** poniendo en valor todas las voces que han querido tomar parte en la misma.

Al revisar los relatos personales, los discursos sobre las oportunidades y limitaciones formales o informales que se dan en la propia organización partiendo de sus protagonistas, resulta más fácil comprender que las propias vivencias de las personas participantes no son experiencias únicas; que determinadas situaciones no son casualidades sino que responden a la manera en que el **sistema social patriarcal** resuelve la **reproducción cotidiana** de las personas y que algunas ideas que se han expresado son el resultado de la manera en que la sociedad organiza **los mercados**, y asigna recursos económicos para la producción de bienes y servicio de la manera más rentable.

No podemos olvidar que aún hoy se mantiene una **socialización diferenciada por sexo** mediante la cual todas las personas son educadas, influidas y moldeadas de manera distinta según las normas, expectativas y roles asociados a su género.

Aunque la crítica feminista, las luchas por los **derechos de género** y la educación inclusiva buscan romper con estas prácticas y hay avances significativos hacia modelos de socialización no diferenciados o más equitativos que promuevan la igualdad y permitan que las personas desarrollen su potencial sin limitaciones de género, sigue siendo un fenómeno persistente y es un mecanismo clave en la **formación de roles y normas de género**, con implicaciones profundas en la vida individual y colectiva en todos los ámbitos incluido el propio concepto del cuidado.

A lo largo de las entrevistas, reuniones grupales y cuestionarios se recoge la idea de estar en un **sector feminizado** y a la vez la idea de **igualdad salarial** al ser un equipo formado solo por mujeres.

La economía feminista lleva años estudiando la contribución económica de las mujeres en el mercado de trabajo revelando los mecanismos de discriminación en el mercado laboral. Muestra la existencia de procesos de segregación horizontal (por sector de la actividad) y segregación vertical (por jerarquía), de concentración de las mujeres en espacios de precariedad laboral o peores condiciones laborales y brechas de género en los ingresos laborales.

Expresiones como:

‘Siempre gustaría cobrar más, pero lo asumimos de manera corresponsable y compartida’

‘Jubilarse en una ONG es excepcional pero aquí lo hemos conseguido, gracias a que hay mucho compromiso y entrega. Pero esto lleva a no medir bien las fuerzas, porque no es solo un trabajo cuando estás contratada’.

Nos remiten a las dificultades de **pasar de una cultura organizacional de entrega a una del cuidado** que no quede en el discurso y sugiere la necesidad de revisar y cuestionar el enfoque de los cuidados con un carácter transformador y feminista para que no se conviertan en un instrumento que reproduzca las desigualdades del sistema en que las mujeres cuidan.



Además, nos lleva a enfrentarnos al siguiente interrogante ¿es trabajo-voluntariado-militancia?

Militancia como actividad colectiva orientada hacia la transformación social. Una actividad que se hace por pasión, por convicción, por conciencia. **Voluntariado** como solidaridad comprometida y organizada; es una manifestación cualificada de la iniciativa ciudadana por el progreso social; en definitiva, el **activismo** son conceptos que resuenan con las luchas feministas de transformación social. Pero no son **trabajo**. En **mmA** conviven personas voluntarias y trabajadoras, y las compensaciones y reconocimientos no son similares, mientras para las primeras se enmarca en su tiempo al margen del trabajo, el tiempo libre para las segundas es su trabajo por el que reciben una compensación monetaria, si bien para parte de las trabajadoras su trabajo tiene bastante de la militancia y eso implica un modo de ser estar en el mundo

Pero hay relatos que manifiestan una sensación de **cansancio y carga laboral** en el equipo técnico valorando el sostén emocional y cariño por parte de todas las personas de la entidad.

‘El trabajo siempre es mucho, ya no hay picos, es todo el rato mucho. La forma de trabajar es apoyarse, pero como voluntarias no podemos colaborar con las técnicas, ya es imposible. El nivel de exigencia es muy alto. No podemos quitarles labor, tienen una capacidad grande de asumir trabajo’.

‘Dependemos de la financiación no todo se puede sostener’.

El **Pacto Laboral** es un logro conseguido. Es un acuerdo laboral claro que no reconoce valores patriarcales de **entrega, sacrificio o disponibilidad**. Hay que tener en cuenta que como mujeres sigue en el imaginario el estereotipo ‘las mujeres hacen todo por amor’ a pesar de ese acuerdo laboral, lo que puede poner en riesgo ese logro obtenido impidiendo el avance en el nuevo modelo organizacional.

Sería importante la concreción en los cuidados teniendo en cuenta las relaciones laborales, desconexión digital, responsabilidad organizativa, planificación del equipo evitando los clichés “*te ayudo en lo que necesites*”.

En cuanto al voluntariado, si se quisiera hacer una revisión de posibles sesgos de género que se estén presentando para su superación, sería interesante contar también con un **pacto transparente** donde cada persona escoja libremente qué militancia, y qué voluntariado puede y quiere hacer, sin que los privilegios (edad, género, tiempo en la entidad, lo que se hace históricamente etc.) entren a perpetuar estos roles de género. Aplicar la **corresponsabilidad** como característica del cuidado personal a unos criterios transparentes que surgen de decisiones colectivas y sean recibidos en la comunidad de **mmA**.

El **sostén** y la **contención emocional** por parte de la junta directiva son muy importantes en los momentos en que se requiere más esfuerzo y tiempo, pero una revisión de los procesos. Analizar qué dificultades o carencias se presentan en los procedimientos laborales es un paso para tomar conciencia sobre las prácticas y procedimientos que reproducen lógicas que ‘nos descuidan’ y un movimiento hacia la transformación de la organización.



La **precariedad en el sector** no puede justificar un exceso de carga laboral. Si unimos que mucho del trabajo que se realiza en **mmA** se encuentra en países con situaciones difíciles, donde a veces faltan los derechos más básicos; contextos de injusticias sociales, a la crisis sistémica, puede que la mejora de las condiciones conseguidas con el Pacto Laboral en un contexto de tantas desigualdades y financiado con recursos públicos sea complejo; pero es necesario asumir estos derechos sin culpa. No es una cuestión de privilegios es justicia social y para asumirlo sin ningún tipo de culpa es importante seguir avanzando en el **empoderamiento** de las mujeres.

En este sentido es necesario seguir profundizando en **mmA**, cómo se organiza, desde dónde y entender la apuesta por los cuidados en el marco de un **cambio organizacional feminista**, requiere tener tiempo, como uno de los recursos más preciados de la vida, que no es otra cosa que el tiempo que cada quien pasa en el planeta y la pobreza de tiempo es una realidad que afecta más a las mujeres y genera desigualdad

Finamente el tema el trabajo de cuidado realizado tradicionalmente por parte de las mujeres se caracterizaba por su **invisibilidad** y su **carácter natural**. Una de las aportaciones más importantes de la economía feminista es precisamente el trabajo doméstico, el trabajo de cuidado. No, se profundiza en este tema porque sería extendernos desde la reproducción de la fuerza de trabajo, su cuidado, la organización social del cuidado; la presión sobre el tiempo de trabajo de las mujeres y las posibles restricciones para realizar otras actividades (entre ellas, la participación en la vida económica, política y social) hasta las llamadas «**cadenas globales de cuidado**», por las que las mujeres empleadoras en el país de destino transfieren el cuidado de sus seres queridos hacia trabajadoras migrantes, y desde estas hacia sus familiares o personas próximas en el país de origen agudizando las desigualdades.

Desde la comisión de igualdad de **mmA** se ha optado por la **horizontalidad** y un **liderazgo compartido**, un trabajo transversal y fluido que impregne todas las áreas y actividades de la entidad. Es un importante trabajo que se realiza sin el reconocimiento suficiente porque no se ha dado a conocer. Y no se ha hecho por una decisión consciente. Sin embargo, si se pierde de vista el porqué y el para qué de ese cambio organizacional podemos desviarnos de la política del cuidado que es una política de transformación hacia una sociedad más justa donde se reconozcan los trabajos invisibles.

mmA con este proceso ha implementado modificaciones en la **gestión de personas** (la conexión entre las diversas esferas de la vida laboral, familiar y personal; la política salarial, el protocolo de violencia machista, etc.); los **procesos de trabajo**; la **sistematización** de los aprendizajes; la gestión del poder, y con un enfoque interseccional, pero podríamos preguntarnos si en la gestión del poder las creencias preexistentes tanto a nivel personal como organizacional están imposibilitando dar la dimensión que tiene en toda su potencialidad al plan pro-igualdad.

Las **resistencias** al concepto de liderazgo impiden un liderazgo feminista que se marque una agenda política antiracista, antisexista, plural y diversa que busque un cambio sociopolítico y económico.



Hay trabajadoras en la entidad conscientes de la desigualdad, que trabajan en espacios diversos con una mirada interseccional. Tienen la responsabilidad compartida y buscan el cambio social. Visibilizar, reconocer y poner en valor el trabajo de la comisión de igualdad y su autoría no tiene por qué conllevar un liderazgo autoritario, neoliberal,

Desde la duda de si existe un liderazgo de mujeres distinto al liderazgo ejercido por los hombres, no cabe duda de la existencia de un liderazgo feminista, que surge como parte del proceso de empoderamiento de las mujeres. Este liderazgo se convierte en un concepto que las mujeres pueden adoptar y hacer suyo

El cambio organizacional hacia organizaciones que contribuyan a generar un mundo más justo pasa por liderar procesos sostenibles en el tiempo y para cada persona, por compartir con las organizaciones aliadas las buenas prácticas y aprender unas de otras. No hay un camino trazado. No ha transcurrido el tiempo suficiente para poder mostrar experiencias que se han mantenido en el tiempo. como tampoco existen referentes de lideresas feministas.

ANEXOS

EVALUANDO LA IGUALDAD DE GÉNERO Y CUIDADOS EN MMA

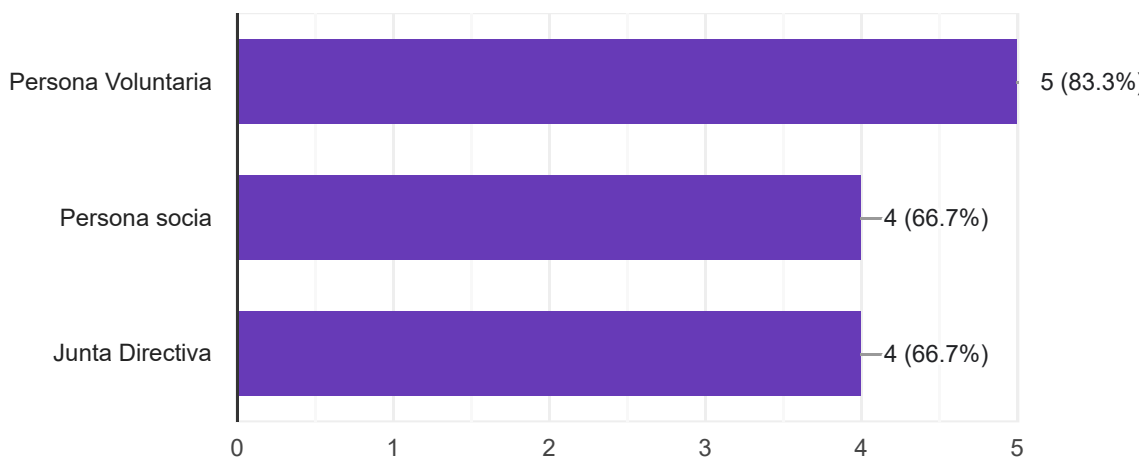
6 respuestas

[Publicar análisis](#)

Señala todas las opciones que corresponda. En MMA soy:

[Copiar](#)

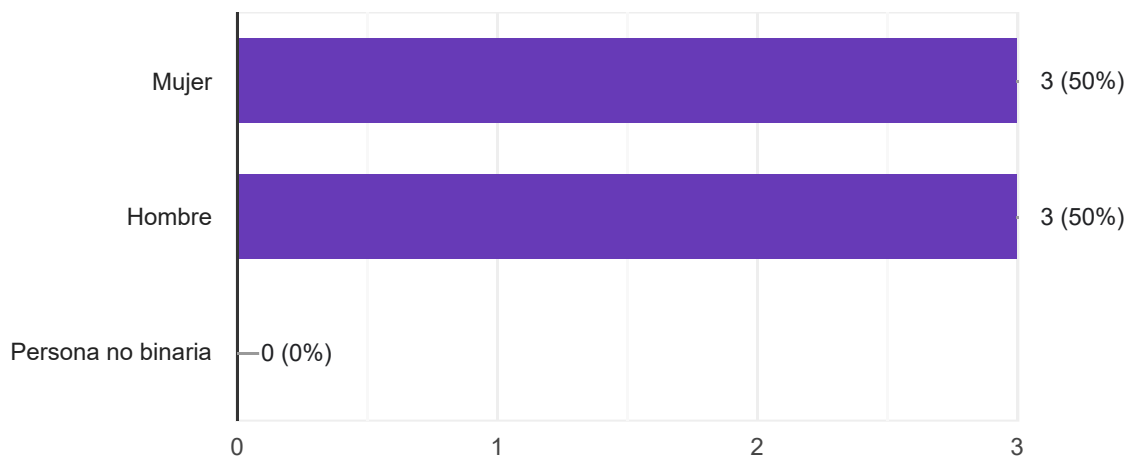
6 respuestas



Me identifico como:

[Copiar](#)

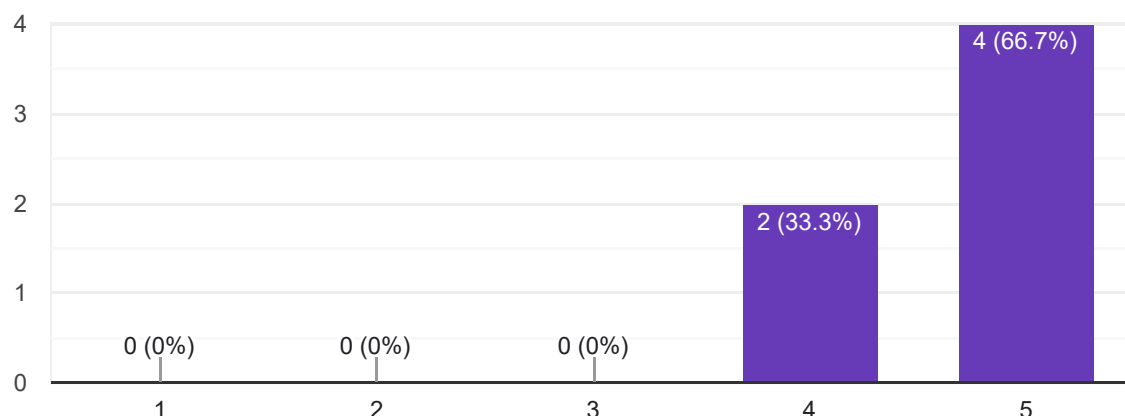
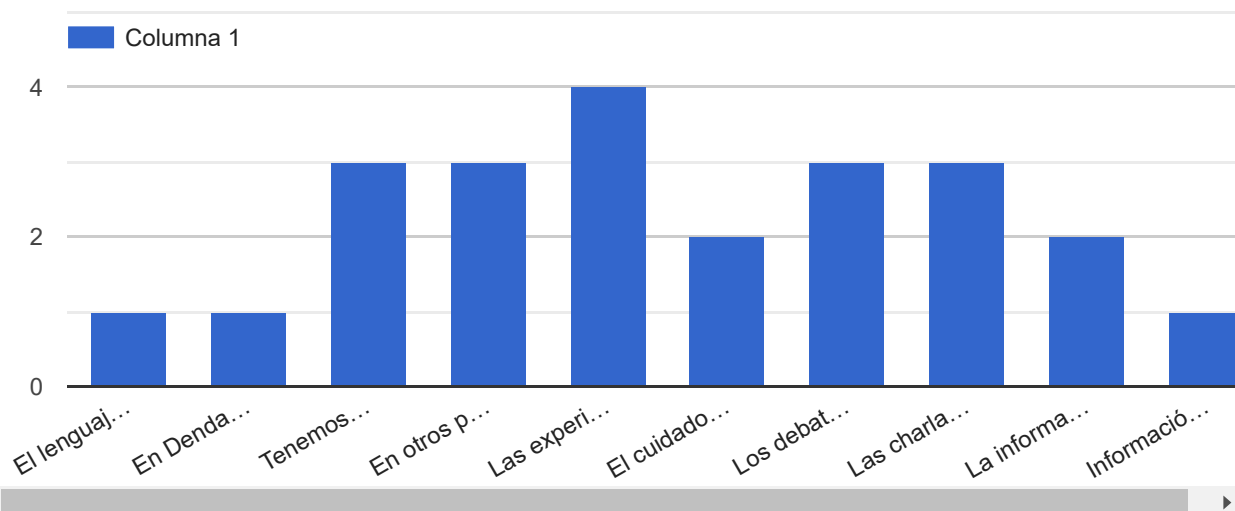
6 respuestas



Me siento parte de medicusmundi Araba (1 nada, 5 mucho)

 Copiar

6 respuestas

Según tu opinión, qué **tres** afirmaciones del listado **reflejan mejor** el trabajo en **igualdad de género de MMA** Copiar

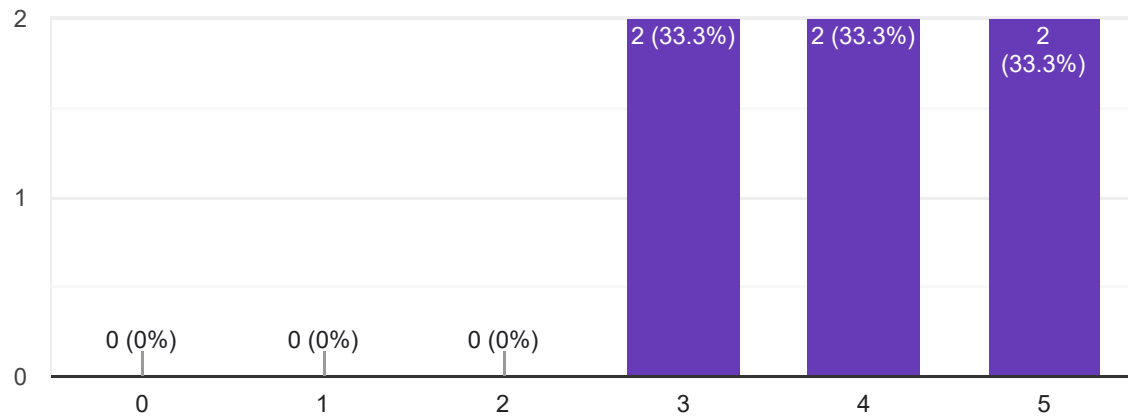
1. El lenguaje inclusivo ayuda a sentirnos parte de lo que se está comunicando
2. En Dendamundi cuidamos transmitir igualdad a la clientela
3. Tenemos una Política de Género en la asociación que nos ayuda a avanzar en la igualdad
4. En otros países trabajamos por los derechos de las mujeres y otro colectivos minorizados por la igualdad
5. Las experiencias y vivencias personales de quiénes luchan por su derechos en igualdad de oportunidades nos ayuda a avanzar en nuestro trabajo por la igualdad
6. El cuidado que nos tratamos de dar entre las personas que formamos parte de MMA
7. Los debates internos ayudan a mejorar nuestras dinámicas en favor de la igualdad
8. Las charlas y talleres ayudan a desmontar mis privilegios y empatizar
9. La información interna (boletines propios, videos, noticias...) nos permiten conocer mejor el trabajo de igualdad
10. Información, artículos, cursos, talleres ajenos que nos traslada MMA nos ayudan a reflexionar sobre la igualdad





1.1. En este momento, en MMA contamos con 3 mujeres y 3 hombres en la Junta Directiva ¿Aporta esto al equilibrio de igualdad de género en MMA?

6 respuestas



1.2. Referido a esto de la participación en la Junta Directiva, ¿Se te ocurre alguna idea para mejorarla?

3 respuestas

Aumentar la rotación en la junta incrementaría la participación de los socios en la asociación

Que más personas (nuevas) se unan a la Jubta

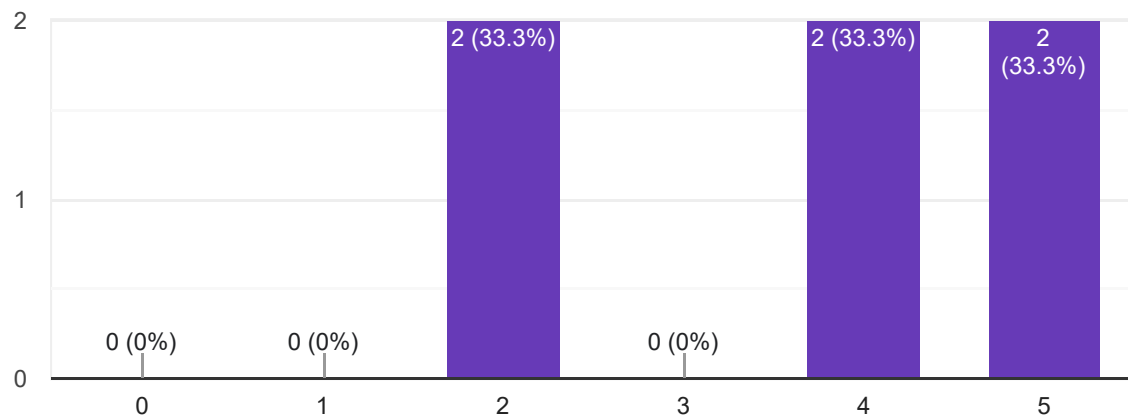
Comunicar lo que hace la Junta al Voluntariado





1.3. ¿Han aumentado tus conocimientos sobre igualdad de género gracias a MMA?

6 respuestas



1.4. Señala alguna acción general/ tarea específica/ actividad concreta que te haya servido para mejorar tus conocimientos sobre igualdad de género

4 respuestas

¡Testimonios de expatriadas

Todo el proceso actual

Encuentros con las contrapartes en espacios no formales

Algunos talleres, aunque no recuerdo el título, las charlas con visitas de Perú

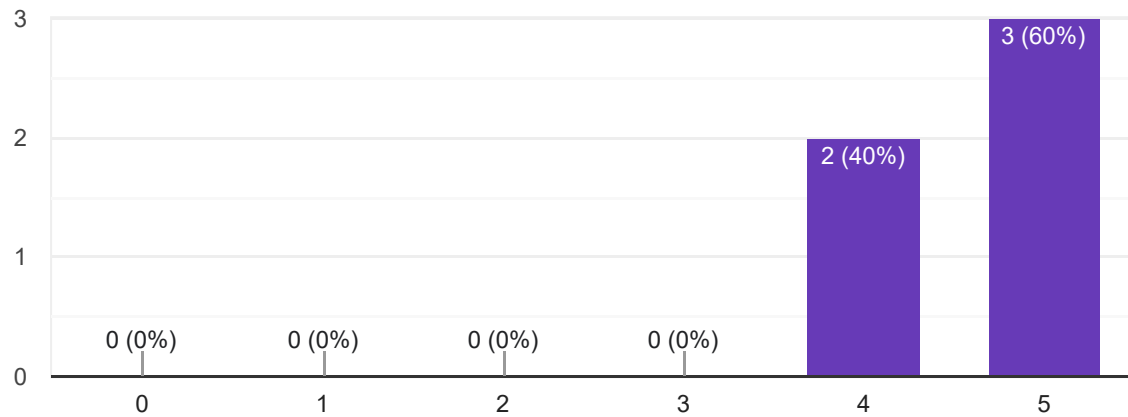




2.1. En MMA, trabajamos con aliadas: Socias locales en otros países; otras ONGD aquí; personas productoras de aquí y de allí; personas con las que se trabaja en otros países; grupos y colectivos o con los que trabajamos aquí...

¿En qué medida nos ayuda a trabajar la igualdad de género?

5 respuestas



2.2. ¿Podrías darnos algún ejemplo concreto de aliada que nos aporta a MMA en el trabajo en igualdad de género?

3 respuestas

CENDIPP, cooperativas de mujeres ruandesas

SER, CENDIP

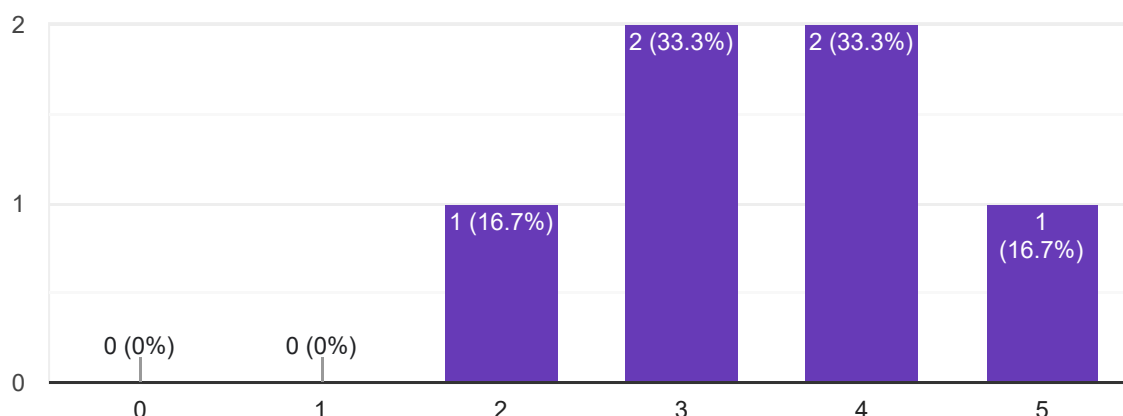
el trabajo de CENDIPP especialmente



2.3. ¿Sientes que has mejorado tu participación y compromiso por la igualdad de género gracias a talleres, diálogo interno, reflexión y debates que hemos tenido en MMA?

[Copiar](#)

6 respuestas



2.4. Señala alguna actividad concreta que te haya servido para mejorar tu compromiso por la igualdad de género?

3 respuestas

Reuniones con asociaciones Trans y otras

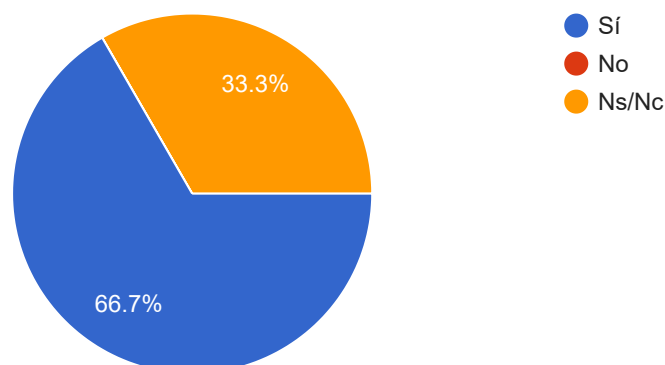
Taller de Masculinidades

Charlas, reflexiones de otras personas que nos han visitado.... varias cosas

3.1. ¿Es MMA una organización feminista?

[Copiar](#)

6 respuestas



3.2. ¿En qué crees que hemos avanzado como ONG en el feminismo?

5 respuestas

Con las actuaciones en otros países y aquí

En la concepción de organización de cuidados

Comunicación, debates

Porque es un apuesta concreta

en la apuesta por el trabajo en esta linea, en promover las reflexiones y animar acciones

3.3. ¿Qué reto/s nos quedan pendientes como ONG aún en el feminismo?

2 respuestas

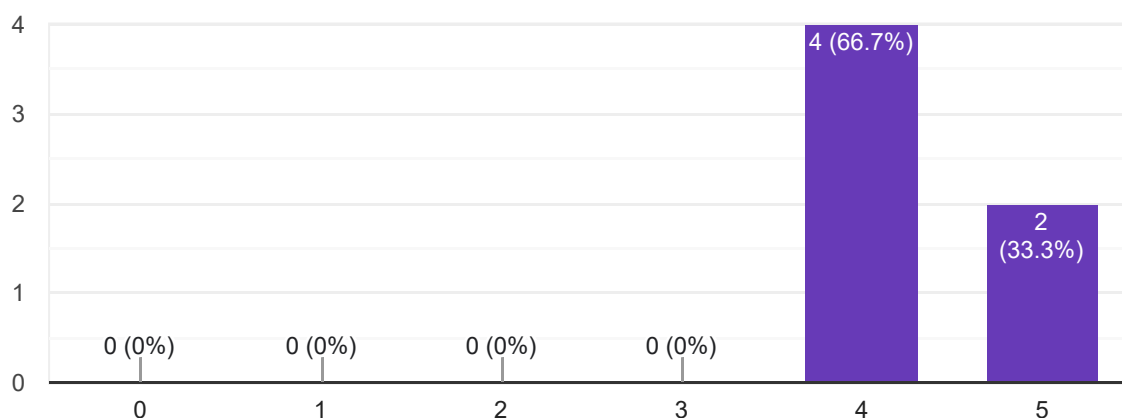
Sumar más voluntarios al proceso

Ampliar el compromiso a toda la organización, al Voluntariado.

3.4. ¿Crees que MMA cuenta con “formas de hacer” que garantizan la conciliación y el cuidado de las personas que formamos parte de la organización?

 Copiar

6 respuestas



3.5. ¿Nos puedes señalar alguna práctica concreta que refleje esta conciliación y cuidado?

3 respuestas

Horarios, teletrabajo

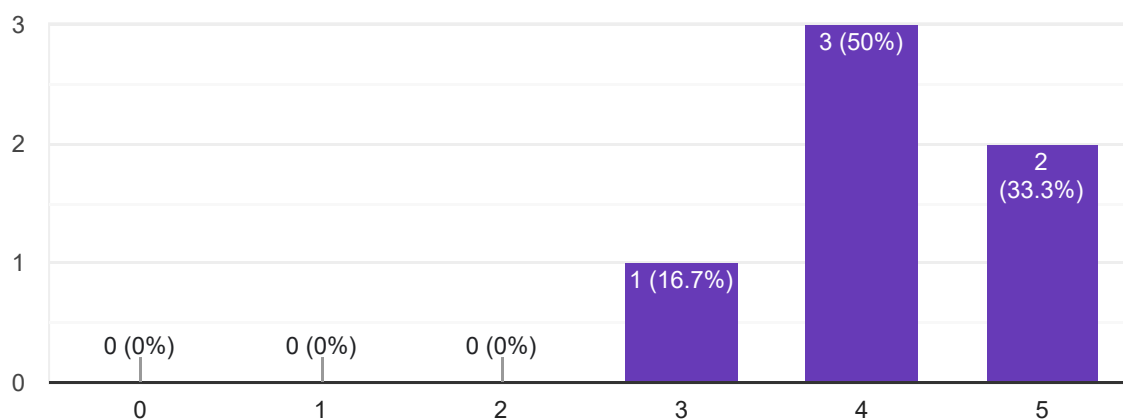
Organizar el trabajo según necesidades familiares

Flexibilidad tanto en el equipo de trabajo, como entre las personas voluntarias a la hora de realizar las tareas comprometidas, marco laboral consensuado

3.6. ¿Sabrías reconocer e identificar las violencias machistas en general?

 Copiar

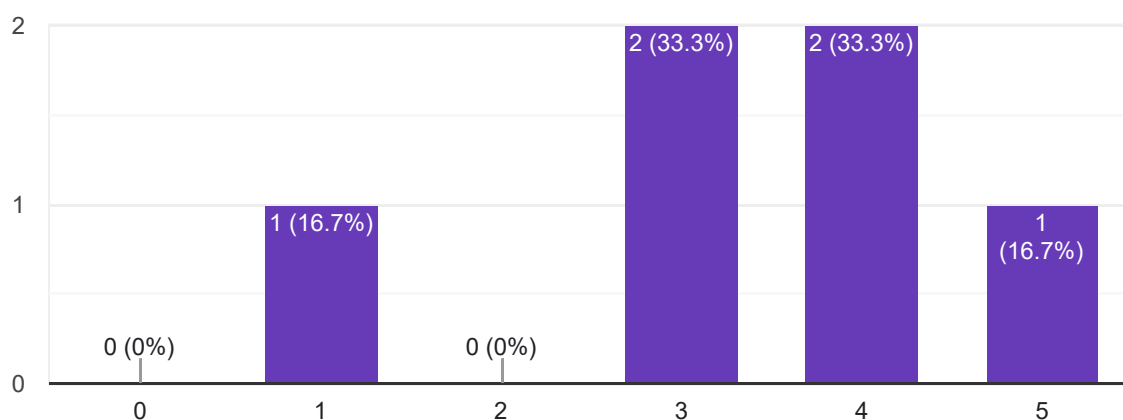
6 respuestas



3.7. Si asumimos que todos/as podemos tener micromachismos ¿Reconoces alguno en ti mismo/a?

 Copiar

6 respuestas



3.8. ¿Podrías señalar alguna actividad/ taller/ debate a lo interno de MMA que te haya servido para reconocer este micromachismo o práctica no igualitaria?

4 respuestas

Taller de nuevas masculinidades y de comunicacion

Taller en el que estuvimos separados hombres y mujeres y luego nos juntamos para pa puesta en común

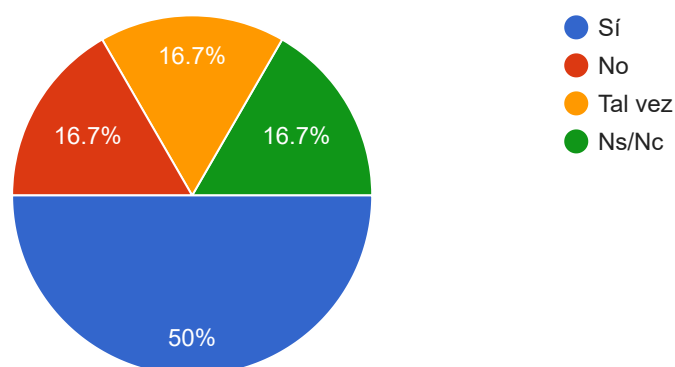
Encuentro entre personas de MMA en febrero de 3024

ahora no recuerdo en concreto

3.9. Referido a ese micromachismo o práctica no igualitaria ¿te ha servido la actividad/taller/debate para mejorar/cambiar/deconstruir esa idea?

 Copiar

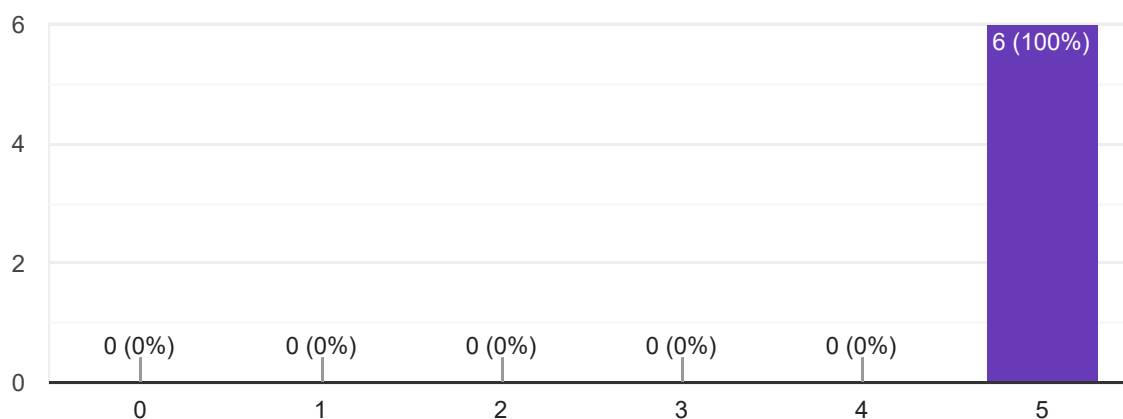
6 respuestas



4.1. ¿Crees que MMA apuesta por la igualdad de género?

 Copiar

6 respuestas



4.2. Señala algo que hagamos a lo interno de MMA que refleje esta apuesta por la Igualdad de género

3 respuestas

Hablar, promover, debatir, animar a las personas voluntarias

Los talleres, debates, encuentros

cuidar lenguaje, fomentar igualdad oportunidades en la participación, fomentar actividades en esa linea, el tipo de proyectos,

4.3. Señala algo que hagamos hacia fuera de MMA, hacia otros/as, que refleje esta apuesta por la Igualdad de género

3 respuestas

Cooperar aquí y en países empibrecidos

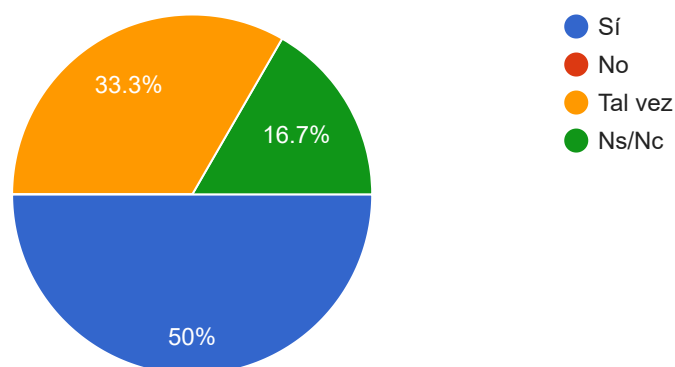
Comunicación del boletín de diciembre

Talleres en la universidad, actividades de EPTS, talleres,

4.4. ¿Sabría reconocer algunas prácticas no patriarcales y de igualdad en MMA?

 Copiar

6 respuestas



4.5. Referido a estas prácticas de MMA, ¿podrías señalar alguna que consideres llega a otras personas ajenas/externas a nuestra organización?

3 respuestas

No

Reuniones con coordinación de comercio justo

Organización en el equipo técnico y formas de trabajo, relación con el voluntariado



0.1. Haciendo un poquito de memoria ¿algún artículo del Boletín MMA que te parezca muestra nuestro trabajo en igualdad?

Señálanos al menos, su contenido, el país, proyecto, tema sobre el que trataba...algo que nos ayude a identificarlo

3 respuestas

Artículo sobre visita a Perú en 2022

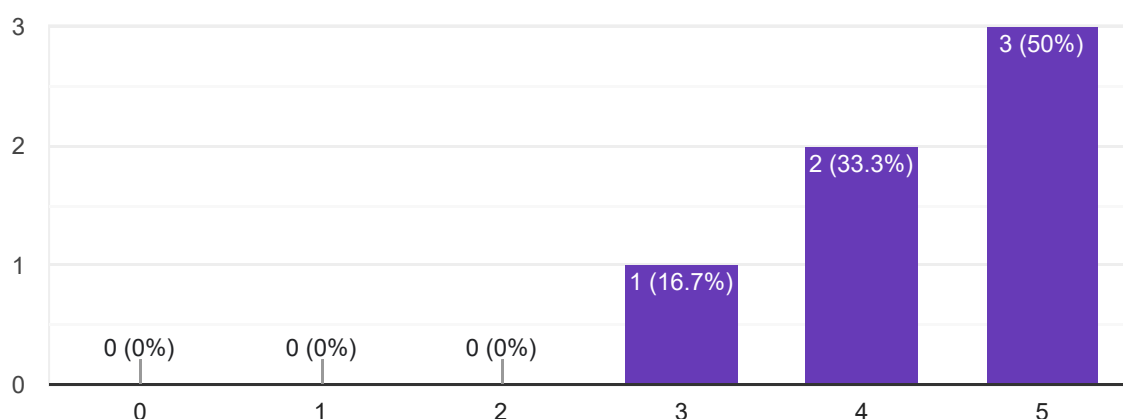
Proyectos al desarrollo

sobre el trabajo en Perú con CENDIPP

0.2. ¿Te parecen útiles para mostrar la puesta por la igualdad de género de MMA los escaparates dedicados a días emblemáticos en Dendamundi (Día de la Mujer-8 Marzo, Día contra la violencia de género-25 Nov o Día mundial del agua-Marzo)?

 Copiar

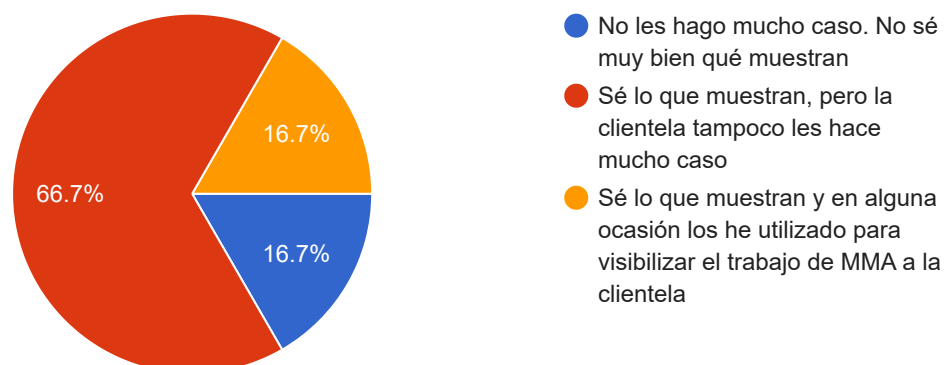
6 respuestas



0.3. ¿Te has fijado en los videos que ponemos en la pantalla de Dendamundi? ¿Sirven para reflejar algo de la apuesta por la igualdad de género de MMA?

 Copiar

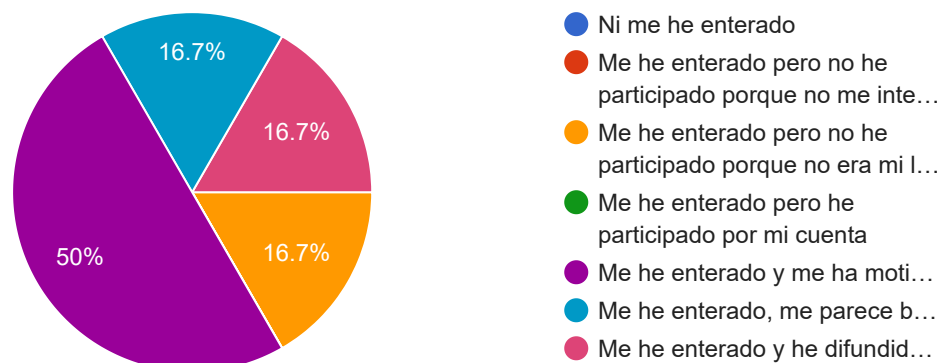
6 respuestas



0.4. En las fechas emblemáticas (Día de la Mujer-8 Marzo, Día contra la violencia de género-25 Nov, Huelgas de cuidado...) desde MMA hemos animado e invitado a participar en las movilizaciones y actividades ¿Qué te ha parecido?

 Copiar

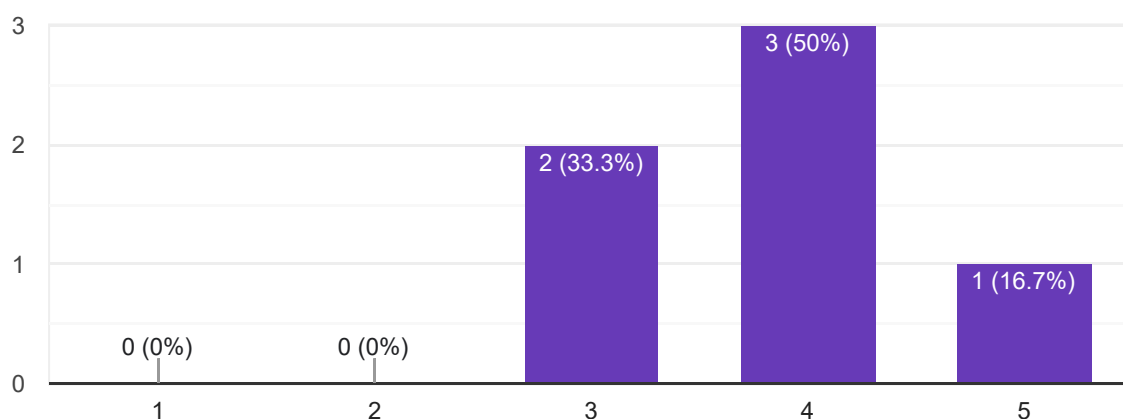
6 respuestas



0.5. ¿Te parecen apropiados y útiles los canales que utilizamos para comunicarnos con las personas que forman parte de medicusmundi Araba? (Whatsapp, newsletter, mail, llamada, contacto personal...) (1 poco, 5 mucho)

 Copiar

6 respuestas



0.6. Indica, si hubiera, algún otro canal que te gustaría que utilizáramos más, o cualquier aspecto que nos ayude a mejorar la comunicación con las personas que forman parte de medicusmundi Araba.

1 respuesta

Es conveniente revisar y evaluar cómo es la comunicación



Añade libremente todo aquello que quieras, sobre todo temas, necesidades, intereses ideas a trabajar en el futuro plan.

Todas las ideas serán bien recibidas.

1 respuesta

Mejorar la comunicación de lo que se hace para que el Voluntariado se implique.

Aumentar la participación de hombres de forma regular.

Google no creó ni aprobó este contenido. - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Does this form look suspicious? [Informe](#)

Google Formularios





ANEXOS

EVALUANDO LA IGUALDAD DE GÉNERO Y CUIDADOS EN MMA

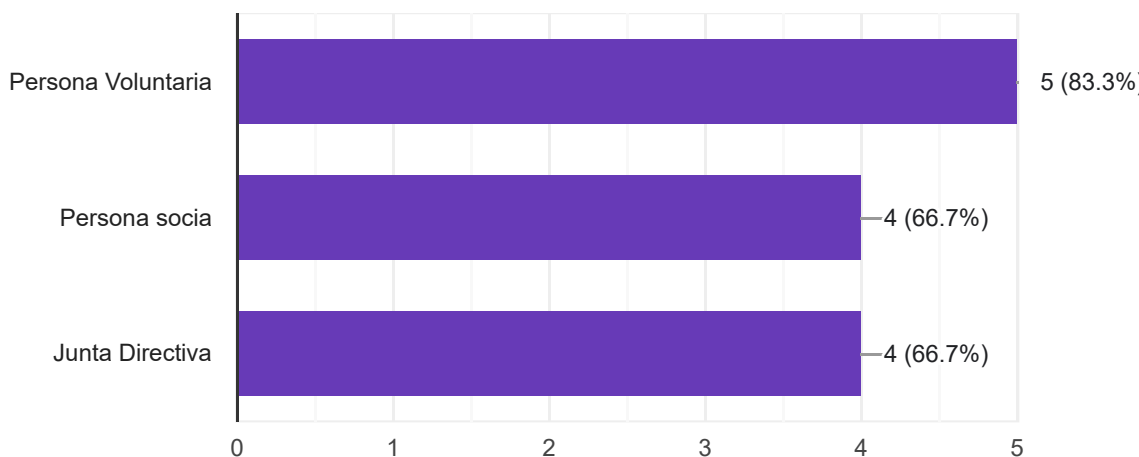
6 respuestas

[Publicar análisis](#)

Señala todas las opciones que corresponda. En MMA soy:

[Copiar](#)

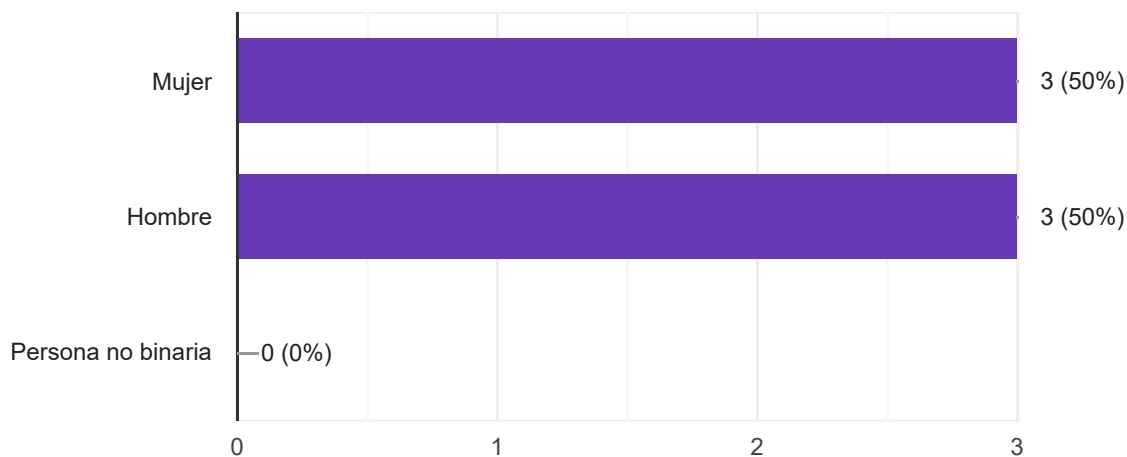
6 respuestas



Me identifico como:

[Copiar](#)

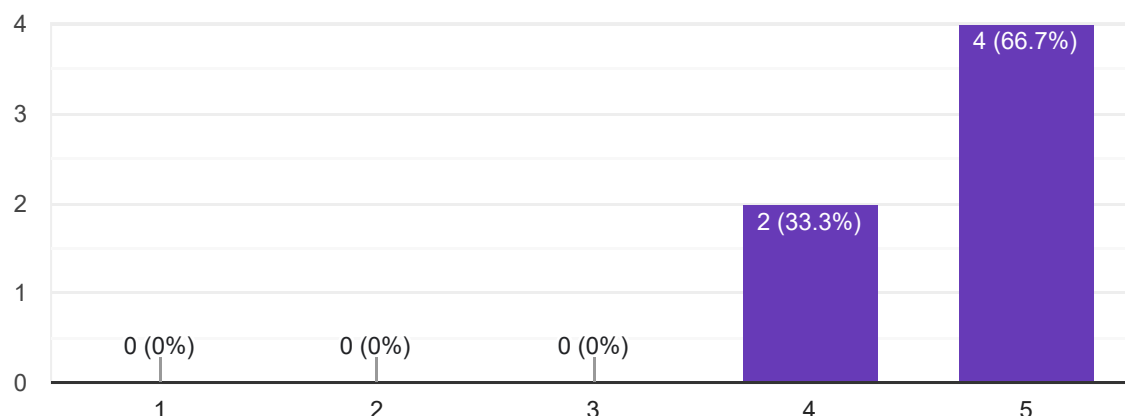
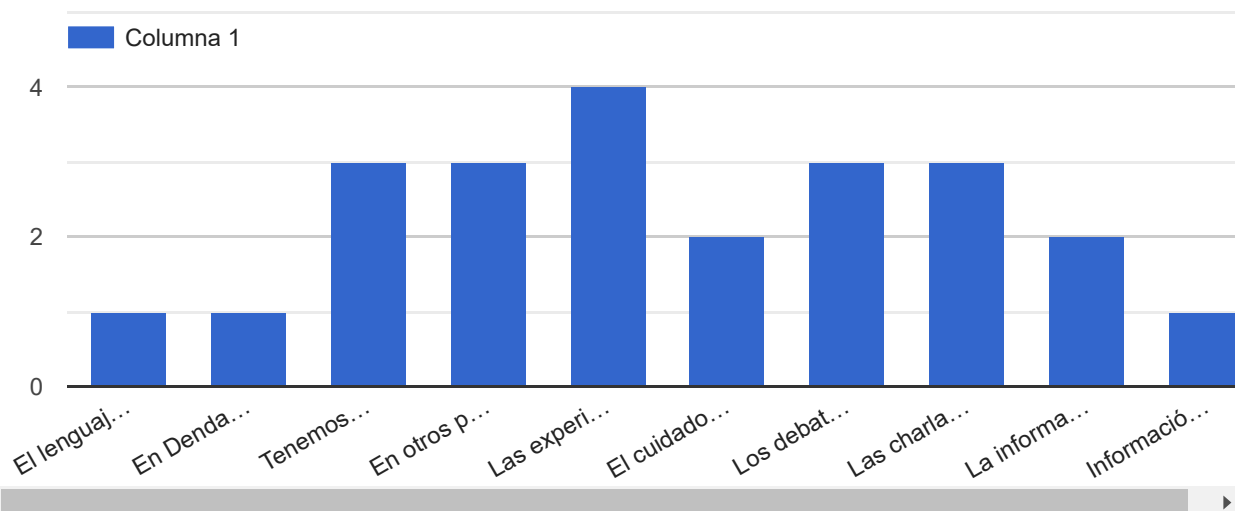
6 respuestas



Me siento parte de medicusmundi Araba (1 nada, 5 mucho)

 Copiar

6 respuestas

Según tu opinión, qué **tres** afirmaciones del listado **reflejan mejor** el trabajo en **igualdad de género de MMA** Copiar

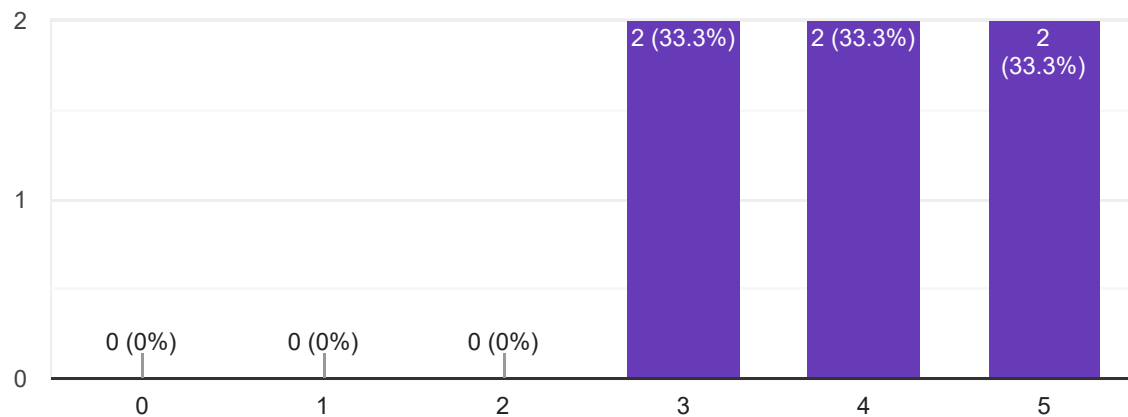
1. El lenguaje inclusivo ayuda a sentirnos parte de lo que se está comunicando
2. En Dendamundi cuidamos transmitir igualdad a la clientela
3. Tenemos una Política de Género en la asociación que nos ayuda a avanzar en la igualdad
4. En otros países trabajamos por los derechos de las mujeres y otro colectivos minorizados por la igualdad
5. Las experiencias y vivencias personales de quiénes luchan por su derechos en igualdad de oportunidades nos ayuda a avanzar en nuestro trabajo por la igualdad
6. El cuidado que nos tratamos de dar entre las personas que formamos parte de MMA
7. Los debates internos ayudan a mejorar nuestras dinámicas en favor de la igualdad
8. Las charlas y talleres ayudan a desmontar mis privilegios y empatizar
9. La información interna (boletines propios, videos, noticias...) nos permiten conocer mejor el trabajo de igualdad
10. Información, artículos, cursos, talleres ajenos que nos traslada MMA nos ayudan a reflexionar sobre la igualdad





1.1. En este momento, en MMA contamos con 3 mujeres y 3 hombres en la Junta Directiva ¿Aporta esto al equilibrio de igualdad de género en MMA?

6 respuestas



1.2. Referido a esto de la participación en la Junta Directiva, ¿Se te ocurre alguna idea para mejorarla?

3 respuestas

Aumentar la rotación en la junta incrementaría la participación de los socios en la asociación

Que más personas (nuevas) se unan a la Jubta

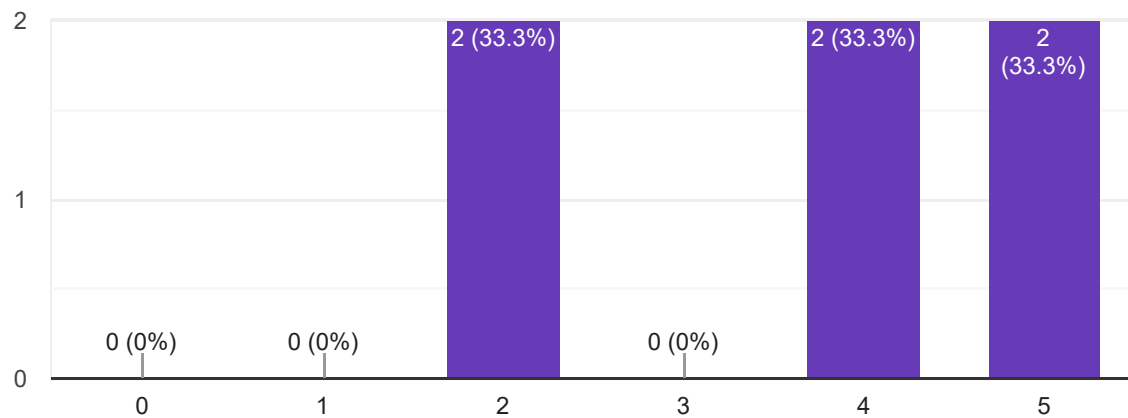
Comunicar lo que hace la Junta al Voluntariado





1.3. ¿Han aumentado tus conocimientos sobre igualdad de género gracias a MMA?

6 respuestas



1.4. Señala alguna acción general/ tarea específica/ actividad concreta que te haya servido para mejorar tus conocimientos sobre igualdad de género

4 respuestas

¡Testimonios de expatriadas

Todo el proceso actual

Encuentros con las contrapartes en espacios no formales

Algunos talleres, aunque no recuerdo el título, las charlas con visitas de Perú

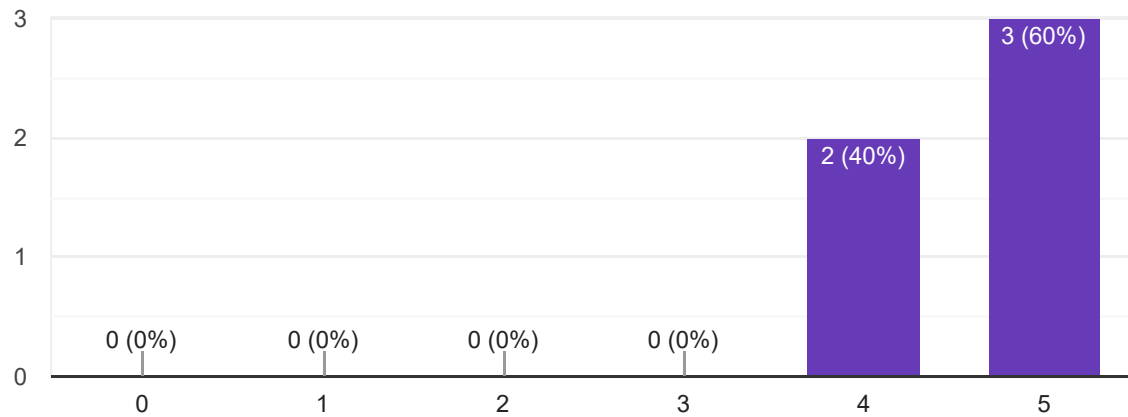




2.1. En MMA, trabajamos con aliadas: Socias locales en otros países; otras ONGD aquí; personas productoras de aquí y de allí; personas con las que se trabaja en otros países; grupos y colectivos o con los que trabajamos aquí...

¿En qué medida nos ayuda a trabajar la igualdad de género?

5 respuestas



2.2. ¿Podrías darnos algún ejemplo concreto de aliada que nos aporta a MMA en el trabajo en igualdad de género?

3 respuestas

CENDIPP, cooperativas de mujeres ruandesas

SER, CENDIP

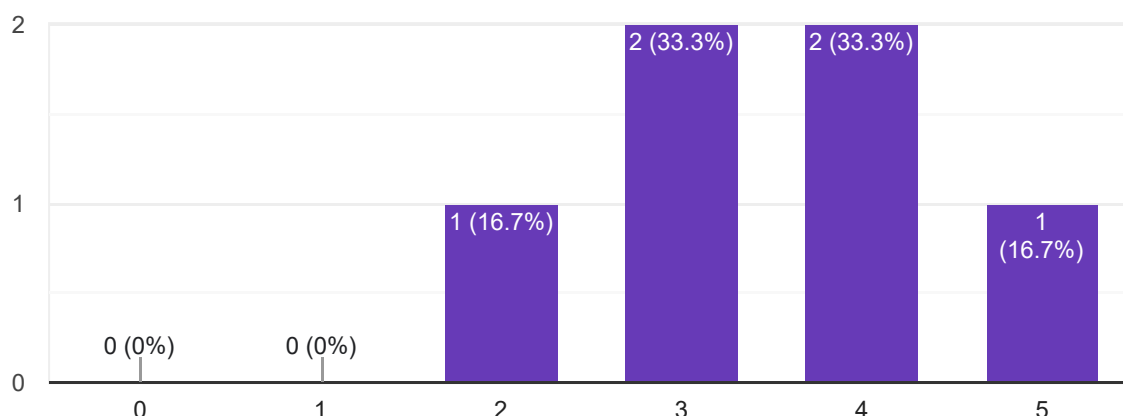
el trabajo de CENDIPP especialmente



2.3. ¿Sientes que has mejorado tu participación y compromiso por la igualdad de género gracias a talleres, diálogo interno, reflexión y debates que hemos tenido en MMA?

[Copiar](#)

6 respuestas



2.4. Señala alguna actividad concreta que te haya servido para mejorar tu compromiso por la igualdad de género?

3 respuestas

Reuniones con asociaciones Trans y otras

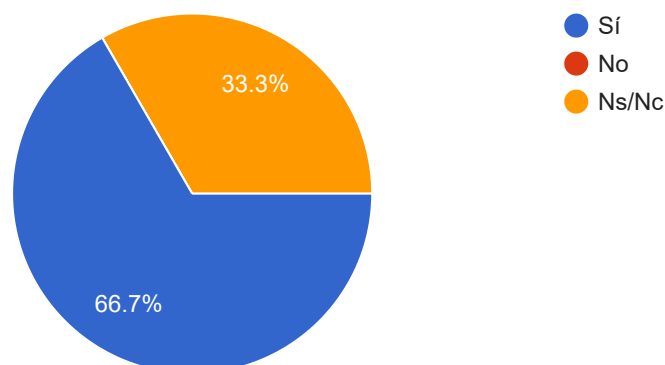
Taller de Masculinidades

Charlas, reflexiones de otras personas que nos han visitado.... varias cosas

3.1. ¿Es MMA una organización feminista?

[Copiar](#)

6 respuestas



3.2. ¿En qué crees que hemos avanzado como ONG en el feminismo?

5 respuestas

Con las actuaciones en otros países y aquí

En la concepción de organización de cuidados

Comunicación, debates

Porque es un apuesta concreta

en la apuesta por el trabajo en esta linea, en promover las reflexiones y animar acciones

3.3. ¿Qué reto/s nos quedan pendientes como ONG aún en el feminismo?

2 respuestas

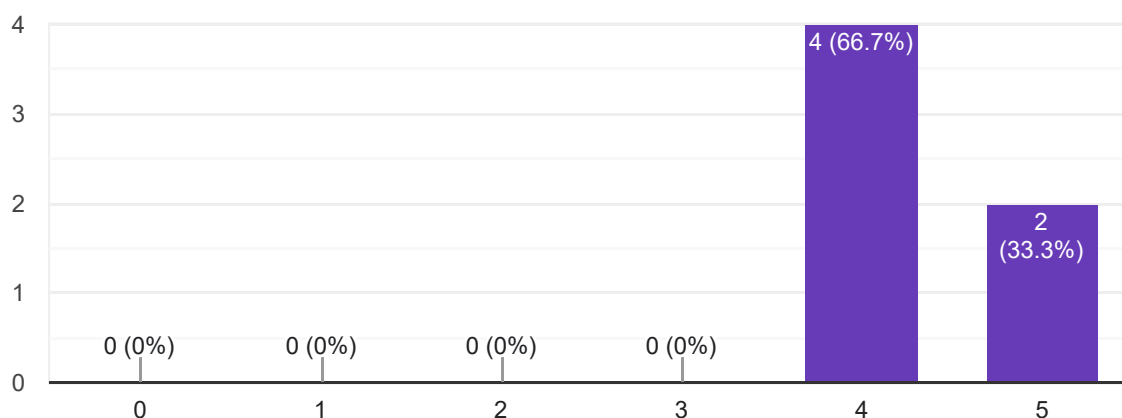
Sumar más voluntarios al proceso

Ampliar el compromiso a toda la organización, al Voluntariado.

3.4. ¿Crees que MMA cuenta con “formas de hacer” que garantizan la conciliación y el cuidado de las personas que formamos parte de la organización?

 Copiar

6 respuestas



3.5. ¿Nos puedes señalar alguna práctica concreta que refleje esta conciliación y cuidado?

3 respuestas

Horarios, teletrabajo

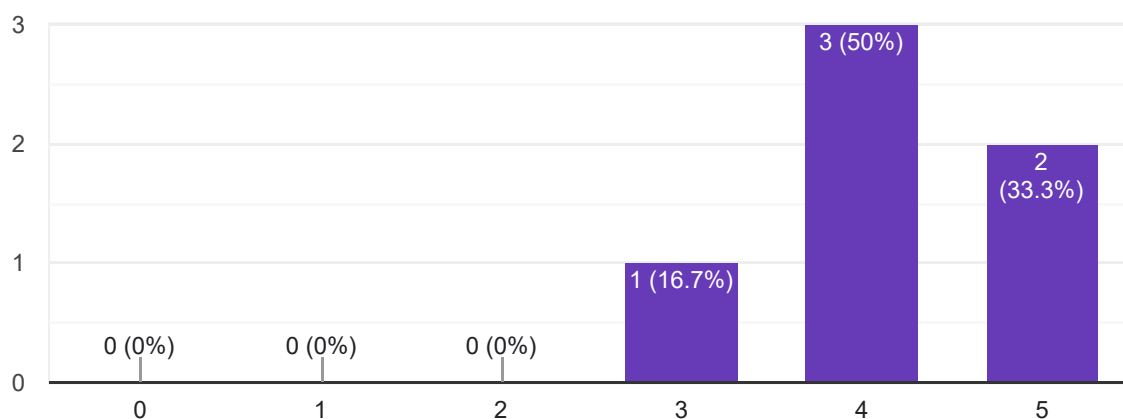
Organizar el trabajo según necesidades familiares

Flexibilidad tanto en el equipo de trabajo, como entre las personas voluntarias a la hora de realizar las tareas comprometidas, marco laboral consensuado

3.6. ¿Sabrías reconocer e identificar las violencias machistas en general?

 Copiar

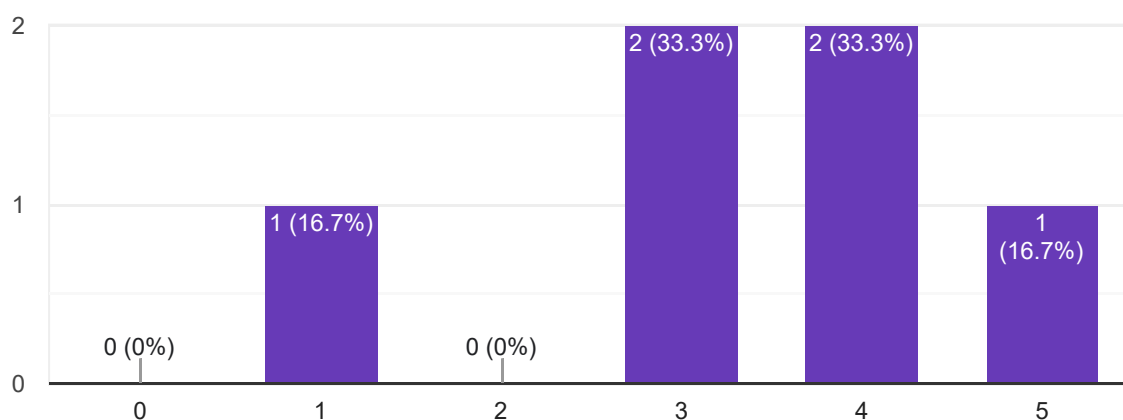
6 respuestas



3.7. Si asumimos que todos/as podemos tener micromachismos ¿Reconoces alguno en ti mismo/a?

 Copiar

6 respuestas



3.8. ¿Podrías señalar alguna actividad/ taller/ debate a lo interno de MMA que te haya servido para reconocer este micromachismo o práctica no igualitaria?

4 respuestas

Taller de nuevas masculinidades y de comunicacion

Taller en el que estuvimos separados hombres y mujeres y luego nos juntamos para pa puesta en común

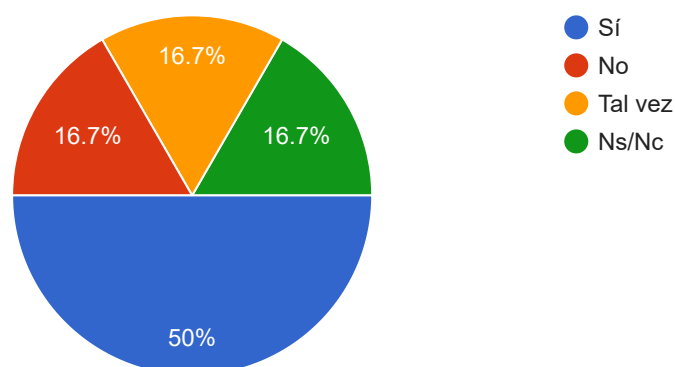
Encuentro entre personas de MMA en febrero de 3024

ahora no recuerdo en concreto

3.9. Referido a ese micromachismo o práctica no igualitaria ¿te ha servido la actividad/taller/debate para mejorar/cambiar/deconstruir esa idea?

 Copiar

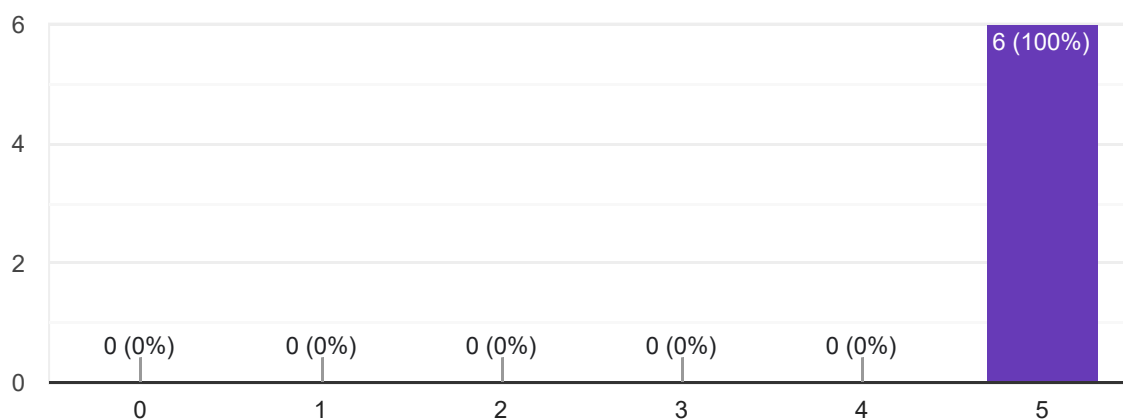
6 respuestas



4.1. ¿Crees que MMA apuesta por la igualdad de género?

 Copiar

6 respuestas



4.2. Señala algo que hagamos a lo interno de MMA que refleje esta apuesta por la Igualdad de género

3 respuestas

Hablar, promover, debatir, animar a las personas voluntarias

Los talleres, debates, encuentros

cuidar lenguaje, fomentar igualdad oportunidades en la participación, fomentar actividades en esa linea, el tipo de proyectos,

4.3. Señala algo que hagamos hacia fuera de MMA, hacia otros/as, que refleje esta apuesta por la Igualdad de género

3 respuestas

Cooperar aquí y en países empibrecidos

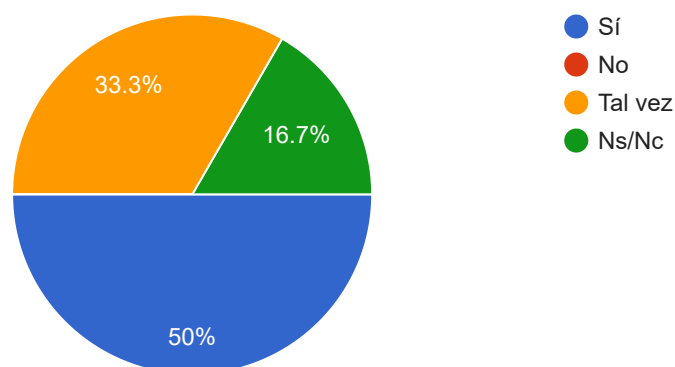
Comunicación del boletín de diciembre

Talleres en la universidad, actividades de EPTS, talleres,

4.4. ¿Sabría reconocer algunas prácticas no patriarcales y de igualdad en MMA?

 Copiar

6 respuestas



4.5. Referido a estas prácticas de MMA, ¿podrías señalar alguna que consideres llega a otras personas ajenas/externas a nuestra organización?

3 respuestas

No

Reuniones con coordinación de comercio justo

Organización en el equipo técnico y formas de trabajo, relación con el voluntariado



0.1. Haciendo un poquito de memoria ¿algún artículo del Boletín MMA que te parezca muestra nuestro trabajo en igualdad?

Señálanos al menos, su contenido, el país, proyecto, tema sobre el que trataba...algo que nos ayude a identificarlo

3 respuestas

Artículo sobre visita a Perú en 2022

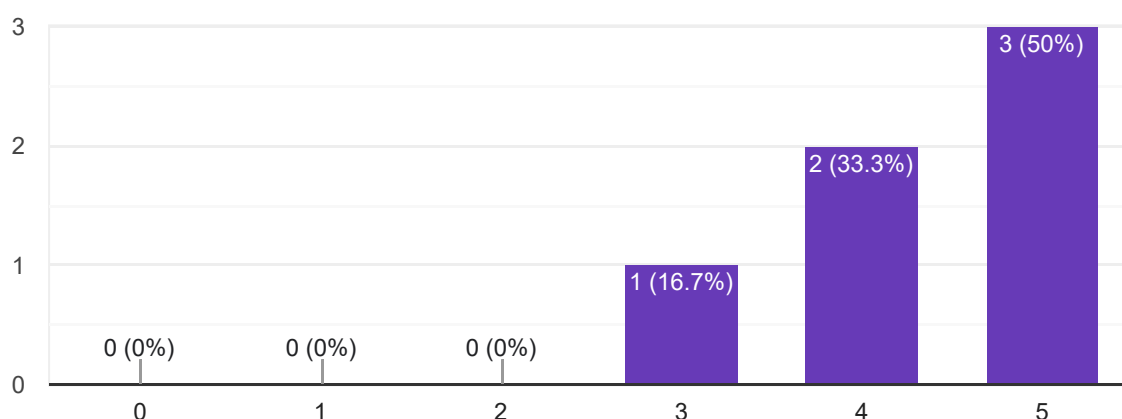
Proyectos al desarrollo

sobre el trabajo en Perú con CENDIPP

0.2. ¿Te parecen útiles para mostrar la puesta por la igualdad de género de MMA los escaparates dedicados a días emblemáticos en Dendamundi (Día de la Mujer-8 Marzo, Día contra la violencia de género-25 Nov o Día mundial del agua-Marzo)?

 Copiar

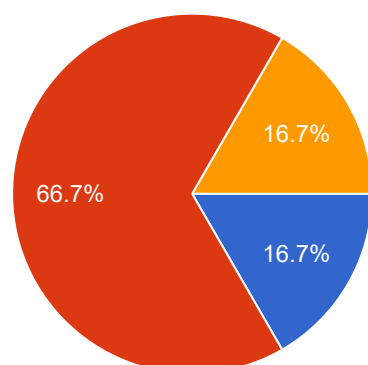
6 respuestas



0.3. ¿Te has fijado en los videos que ponemos en la pantalla de Dendamundi? ¿Sirven para reflejar algo de la apuesta por la igualdad de género de MMA?

 Copiar

6 respuestas

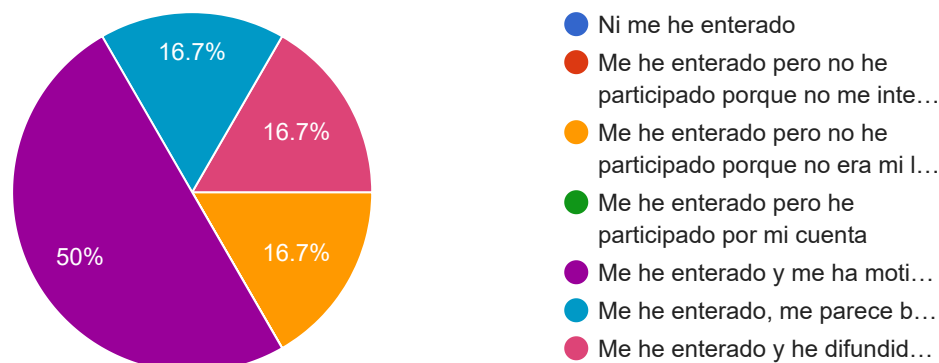


- No les hago mucho caso. No sé muy bien qué muestran
- Sé lo que muestran, pero la clientela tampoco les hace mucho caso
- Sé lo que muestran y en alguna ocasión los he utilizado para visibilizar el trabajo de MMA a la clientela

0.4. En las fechas emblemáticas (Día de la Mujer-8 Marzo, Día contra la violencia de género-25 Nov, Huelgas de cuidado...) desde MMA hemos animado e invitado a participar en las movilizaciones y actividades ¿Qué te ha parecido?

 Copiar

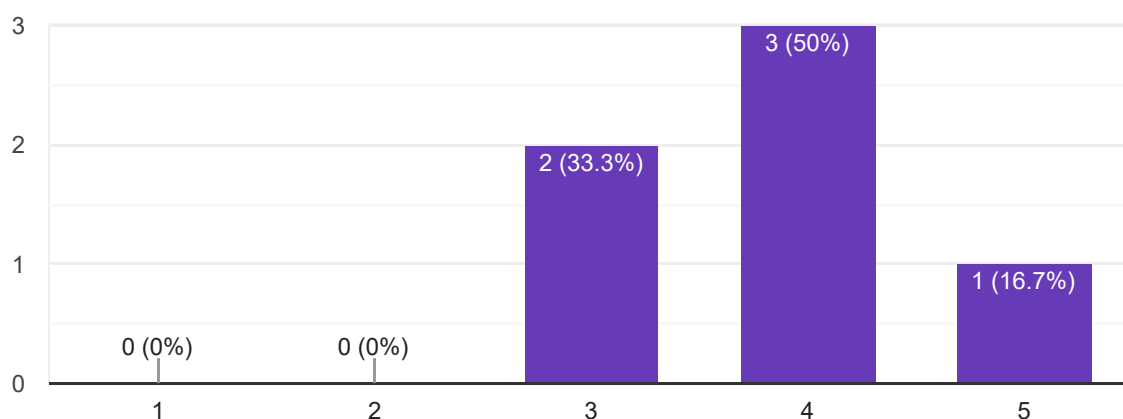
6 respuestas



0.5. ¿Te parecen apropiados y útiles los canales que utilizamos para comunicarnos con las personas que forman parte de medicusmundi Araba? (Whatsapp, newsletter, mail, llamada, contacto personal...) (1 poco, 5 mucho)

 Copiar

6 respuestas



0.6. Indica, si hubiera, algún otro canal que te gustaría que utilizáramos más, o cualquier aspecto que nos ayude a mejorar la comunicación con las personas que forman parte de medicusmundi Araba.

1 respuesta

Es conveniente revisar y evaluar cómo es la comunicación



Añade libremente todo aquello que quieras, sobre todo temas, necesidades, intereses ideas a trabajar en el futuro plan.

Todas las ideas serán bien recibidas.

1 respuesta

Mejorar la comunicación de lo que se hace para que el Voluntariado se implique.

Aumentar la participación de hombres de forma regular.

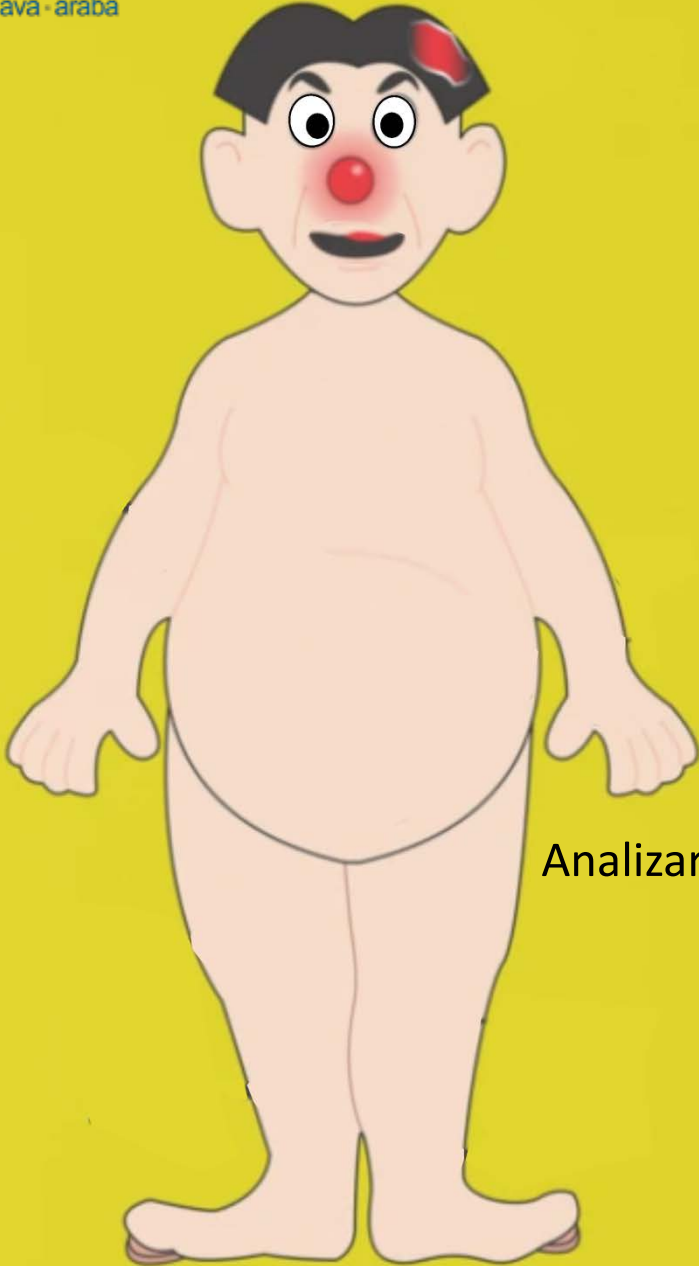
Google no creó ni aprobó este contenido. - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Does this form look suspicious? [Informe](#)

Google Formularios





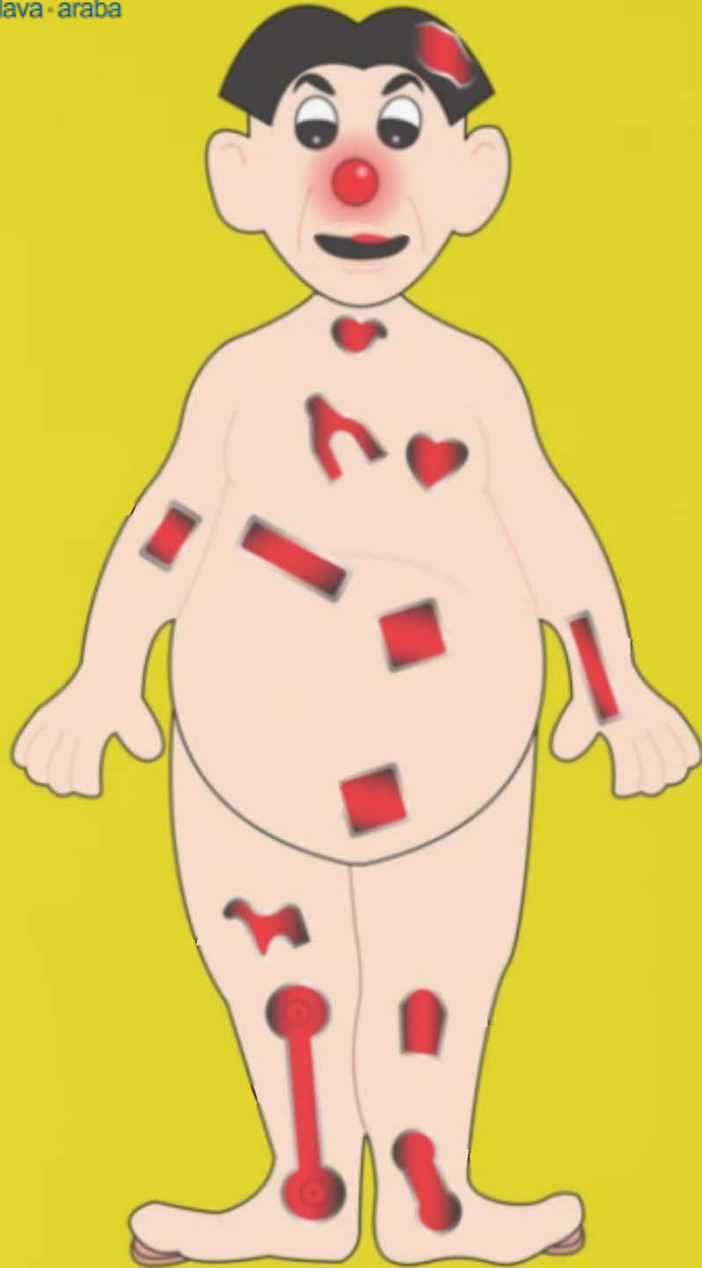


Chequeo médico

Analizar el impacto que ha tenido el Plan Estratégico Pro- Equidad de Género (2020- 2023)

“Berdintasunaren alde, koxka gure barnean dago”

identificando de qué manera
se han integrado cambios pro-equidad en las políticas,
prácticas y creencia de la organización.



4. Política Laboral



1. Coherencia con el sector



5. Trabajo en equipo



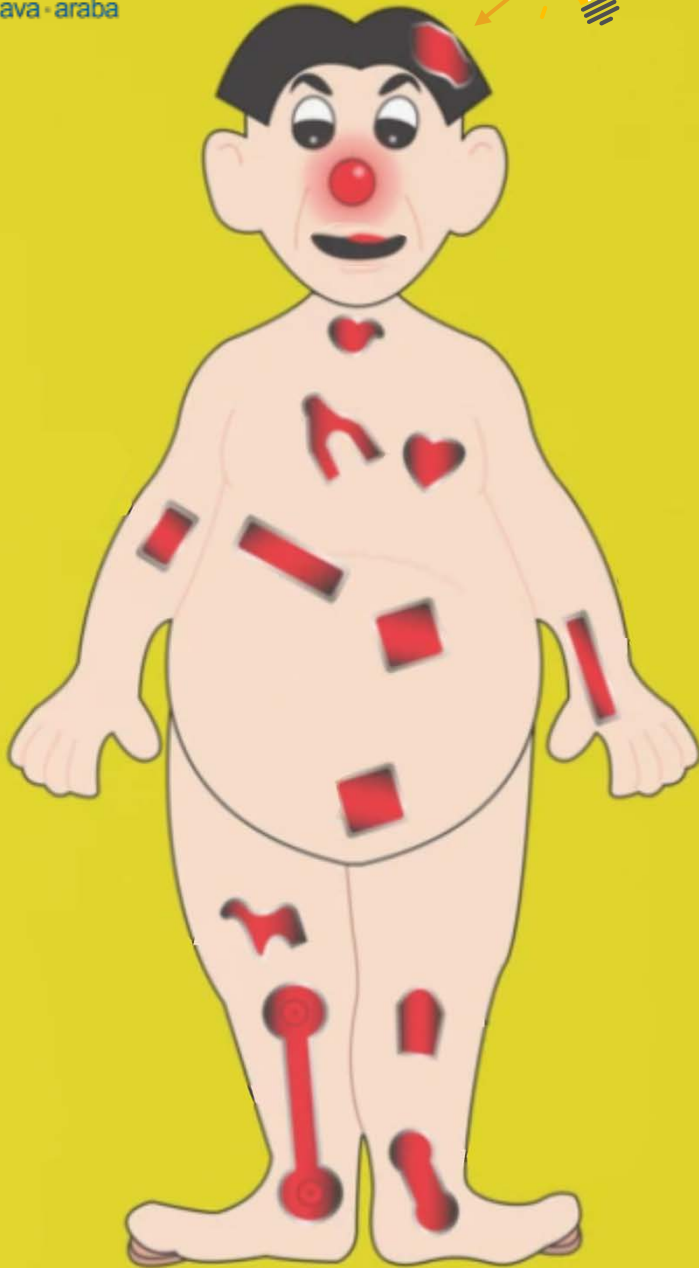
2. Horizontalidad



6. Retos



3. Corresponsabilidad



ORGANIZACIÓN DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO



ENFOQUE DE GENERO EN TODOS LOS NIVELES LIGADO AL TRABAJO EN FAVOR DE LOS VALORES DE LA ENTIDAD. APUESTA FEMINISTA MUY CLARA COMO UNA LÍNEA ESTRATÉGICA DE LA ENTIDAD.



ALTAMENTE VALORADA POR LA JUNTA DIRECTIVA Y LAS TRABAJADORAS



FORMACION PARA VENCER RESISTENCIAS PERSONALES



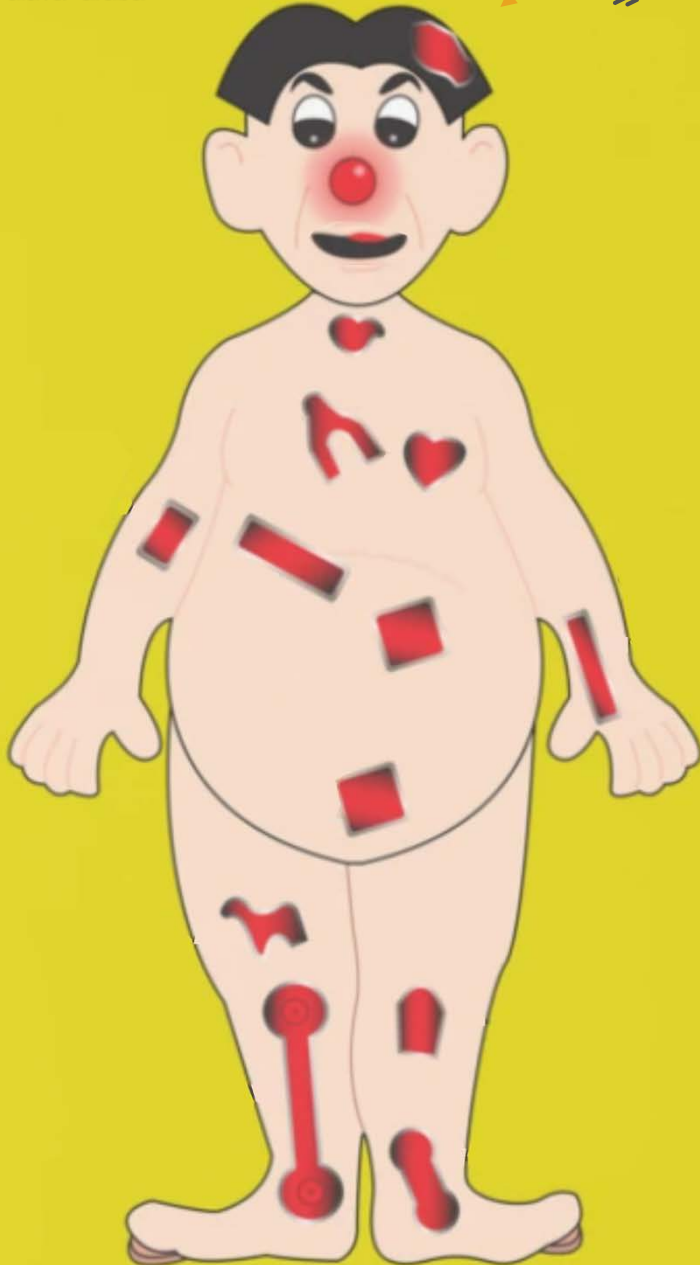
ENRIQUECER TÉCNICAMENTE LOS PROYECTOS



ENTENDER MEJOR LAS REALIDADES DE LAS SOCIAS



CABEZA – Refrescando las actividades NUESTRA ASOCIACIÓN



Julio 2021: Curso “Delitos de odio por identidad sexual. Una mirada global”, dinamizado por Aldarte de manera exclusiva para MMA. Participan personas trans de diferentes países con sus testimonios.



Octubre- noviembre 2021: Curso “El machismo mata, porque atonta. Violencia simbólica y represión patriarcal”, impartido por medicusmundi Bizkaia e Irantzu Varela.



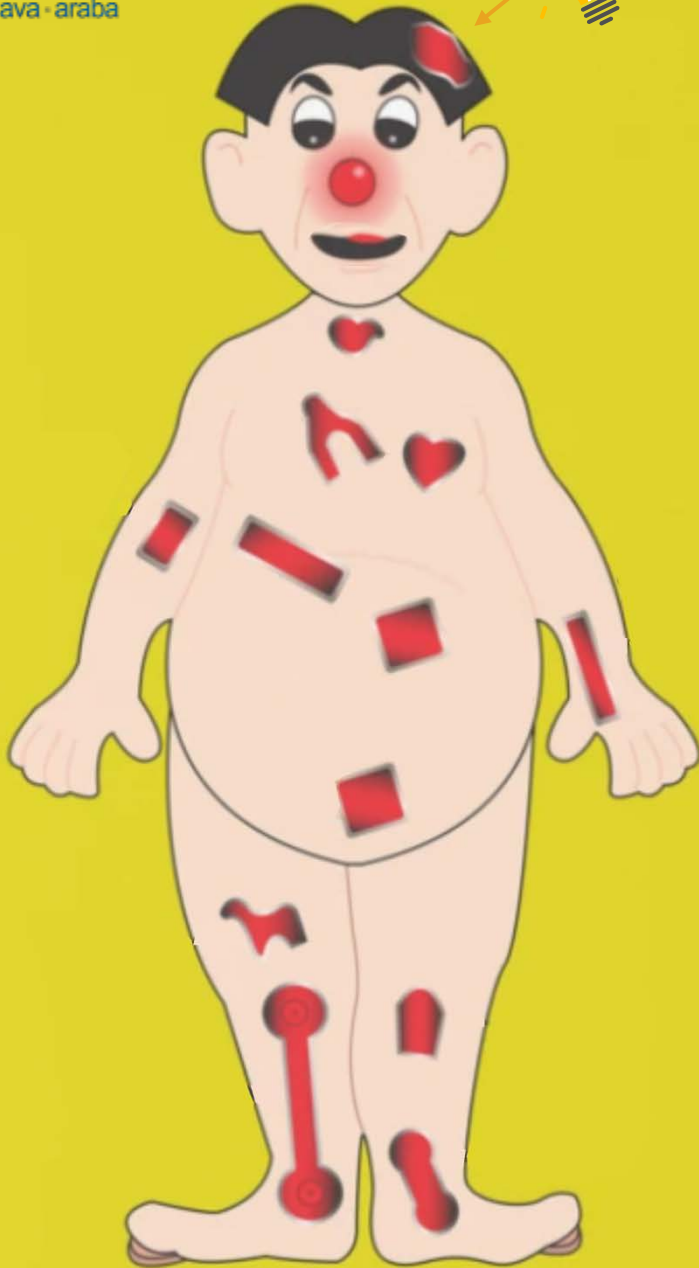
Noviembre 2022: Curso “Violencias machistas y atención sanitaria”, dinamizado por Sheila Melcon López. Incluía encuentros para “intercambiar experiencias” con Perú.



Octubre 2023: Formación “Mujeres, violencia, conflicto armado y construcción de la paz”, impartido por el Instituto de Estudios sobre Conflictos y Acción Humanitaria (IECAH).



CABEZA - QUÉ ILUMINA U OSCURECE NUESTRA ASOCIACIÓN



PRIMERA APORTACIÓN



SEGUNDA APORTACIÓN



COMUNICACIÓN INTERNA DE LA SECRETARIA TÉCNICA: EXCELENTE



COMUNICACIÓN JUNTA DIRECTIVA: MUY BUENA



COMUNICACIÓN JUNTA CON LA SECRETARIA TECNICA: MUY BUENA



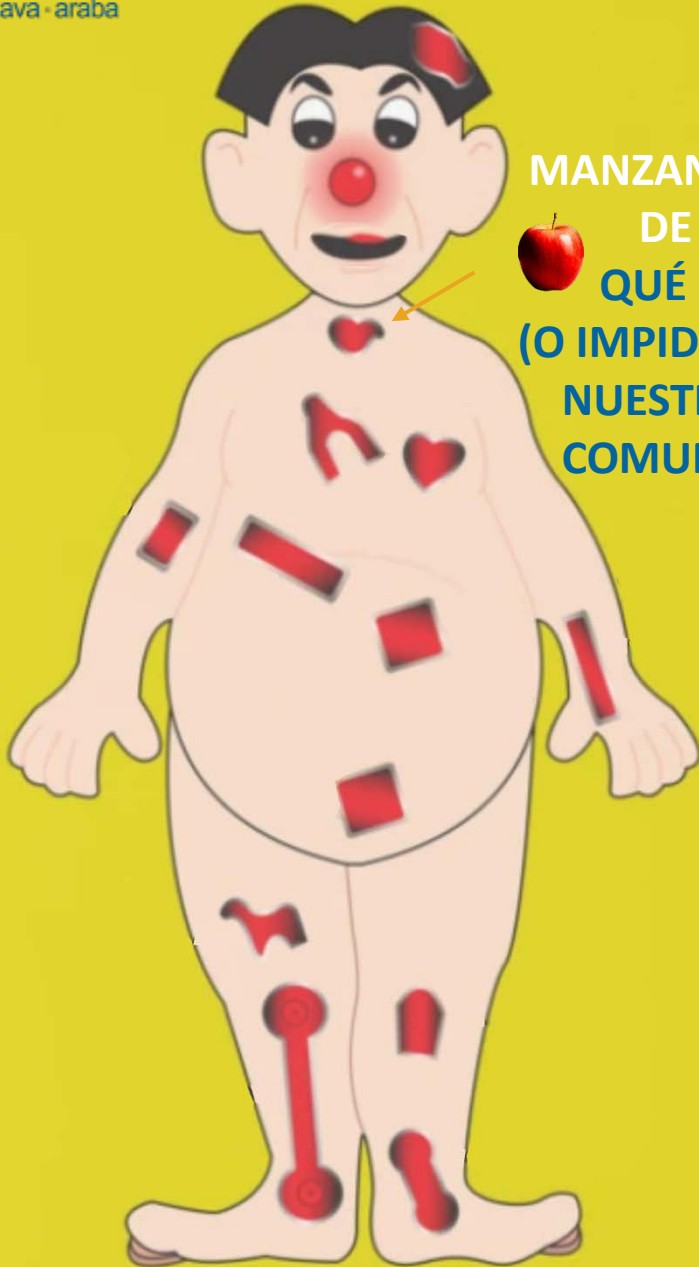
COMUNICACIÓN CON VOLUNTARIADO:



COMISIONES: MEJOR COORDINACIÓN QUE NUNCA



ENTIDAD - VOLUNTARIADO: HAY INFORMACIÓN PERO NO 'SE SABE'

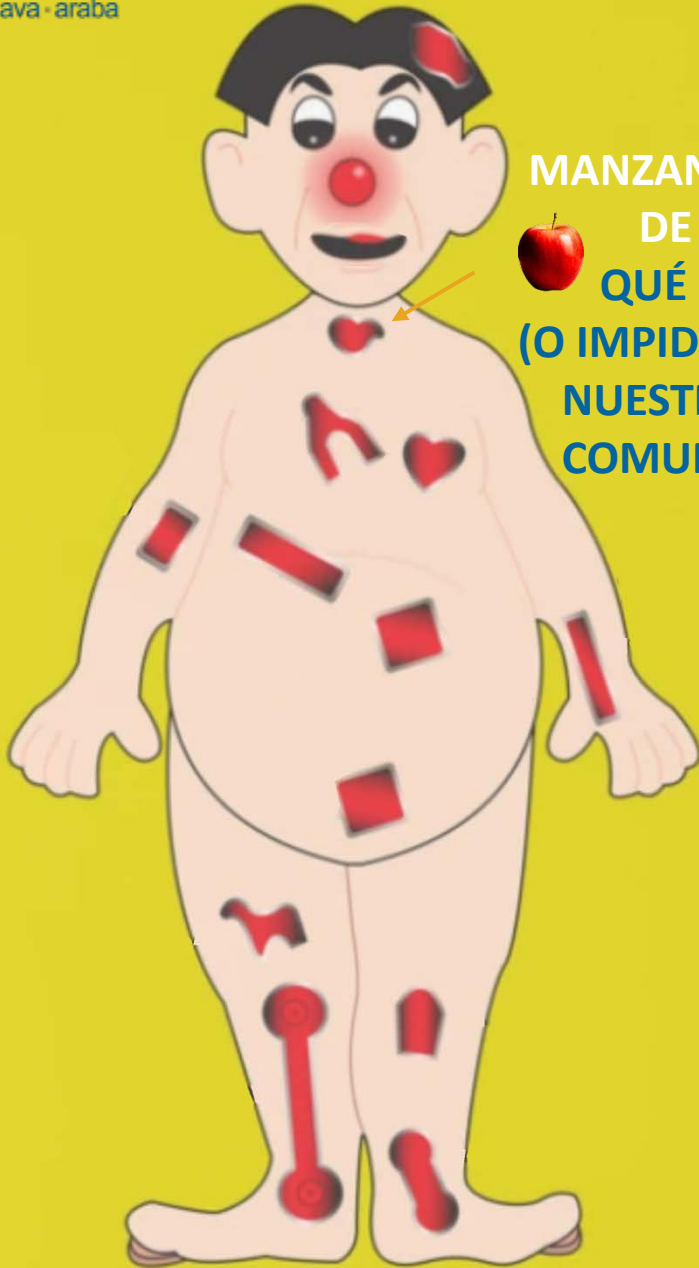


MANZANA
DE ADÁN
QUÉ FACILITA
(O IMPIDE)
NUESTRA
COMUNICACIÓN

Externa **Artículos “Cómo nos comunicamos “ todos boletines.**

Interna

- 2023: Taller “Comunicación Feminista” con Miriam Alonso
- 2024: Formación “Limitantes de la comunicación interna desde una perspectiva de Género”, **con Mugarik Gabe.**
- 2024: Taller Participativo para el diseño colectivo de un guion de video sobre el Proceso de Género de MMA con Lola Mora



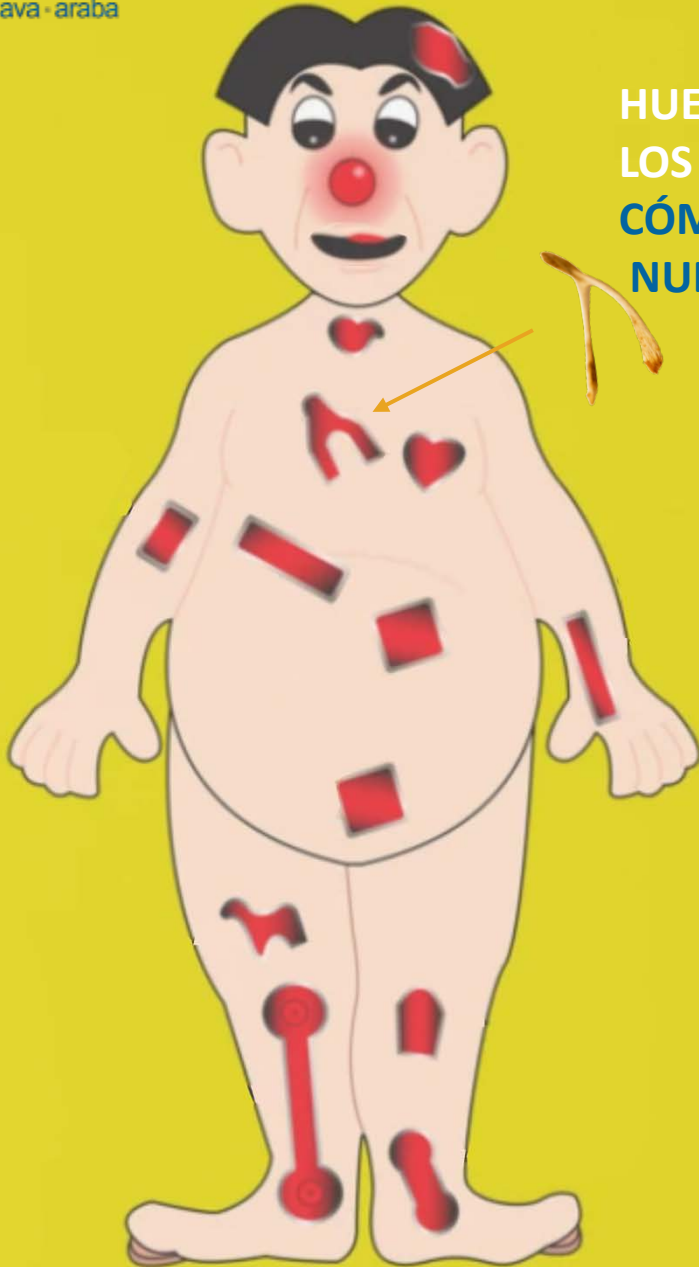
MANZANA
DE ADÁN
QUÉ FACILITA
(O IMPIDE)
NUESTRA
COMUNICACIÓN



PRIMERA APORTACIÓN



SEGUNDA APORTACIÓN

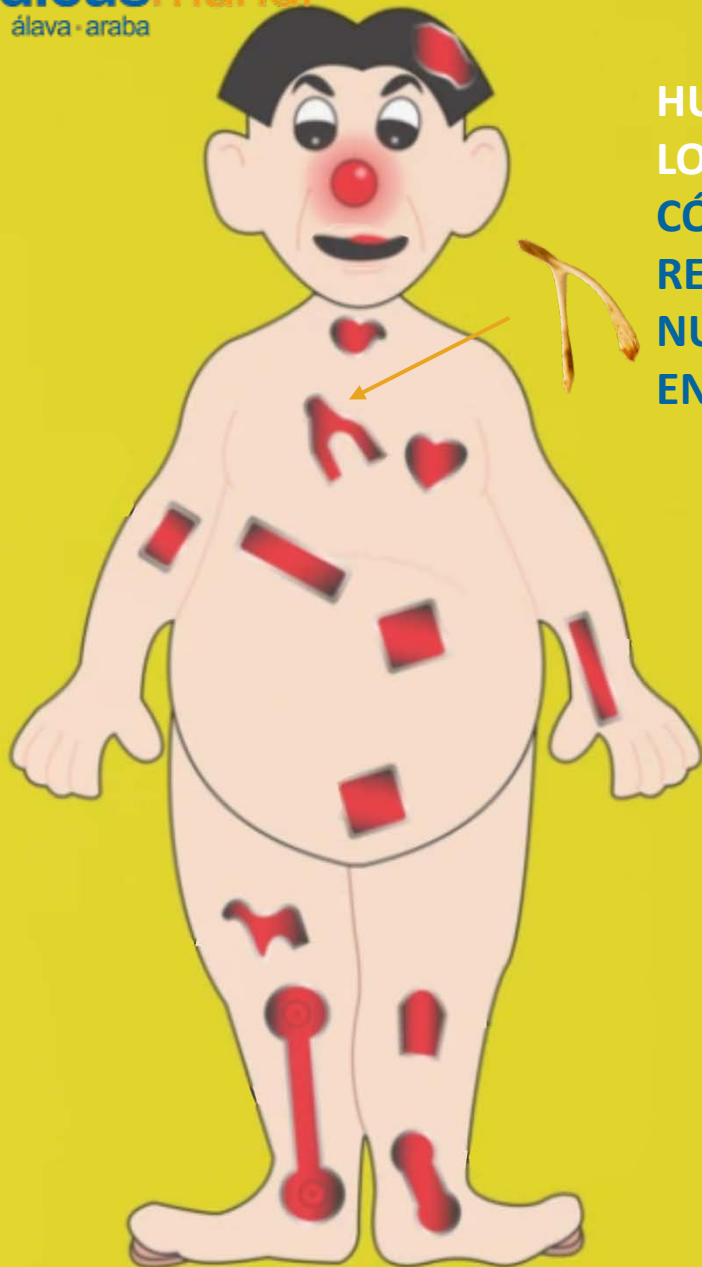


HUESO DE
LOS DESEOS
**CÓMO REPARTIMOS
NUESTRAS ENERGÍAS**

SE HA TRABAJADO MUCHO Y BIEN EN LAS METODOLOGÍAS: PARTICIPATIVAS- FLEXIBLES. SE INCORPORAN ELEMENTOS POSITIVOS DE MEJORA DE LA IGUALDAD, PERO SE CORRE EL RIESGO DE NO TRANSMITIR DESDE QUÉ ENFOQUE LO ESTAMOS HACIENDO

SE HA TRABAJADO EN LA HORIZONTALIDAD DE LA ENTIDAD. FLUIDA. SE DESCONOCE EL TRABAJO DEL GRUPO DE IGUALDAD

SE HA TRABAJADO LA INFORMACIÓN A NIVEL INTERNO Y EXTERNO. NO SIEMPRE CONLLEVA LA INFORMACIÓN.



HUESO DE
LOS DESEOS
CÓMO
REPARTIMOS
NUESTRAS
ENERGÍAS

TRABAJO COLABORATIVO Y HORIZONTAL:

NUEVAS METODOLOGÍAS: ESPACIOS INFORMALES, ESPACIOS FORMALES

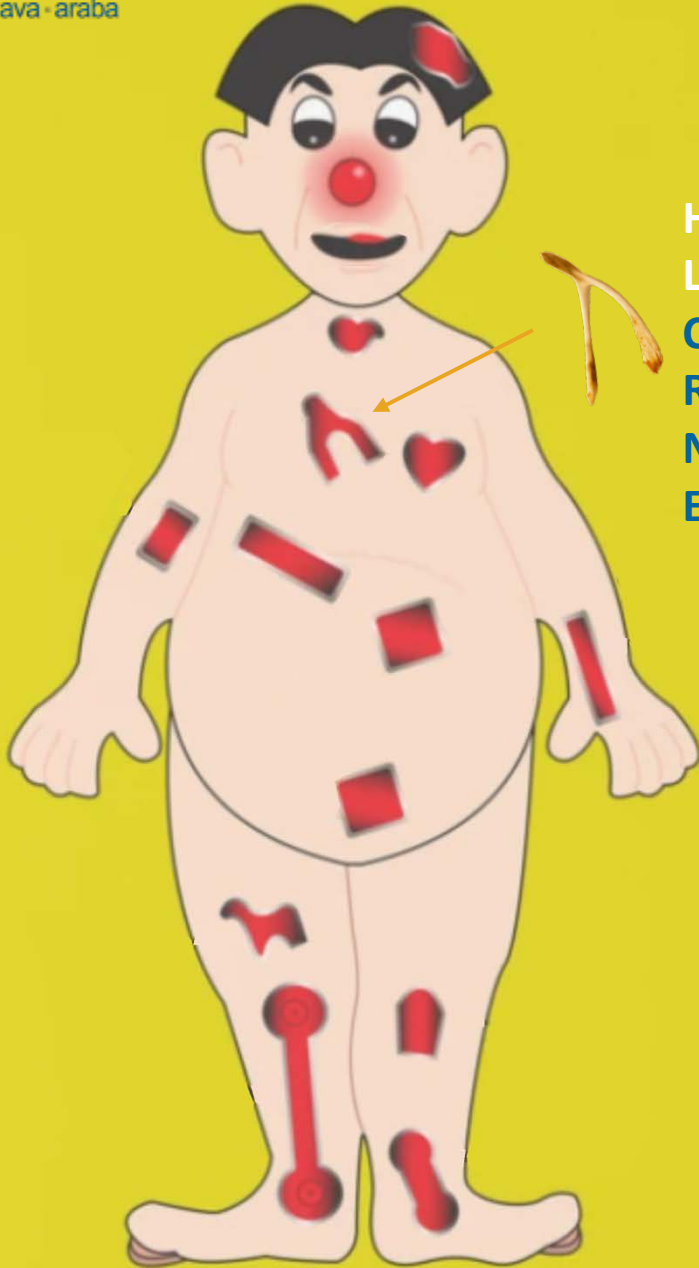
ESTRUCTURA: LIDERAZGO COLECTIVO COMPARTIDO COLABORATIVO Y HORIZONTAL. No hay figura de coordinadora. Toma de decisiones consensuadas en el equipo técnico. Interdependencia, **intercambio** y cuidados entre las trabajadoras **plantilla** – junta directiva - **secretaría técnica**- voluntariado.

- 2022: Formación “Cuáles son los limitantes a la participación de las mujeres en las organizaciones”, con Miriam Alonso.
- 2022: Taller “Estrategias para confrontar limitantes”, con Mugarik Gabe.

COMUNICACIÓN

Externa **Artículos “cómo nos comunicamos “ todos boletines.**

Interna ➤ 2024: Formación “Limitantes de la comunicación interna desde una perspectiva de Género”, **con Mugarik Gabe.**



HUESO DE
LOS DESEOS
CÓMO
REPARTIMOS
NUESTRAS
ENERGÍAS



PRIMERA SUGERENCIA



SEGUNDA SUGERENCIA



HUESO
DE LA RISA
QUÉ NOS
PRODUCE
OPTIMISMO



ENFOQUE COMPLEJO.- PROCESO - QUE REQUIERE LARGOS TIEMPOS PARA NOTARSE CAMBIOS EN LOS VALORES, Y POR CONSIGUIENTE EN LO CULTURAL Y ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.

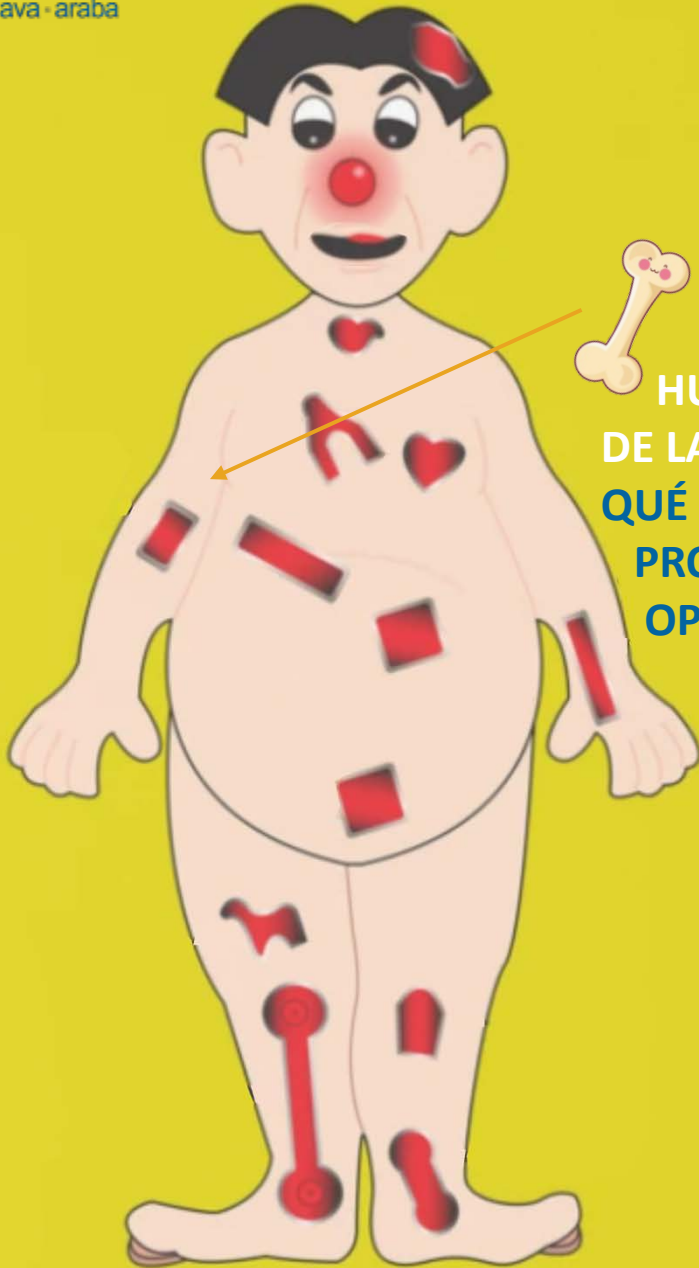


RETO GENERAL

APLICAR E IMPLEMENTAR LA COMUNICACIÓN NO VIOLENTA

Herramienta descubierta de gran potencial para PROFUNDIZAR, APLICAR E IMPLEMENTAR.

➤ 2024: Formación “Limitantes de la comunicación interna desde una perspectiva de Género” con Mugarik Gabe.



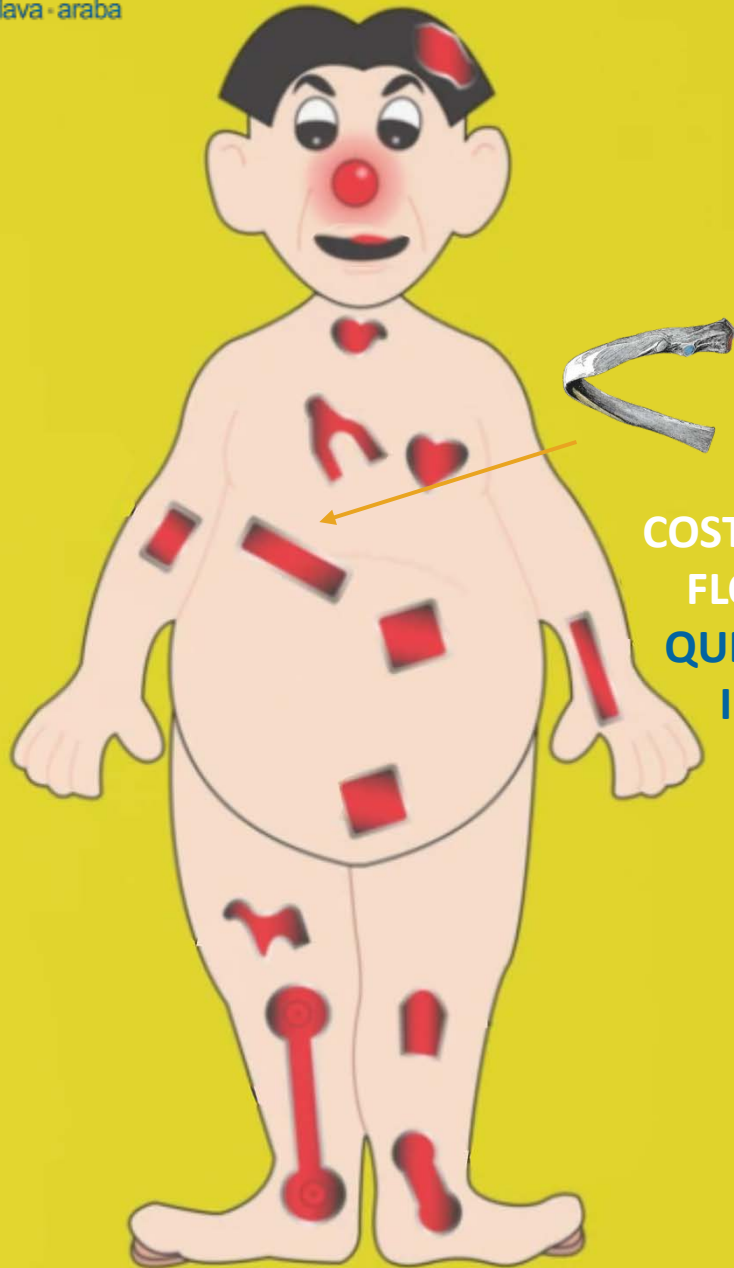
HUESO
DE LA RISA
QUÉ NOS
PRODUCE
OPTIMISMO



PRIMERA APORTACION comunicqcion respetuosa



SEGUNDA APORTACION



**COSTILLAS
FLOTANTES
QUÉ NOS CUESTA
INTEGRAR**

EN TÉRMINOS DE GÉNERO: DIFERENCIA ENTRE VOLUNTARIADO Y EQUIPO TÉCNICO Y

DIFERENCIA ENTRE HOMBRES Y MUJERES, MAYOR TRAYECTORIA Y REFLEXIÓN LAS MUJERES EN TEMAS DE IGUALDAD, FEMINISMO, DEMOCRATIZACIÓN DE LOS ESPACIOS, UNA PARTICIPACIÓN MÁS IGUALITARIA, CAMBIOS PROEQUIDAD DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA ENTIDAD.



RETO GENERAL

REFLEXIÓN Y POSICIONAMIENTO EN DEBATES SOCIALES ABIERTOS

Surgen debates sociales nuevos –Reflexión previa- “Definición y postura” colectiva.

Algunos:

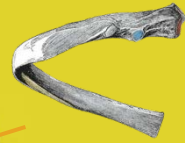
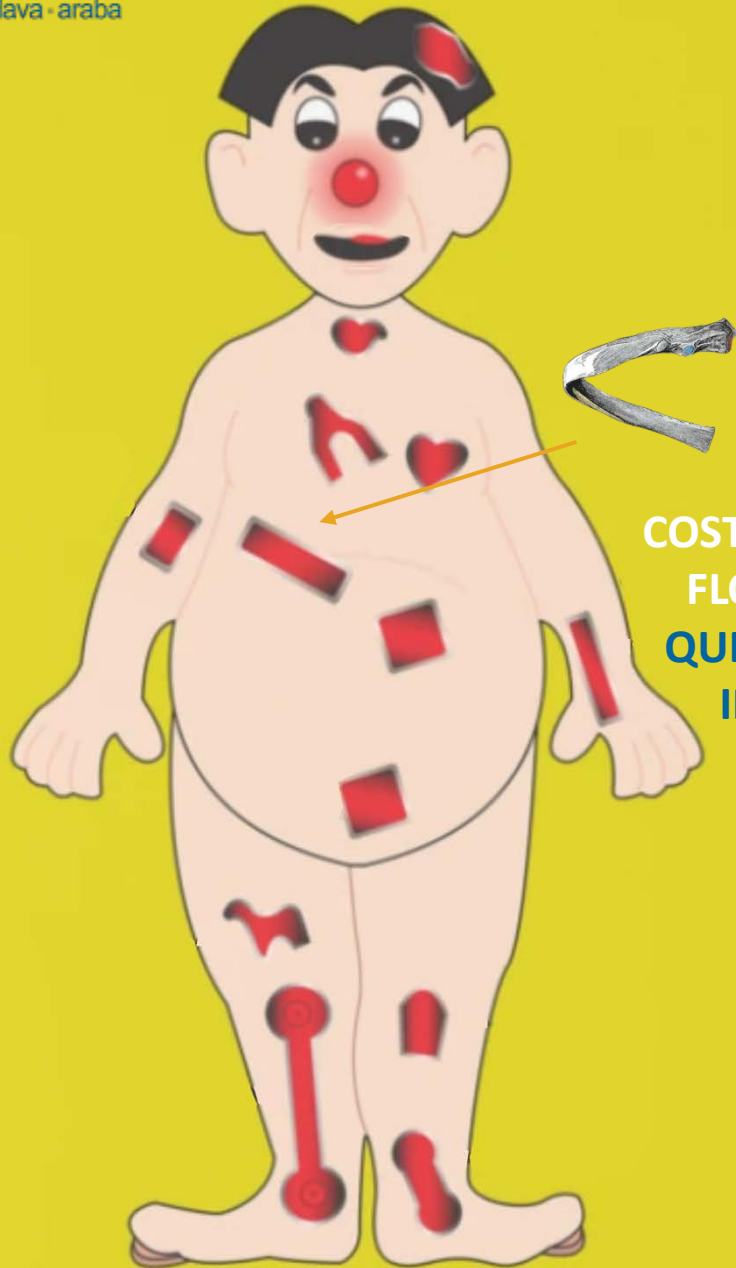
- “Conocer hacia dónde va la agenda feminista”.
- “La ley del consentimiento”.
- “El tema de la prostitución”.

RETO INTERNO

MÁS ESPACIOS INFORMALES

Espacios informales para hablar de:

- .- nuestras vidas.
- .- de “debate “ y “reflexión.”



**COSTILLAS
FLOTANTES
QUÉ NOS CUESTA
INTEGRAR**



PRIMERA APORTACIÓN



SEGUNDA APORTACIÓN



MARIPOSA
EN EL ESTÓMAGO
**QUÉ NOS
GENERA
INQUIETUD**



LA ENTIDAD ESTÁ FEMINIZADA TANTO EN EQUIPO
TÉCNICO COMO EN VOLUNTARIADO. ¿SESGO DE GÉNERO?



EL PROPIO SECTOR CONLLEVA VALORES DE ENTREGA,
SACRIFICIO, AMOR POR LOS DEMÁS, DISPONIBILIDAD,....



¿TERESA DE CALCUTA? VS CHE GUEVARA ?



**MARIPOSA
EN EL ESTÓMAGO
QUÉ NOS
GENERA
INQUIETUD**

RETO INTERNO

CUIDADO AL VOLUNTARIADO Y A PERSONAS SOCIAS

El cuidado es una de nuestras señas de identidad.

Voluntariado:

- mejorar comunicación
- dedicar tiempo
- buscar espacios y lenguaje
- la persona voluntaria en el centro

Personas socias:

- aumentar el número
- mejorar comunicación
- la persona socia en el centro para buscar mayor implicación



MARIPOSA
EN EL ESTÓMAGO
QUÉ NOS
GENERA
INQUIETUD



PRIMERA IDEA



SEGUNDA IDEA



PRIMERA REFLEXIÓN ¿MILITANCIA O VOLUNTARIADO?
ENTRE LAS PERSONAS DE LA PLANTILLA

SEGUNDA REFLEXION SECTOR PRECARIZADO ¿HAY UN
MAYOR CUESTIONAMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES
ADQUIRIDO?

TERCERA REFLEXION ¿HAY UN MAYOR
CUESTIONAMIENTO DEL USO DE LOS RECURSOS
PÚBLICOS?

REALIDAD: SECTOR PRECARIZADO Y FEMINIZADO



RETO INTERNO

CARGAS DE TRABAJO EN LA PLANTILLA

Cuidado continuo y constante:

- .- intrapersonal
- .- interpersonal

Trabajos feminizados COMPORTAMIENTOS FEMINIZADOS



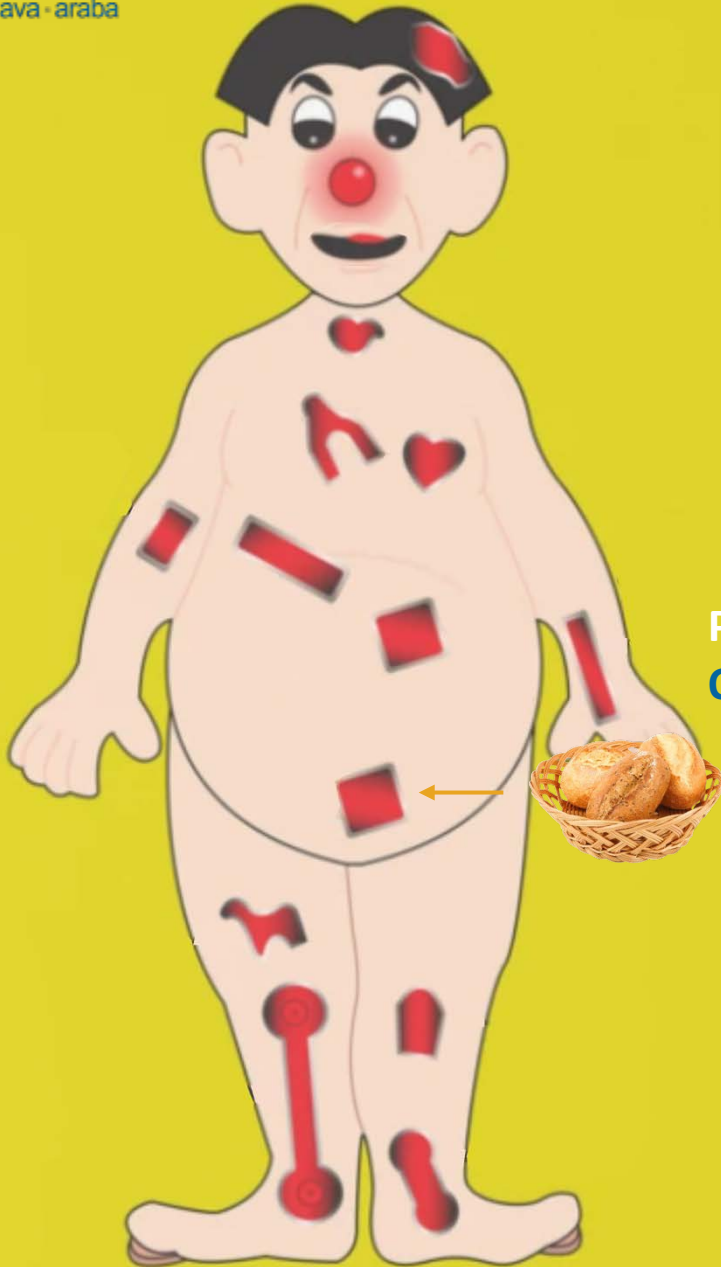
**CALAMBRE
DEL ESCRITOR
QUÉ COSAS
NOS AGOTAN**



PRIMERA APORTACIÓN



SEGUNDA APORTACIÓN



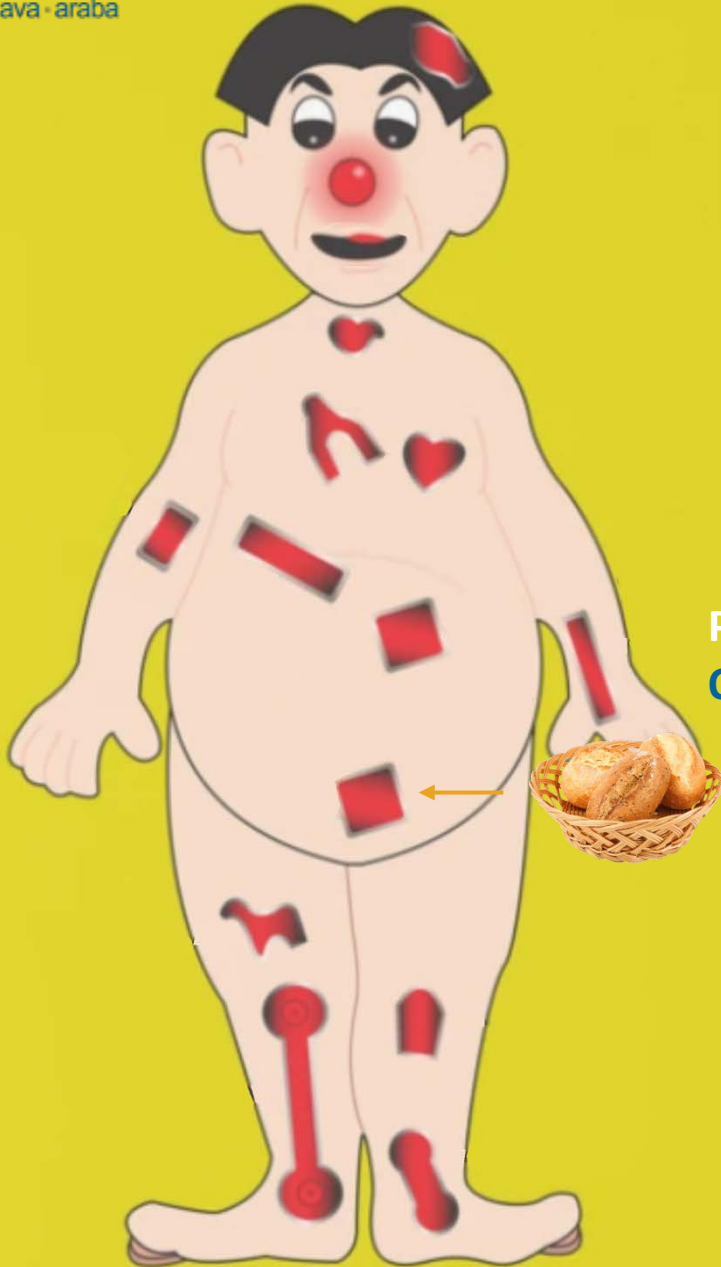
PANERA
QUÉ COSAS
NOS SUMAN



PRIMERA IDEA: SOMOS MMA, HEMOS CONSEGUIDO MUCHOS AVANCES Y LOGROS. 'ME GUSTA LO QUE HAGO Y DONDE LO HAGO' NO CONCOZCO NADA QUE PUEDA SER MEJOR, PODEMOS MEJORAR PERO OTRAS ENTIDADES NI SE ACERCAN.



SEGUNDA IDEA: ESTAMOS PASANDO DE UNA CULTURA ORGANIZACIONAL DE ENTREGA A UNA DEL CUIDADO QUE NO QUEDE EN EL DISCURSO SI NO QUE VAYA A LA PRÁCTICA. TENEMOS QUE APRENDER SEGÚN VAMOS DANDO LOS PASOS.



PANERA
QUÉ COSAS
NOS SUMAN

POLÍTICA LABORAL

COHERENCIA: compromiso con plantilla gracias labor conjunta Secretaria Técnica y Junta Directiva.

SECRETARIA TÉCNICA: evaluación anual de plantilla (estado equipo y cargas de trabajo) y personas mediadoras Junta.

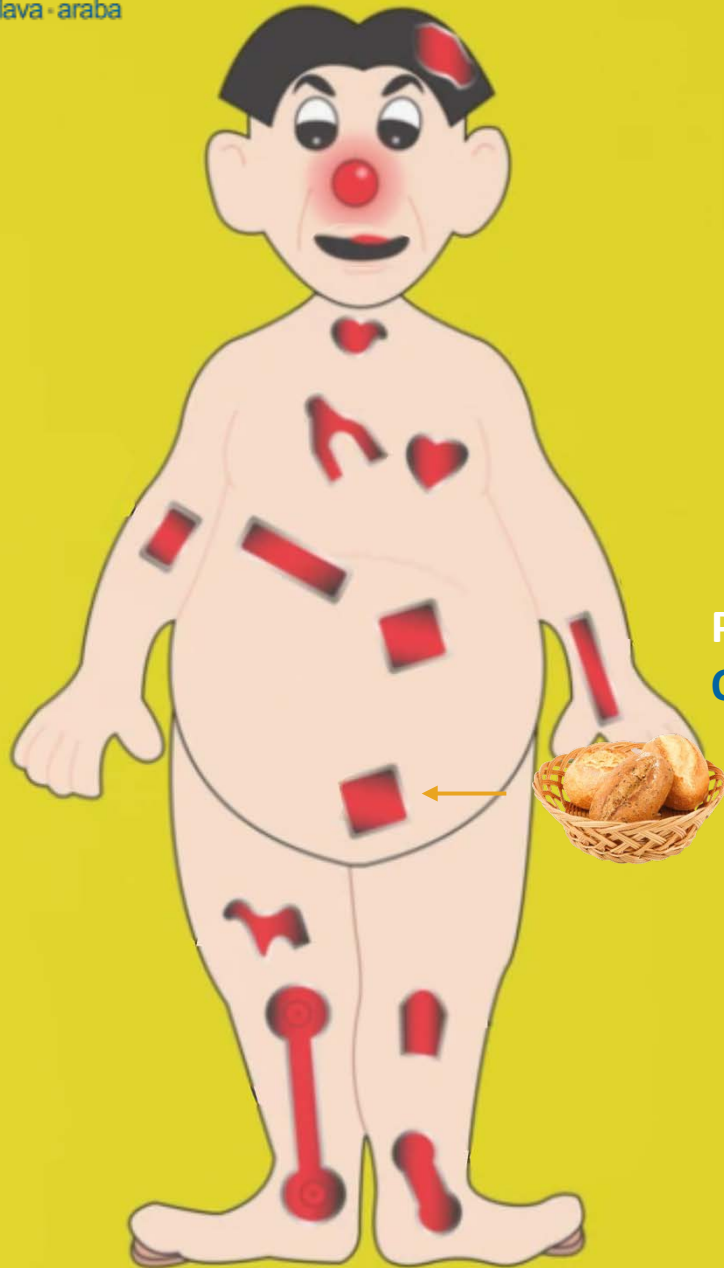
JUNTA DIRECTIVA: a nivel personal y organizacional apoyo, cuidado y respuestas necesidades plantilla.

MEDIDAS EXISTENTES que facilitan conciliación-aseguran corresponsabilidad-generan espacios cómodos.

2025 RENOVACIÓN

Debates sobre:

- Permisos cuidados: abrir posibilidad de poder cuidar.
- Permisos vinculados matrimonio: replantear.
- Permiso antigüedad: replantear.



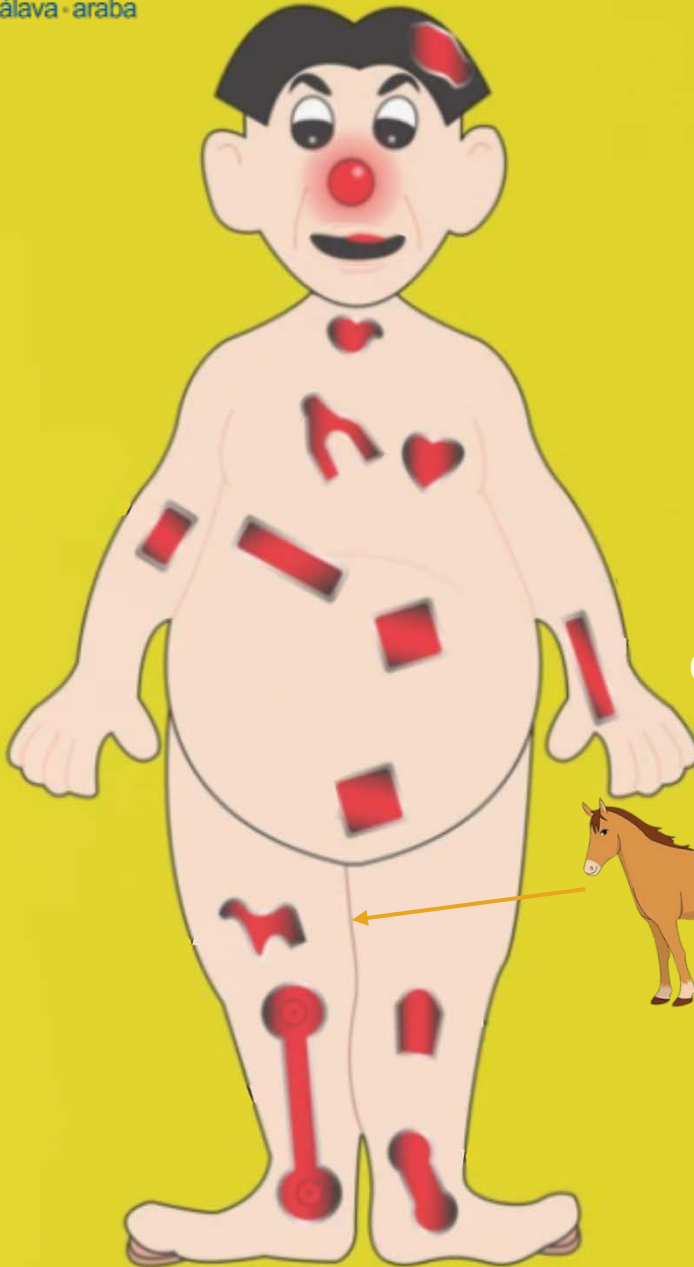
PANERA
QUÉ COSAS
NOS SUMAN



PRIMERA APORTACIÓN



SEGUNDA APORTACIÓN



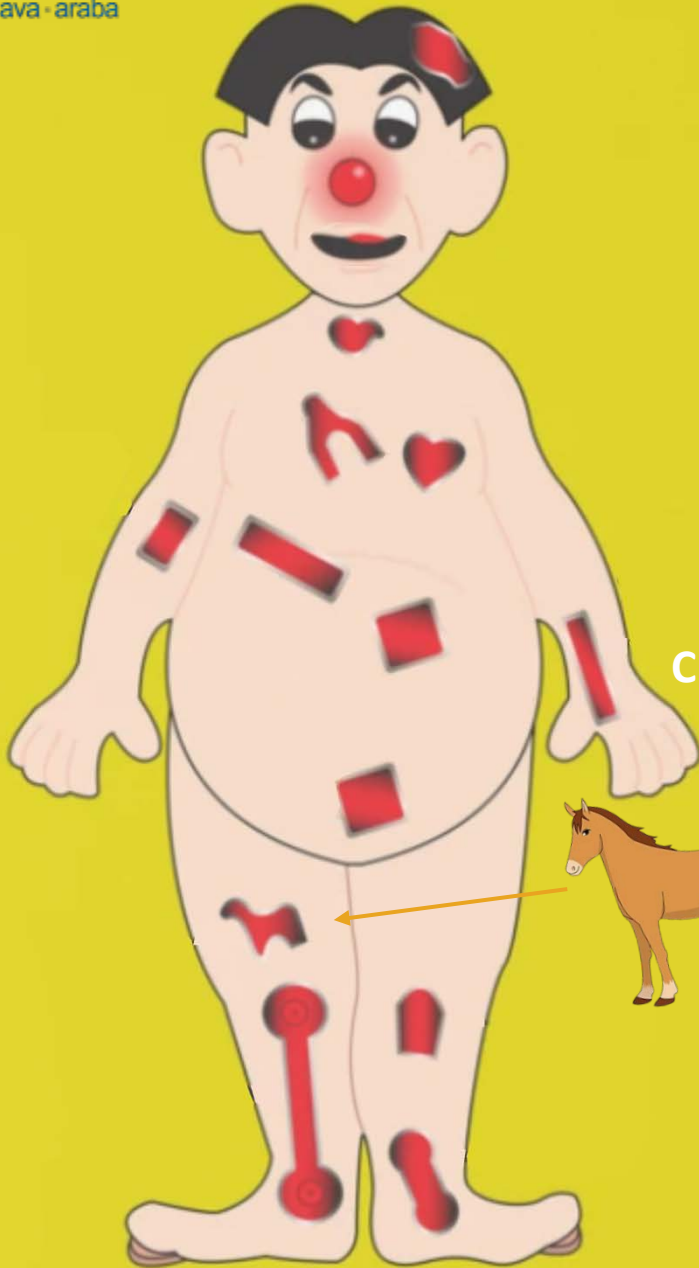
CHARLIE HORSE
CALAMBRE
MUSCULAR
**QUÉ NOS
MOLESTA**



PRIMERA DUDA: LOS PRIVILEGIOS: LAS CAPAS DE LA CEBOLLA, EDAD, GÉNERO, LO QUE SE HACE HISTÓRICAMENTE EN LA ENTIDAD ETC....¿PERPETUAN LOS ROLES DE GENERO?.



SEGUNDA DUDA: CUIDO COMO RESPONSABILIDAD PERSONAL O COMO RESPUESTA A CRITERIOS TRANSPARENTES SURGIDOS DE DECISIONES COLECTIVAS Y TRABAJADOS EN LA COMUNIDAD, ENTENDER LO COLECTIVO Y LO COMUNITARIO COMO VISIÓN DE VIDA.



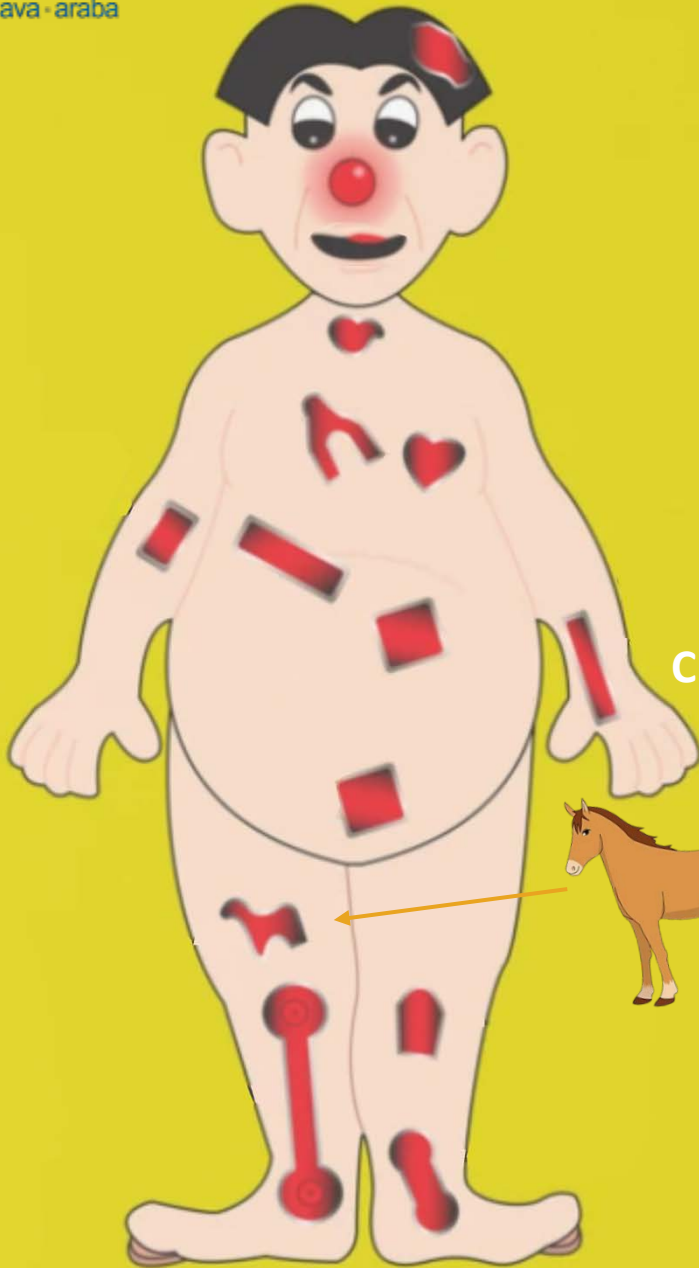
CHARLIE HORSE
CALAMBRE
MUSCULAR
QUÉ NOS
MOLESTA

RETO GENERAL

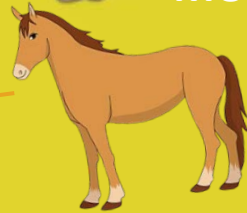
“QUE LA INTERSECCIONALIDAD ATRAVIESE TODO EL TRABAJO”

Tiene diferentes formas y alcanza todos los niveles.

➤ 2023: Taller “¿Qué es la interseccionalidad?” con Leticia Urretabizkaia.



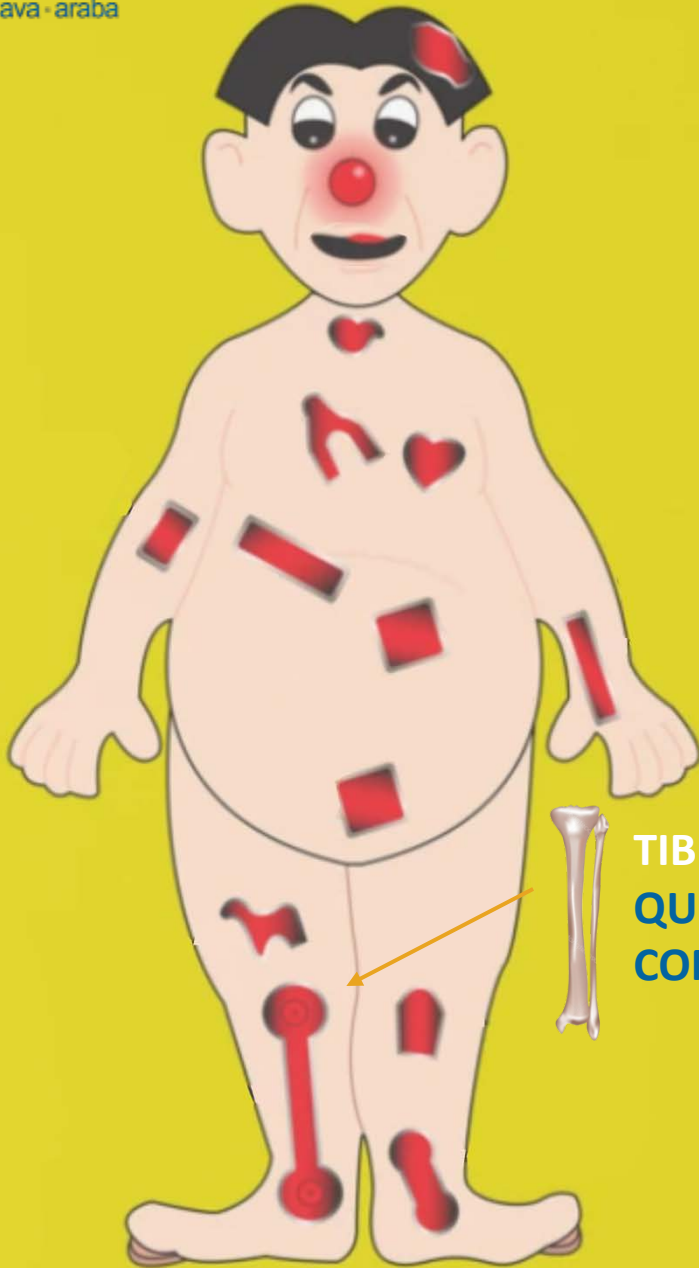
CHARLIE HORSE
CALAMBRE
MUSCULAR
QUÉ NOS
MOLESTA



PRIMERA RESPUESTA:



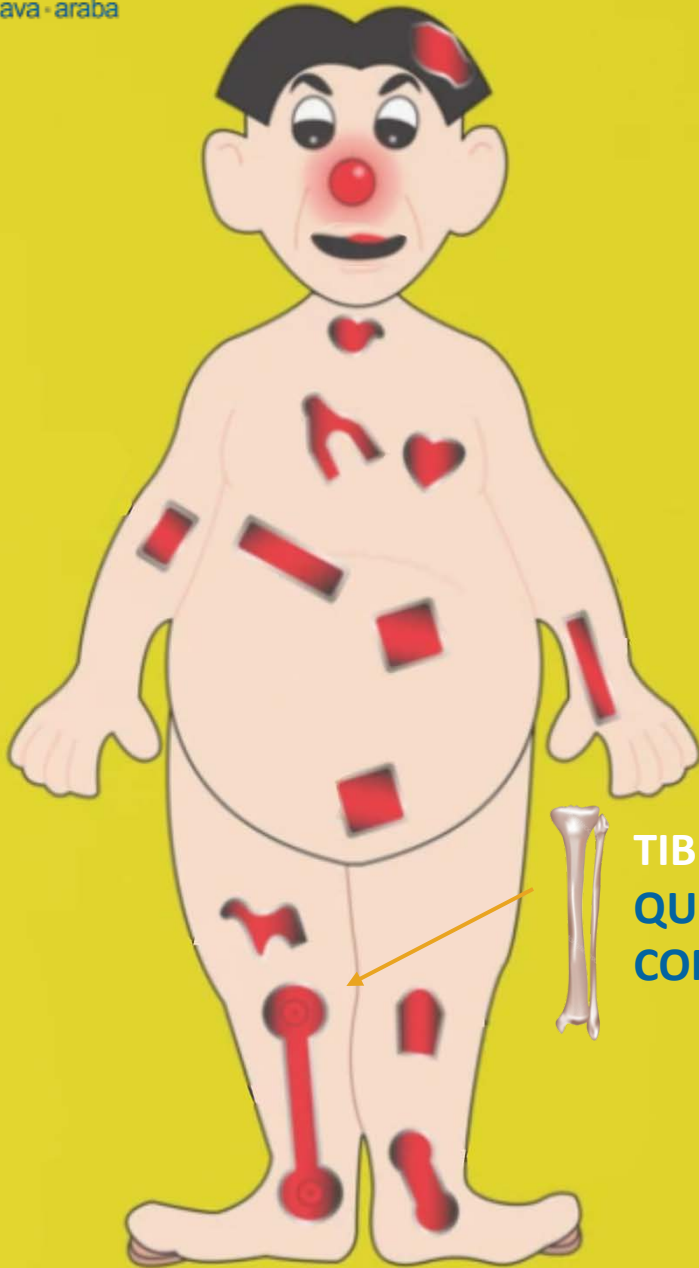
SEGUNDA RESPUESTA:



TIBIA
QUÉ SENTIMOS
COMO FRÁGIL

RETO INTERNO

AMPLIAR EL NUMERO DE PERSONAS ASOCIADAS ¿?



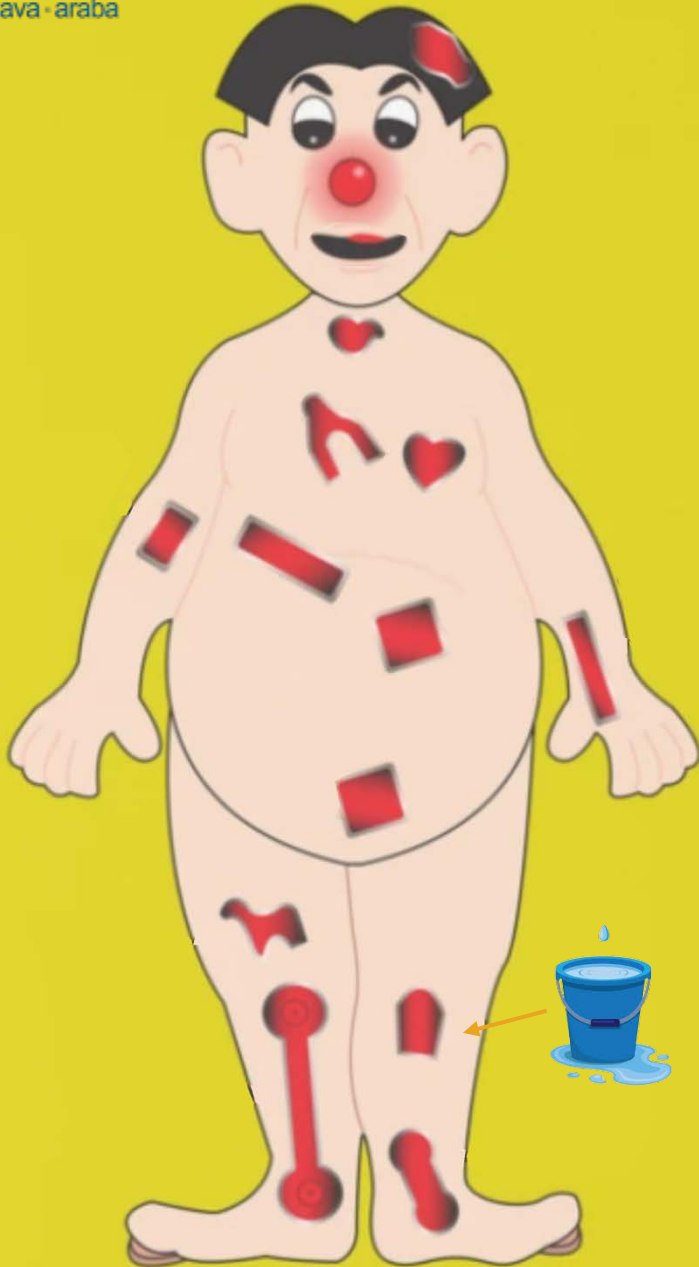
TIBIA
QUÉ SENTIMOS
COMO FRÁGIL



PRIMERA INICIATIVA



SEGUNDA INICIATIVA



AGUA EN
LA RODILLA
**QUÉ NOS
DEBILITAR**



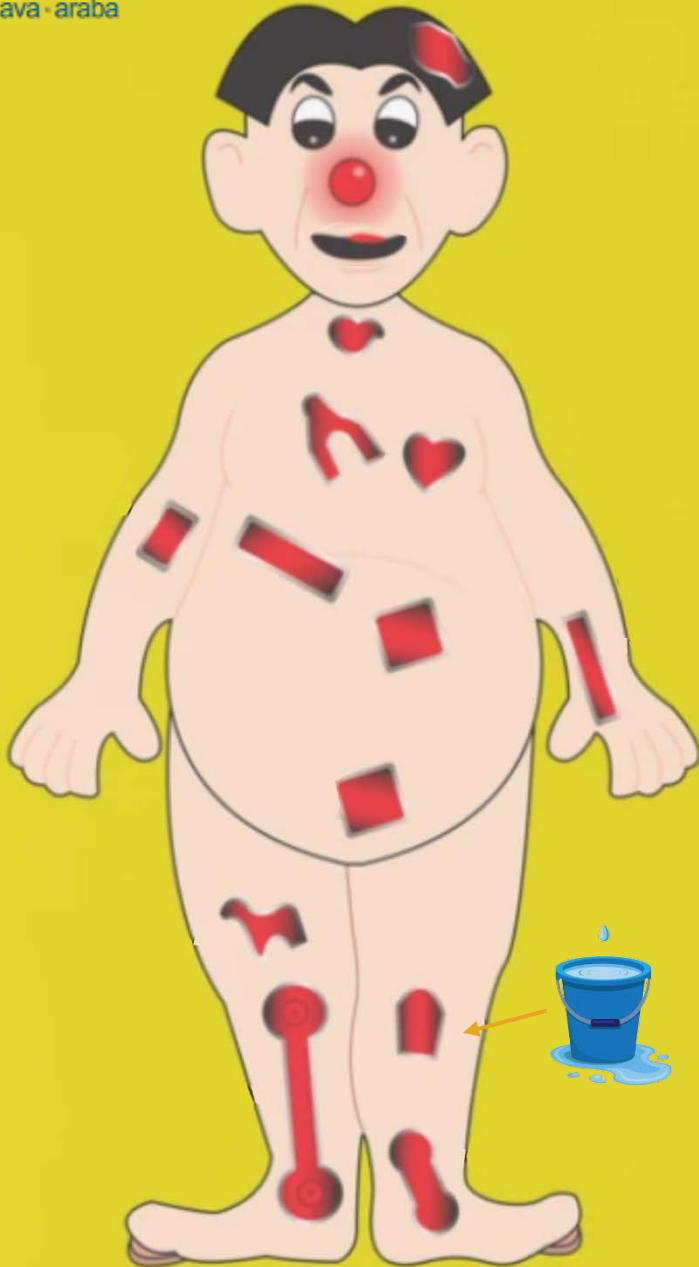
PRIMERA COSA: EQUILIBRIO INESTABLE ENTRE
APROBAR DERECHOS QUE SE PUEDAN SUFRAGAR
ECONÓMICAMENTE Y NO VER ESTOS DERECHOS COMO
PRIVILEGIOS SINO COMO JUSTICIA SOCIAL.



SEGUNDA COSA: coherencia en el mundo social y
cooperación



EN UN CONTEXTO DE DESIGUALDADES Y PRECARIEDAD
SE PUEDEN ASUMIR MEJORAS Y CONDICIONES
LABORALES MEJORES SI CULPA?



**AGUA EN
LA RODILLA
QUÉ NOS
DEBILITAR**

RETO INTERNO

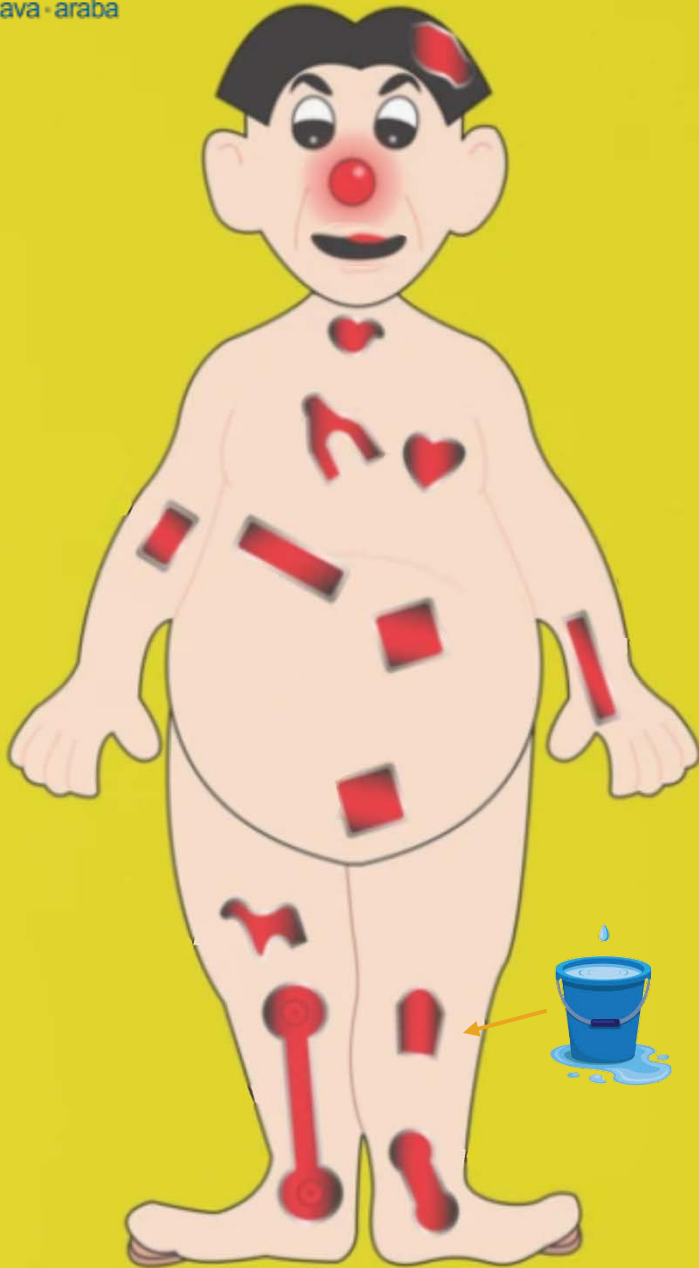
PERSONA EXPATRIADA

Generar dinámicas compartidas con todas las personas buscando la inclusión de todas en todos los espacios.

RETO INTERNO

MAYOR HORIZONTALIDAD CON LAS SOCIAS LOCALES

Profundización continua para la mejora en la relaciones horizontales existentes para aprendizaje recíproco



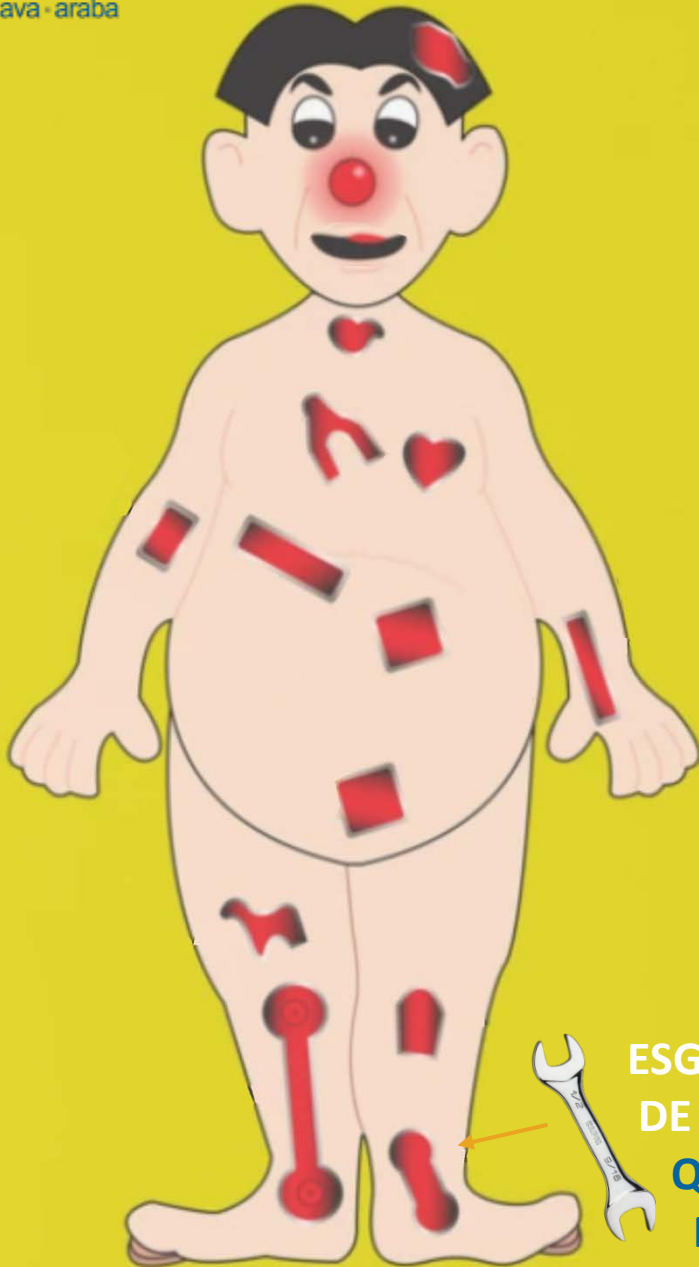
AGUA EN
LA RODILLA
QUÉ NOS
DEBILITAR



PRIMER DESEO

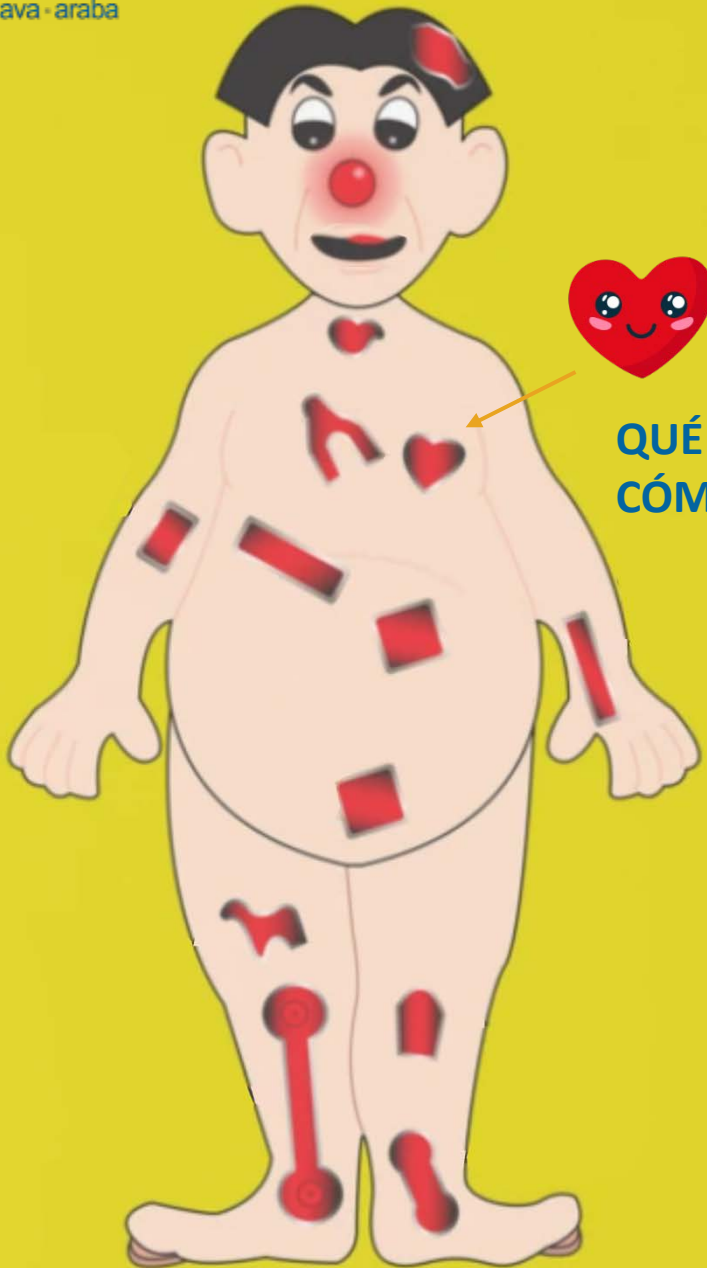


SEGUNDO DESEO



ESGUINCE
DE TOBILLO
QUÉ NOS
PARALIZA

Esta ya nos parece
demasiado,.....
Nos os paraliza nada
porque estáis avanzando ,
y mucho!



**QUÉ NOS ANIMA
CÓMO ASOCIACIÓN**

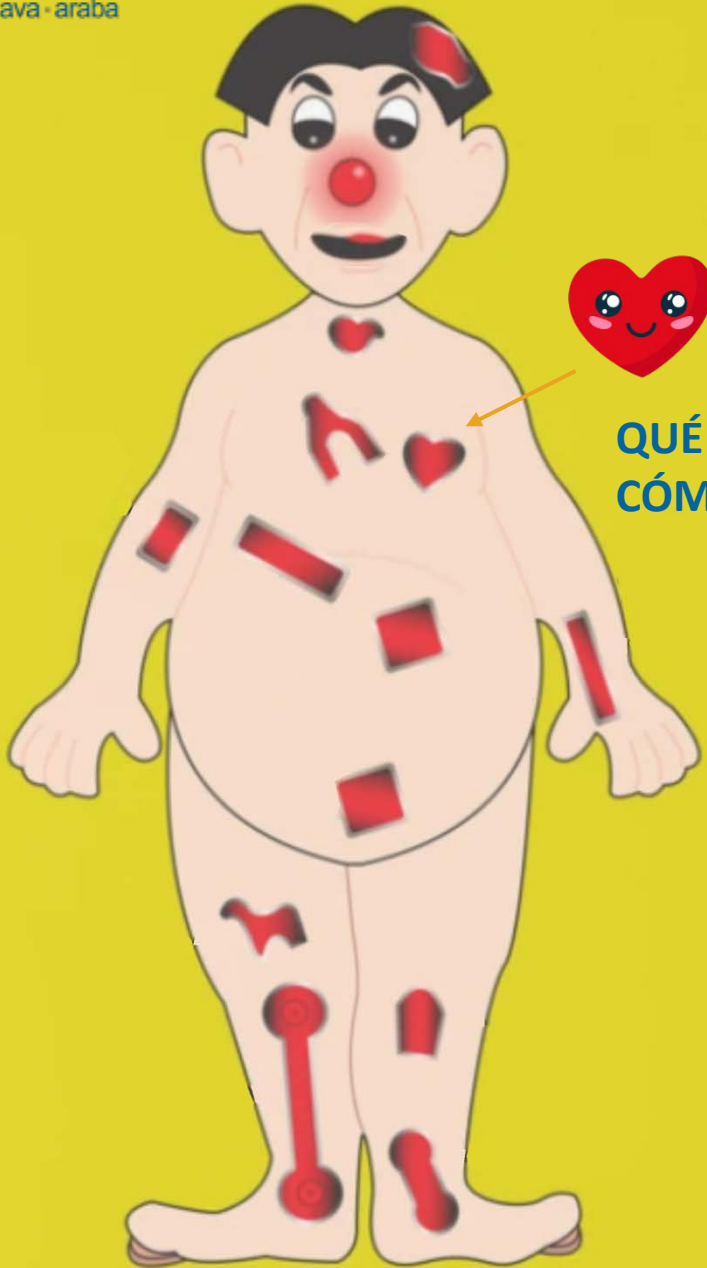
RETO GENERAL

MÁS PEDAGOGÍA A LA HORA DE COMUNICAR

Para llegar a toda la sociedad:

- * A todos los colectivos: se generan rechazo porque se entiende mal.
- * Información veraz: generar vínculos con socias locales.

- 2023: Taller “Comunicación Feminista” con Miriam Alonso.
- 2024: Taller Participativo para el diseño colectivo de un guion de video sobre el Proceso de Género de MMA con Lola Mora.



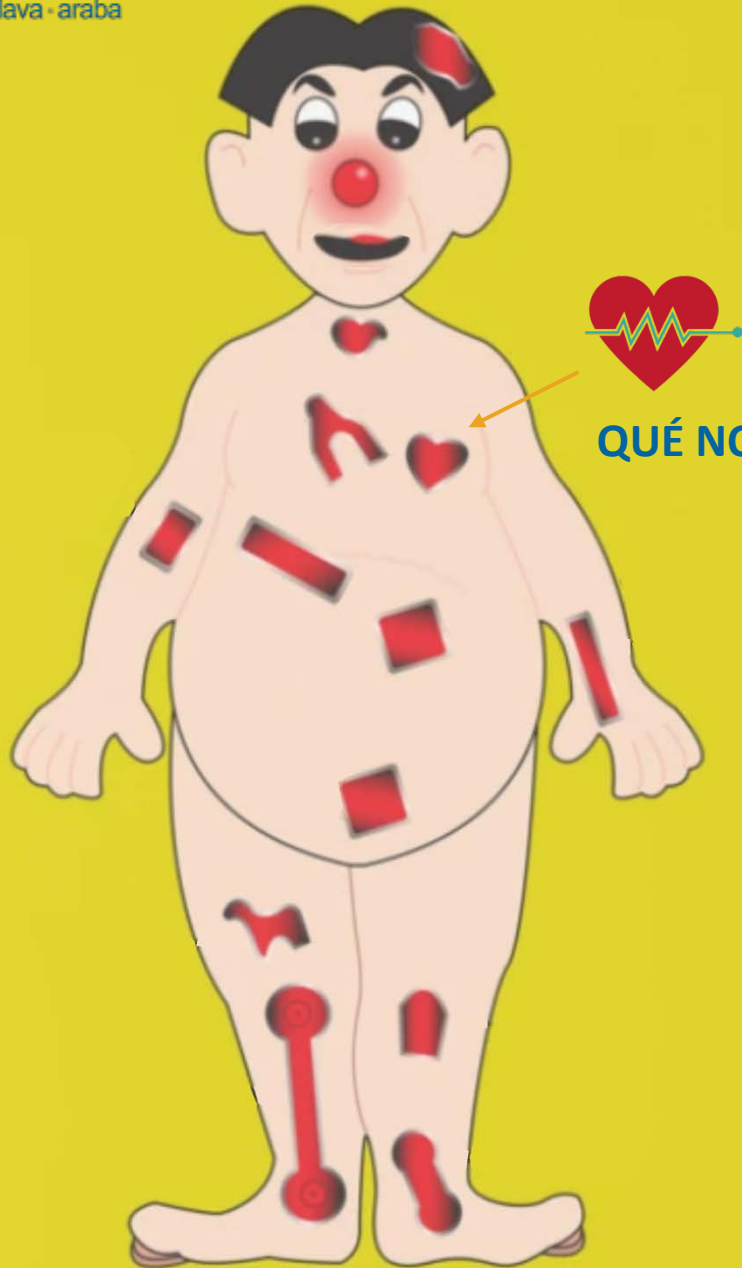
QUÉ NOS ANIMA
CÓMO ASOCIACIÓN



PRIMERA AFIRMACIÓN



SEGUNDA AFIRMACIÓN



QUÉ NOS ESTABILIZA

TRABAJO EN EQUIPO

Cada área estratégica: SE ENTREMEZCLAN + SE
COMPLEMENTAN + SE REFUERZAN = COMPARTEN TODO

Este trabajo comparte CONEXIONES y PUENTES con
VOLUNTARIADO y OTRAS ORGANIZACIONES para
APRENDIZAJE y REFLEXIÓN CONJUNTA.

- Marzo 2023: Jornada para compartir la experiencia de MMA en torno al Plan Pro-Equidad, con Mugarik Gabe y con organizaciones colombianas activistas.
- Junio 2023: Taller formativo “Aprender y compartir articulándonos con otras: FAMME”, con Leticia Urretabizkaia.



PRIMERA IDEA



SEGUNDA IDEA



APRENDIZAJES CON ALIADAS

APRENDIZAJE COLECTIVO Y HORIZONTAL

VOLUNTARIADO MMA: VISIBILIZARLO POR: su compromiso, su acompañamiento interno y sentirse parte del proceso género.

SOCIAS LOCALES: MAYOR ESFUERZO APOYADO EN: la propia cooperación, el compartir y el intercambio y el sentimiento pertenencia procesos comunes.

➤ 2023: Charla online con Liz Menéndez, del Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán. Organización interna.

CONJUNTAMENTE SOCIAS LOCALES Y VOLUNTARIADO MMA: centradas en activismo político colectivo LGTBIQ+.

➤ 2022: Merienda del voluntariado con Yefri Peña.

➤ Septiembre 2023: Encuentro Perú-Colombia-Euskadi “Viviendo la identidad de género sobre el papel”. Dinamizado Leticia Urretabizkaia.

➤ Octubre 2023: Merienda con el voluntariado con activistas del Agustino, Perú (Alicia Velasco, María Elena Enciso y Anayeli Anaya).

NUEVAS MASCULINIDADES: conciencia corresponsabilidad en hombres.

➤ 2023: Taller sobre roles de género y nuevas masculinidades consorcio Ruanda.

➤ 2024: Taller “Dinámicas patriarcales en organizaciones sociales. Un recorrido por las herencias patriarcales de nuestras organizaciones y el rol de los hombres en la deconstrucción”. Federico Abreu Silveira.



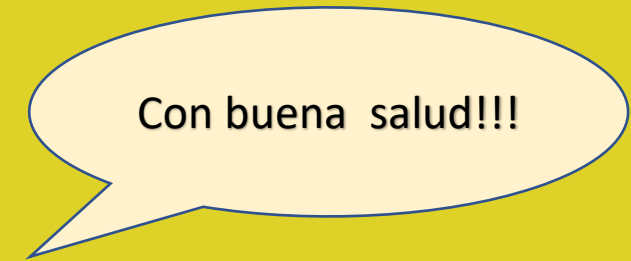
**APRENDIZAJES
CON ALIADAS**



PRIMERA APORTACIÓN



SEGUNDA APORTACIÓN



Mil esker . Muchas gracias !!!!