

Plan de Acción Estratégico pro-equidad de Género 2025 - 2029

Asociación de Desarrollo Agrícola y Microempresarial (ADAM)

El presente documento es el primer Plan de Acción Estratégico pro-equidad de Género (en adelante, Plan pro-equidad) de ADAM. Ha sido construido en el marco de la cooperación entre ADAM y la ONGD vasca Mugen Gaietik, a través de un proceso participativo de diagnóstico y de identificación, priorización y definición de ejes de actuación, cambios deseados y acciones. Este proceso ha sido canalizado por medio de las subvenciones de la Diputación Foral de Bizkaia para la contratación de asistencias técnicas en origen, cuyo objeto sea facilitar el cambio organizacional pro-equidad de género en las contrapartes locales.

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

La asociación Sorginlore (www.sorginlore.eus) ha acompañado a ADAM en el proceso de realización de este Plan y del Diagnóstico previo.

Índice

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

1. ¿Quiénes somos?

ADAM es fundada como organización no lucrativa y no gubernamental, con la figura jurídica de Asociación, el 01 de julio de 1998, con el objetivo de apoyar el desarrollo económico de personas productoras del sector agrícola de pequeña escala y emprendedoras de micro y pequeñas empresas del sector no agrícola. A lo largo de nuestro desarrollo evolutivo hemos venido fortaleciendo e incorporando elementos importantes en favor del impacto que perseguimos, tales como los relacionados al medio ambiente, a la economía social solidaria y al género, entre otros.

Nuestra misión y visión son:

Misión: "Apoyar y promover el desarrollo económico local a través de la canalización y transferencia de recursos financieros, humanos y tecnológicos a pequeños/as productores y productoras y el impulso de una economía solidaria."

Visión: "Ser una organización eficiente y calificada para lograr el desarrollo económico local que pueda llevar a un mundo más justo y solidario."

Somos una entidad de tamaño mediano en lo referente a personal institucional: 11 personas contratadas en plantilla (50% mujeres), de las cuales 5 constituyen el Círculo Directivo (en adelante CD) y 5 personal técnico y administrativo. En función de las intervenciones en desarrollo contamos con la colaboración de consultorías locales y/o personas contratadas por servicio. En la actualidad están activas 3 personas (2 mujeres y 1 hombre) en esta modalidad. Nuestra Junta Directiva está compuesta por 5 personas (20% mujeres) y contamos con 250 personas asociadas (90% mujeres).

Nuestros principios institucionales son los siguientes:

- Resultados económicos
- Comportamiento organizacional ético
- Equidad de género
- Economía Solidaria
- Nuestros beneficiarios: cercanía
- Nuestros colaboradores: honestidad, respeto y no-discriminación; políticas laborales que atraigan, desarrollen y retengan a las personas competentes en igualdad de oportunidades.
- Nuestros vecinos, comunidad, y sociedad: responsabilidad.
- Comunicaciones: diálogo y calidad.
- Conducta individual: integridad, imparcialidad y confidencialidad.

- Salud, seguridad y ambiente: innovación y reducción de impacto medio ambiental.
- Socios comerciales, representantes y terceras partes: justicia.

Estos se complementan con principios que sustentan específicamente la Política de Género: colaboración, compromiso de divulgar a las organizaciones de base la implementación de la política de género, tolerancia, solidaridad, confianza,

En nuestro quehacer consideramos fundamental la generación de alianzas y el trabajo en red. En ese sentido, a nivel local colaboramos con entidades públicas y de la sociedad civil. Además, participamos activamente en la Concertación Regional para la Gestión de Riesgos y en la Red Internacional de Economía Social y Solidaria para América Latina y El Caribe (RIPESS-LAC).

2. Nuestro camino pro-equidad

a. Trayectoria

Desde 1998 comenzamos a trabajar con comunidades rurales e indígenas en el fomento de su liderazgo económico y social. En el **primer análisis de género en 2009**, se detecta la necesidad de centrarse en equilibrar las relaciones de poder entre mujeres y hombres, así como el valor socialmente asignado a las mujeres. A esta conclusión se llega al apreciar que, a pesar de que se había logrado aumentar el nivel de la participación y la generación de ingresos de las mujeres con las que se trabajaba, no se había contribuido significativamente al aumento de su liderazgo, ni al desarrollo de mercados y/o productos sostenibles o viables.

Ante esta situación ADAM comienza a implementar una metodología que ayudase a diseñar programas de calidad en términos de liderazgo socio-económico de las mujeres: **metodología para el Liderazgo Económico de las Mujeres en Mercados Agrícolas** (metodología WEL_Women Empowerment and Leadership). Propone integrar un buen análisis comercial y empresarial con un enfoque para cambiar las relaciones de género tanto en la casa como en el mercado.

Posteriormente, nuestro **diagnóstico de contexto (2016)**, identifica claramente el impacto de los patrones socioculturales en las dificultades de reconocimiento y ejercicio de los derechos de las mujeres, así como el incremento en la consecución de resultados al trabajar con ellas. Como respuesta, vemos la pertinencia de apoyar cada vez más a

grupos u organizaciones de mujeres, apoyar la generación de red entre ellas, toda vez que establecer relaciones con organizaciones feministas.

El año 2016 elaboramos igualmente nuestro **Plan Estratégico**. Uno de los aspectos más relevantes en relación al enfoque de género, es su mandato para la realización de una **Política de Género** (elaborada en 2018). Esto se enmarca en la necesidad identificada de incorporar el género como eje transversal y en la adopción del concepto de justicia de género. A nivel interno planteamos la meta de equidad en la remuneración salarial.

Fruto de este Plan y de la creciente toma de conciencia en ADAM, en 2017 se hace la primera actividad sobre género con el personal, concretamente una **formación en masculinidades** a todo el personal. Además de esto, aumenta progresivamente el número de mujeres contratadas y empieza a reconocerse el rol de referente de género. Contamos también con una asesora externa para transversalizar el enfoque de género en los proyectos. Por otra parte, se constituye la **Red de mujeres Piedras Preciosas** integrada por representantes de 9 organizaciones de mujeres con las que ADAM trabaja y se establecen **alianzas** con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que trabajan a favor de los derechos de las mujeres, tales como la Secretaría Presidencial de la Mujer, La Defensoría de la Mujer Indígena, Fundación Sobrevivientes, Nuevos Horizontes, Red de Mujeres Indígenas y Biodiversidad, La Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo, e Ixoquib Miriam.

Este proceso se da de modo paralelo a las **tendencias de la cooperación internacional** - y con especial fuerza a través de la colaboración sostenida desde 2011 con Mugen Gagnetik - que han influido en que hoy en día en ADAM consideremos la equidad de género, el medio ambiente, la participación y los procesos de incidencia como líneas transversales de nuestra actuación.

En este marco, una **evaluación externa realizada en 2022** identifica los retos principales en lo relativo a la equidad de género y el empoderamiento de mujeres:

- Reforzar la figura de la referente de género, los conocimientos de todo el personal, la transversalización e institucionalización del enfoque.
- Mantener la estrategia de empoderamiento personal, social y económico de las mujeres, centrándose tanto en cuestiones de comercialización de los productos, como en las capacidades de las mujeres para incidir en espacios de decisión.
- Fortalecer alianzas y redes feministas.

Tomando en cuenta el proceso y estas conclusiones, la voluntad de avanzar hacia la equidad de género está reflejándose en **pasos cada vez más consistentes e integrales**:

- Contratación de una persona con funciones exclusivas de referente de género y constitución del Círculo de Género.
- Desarrollo del diagnóstico de género para un cambio organizacional pro-equidad de género.
- Alianza incipiente de la Red de mujeres Piedras Preciosas con la organización de mujeres Ixoquib Miriam y con el Consejo de Pueblos Mayas. Ambas colaboraciones reforzarán la formación política y la participación de las mujeres y de sus organizaciones.

b. Motivación

Tras la trayectoria anteriormente expuesta y, aún en un contexto nacional desafiante, ADAM es consciente de la importancia de dar pasos significativos y coherentes en la construcción de la equidad de género. Es por ello que hemos visto necesaria la realización de un Diagnóstico Participativo de Género y de un Plan pro-equidad. Complementariamente, tenemos la intención de integrar las reflexiones y áreas de mejora identificadas en dicho Diagnóstico en el próximo Plan Estratégico de la entidad que tendrá el mismo periodo de vigencia que nuestro Plan pro-equidad.

En ADAM concebimos el Plan pro-equidad como instrumento de transformación a través de la incorporación de la perspectiva de género en los modos de sentir, pensar y hacer de la entidad. Entendemos que el fortalecimiento de la propia estructura desde un enfoque pro-equidad es clave para lograr un mayor impacto en los proyectos y por avanzar en la coherencia entre labor hacia fuera y funcionamiento interno en lo referente a su contribución a la eliminación de desigualdades y al empoderamiento de las mujeres.

Vivimos en una sociedad con un marcado sesgo patriarcal y tenemos la certeza de que realizar este proceso nos ayudará a profundizar nuestra conciencia sobre los desequilibrios reproducidos por nuestras prácticas. Igualmente, fortalecerá nuestras capacidades para identificar, visibilizar y eliminar desigualdades, así como para promover y divulgar el enfoque pro-equidad en nuestro entorno. Nos orientará además en la tarea

de ser consecuentes con nuestros principios, siendo uno de ellos la equidad de género. El objetivo sería conformar una entidad pro-equidad capacitada para generar cambio pro-equidad a través de su intervención.

3. ¿Dónde estamos?

a. Resumen del Diagnóstico

Recogemos la información más relevante con relación a los aspectos positivos y aspectos a mejorar identificados en el Diagnóstico.

ASPECTOS POSITIVOS

- En líneas generales, se observa una evolución significativa en los últimos 5 años en relación a la equidad:
 - El lenguaje sexista deja de estar normalizado.
 - Se designa una referente de género.
 - Se contratan mayoritariamente mujeres para los perfiles técnicos.
 - Se aterriza el cuidado en elementos concretos y existe consenso al respecto.
 - Se elabora una política de género.
 - Se construye paulatinamente una alianza estratégica con una entidad local que se enmarca en la vida plena y los feminismos.
 - Se fomentan redes de mujeres entre los grupos y/o organizaciones con las que realiza su intervención.
- Igualmente, se constata una clara voluntad institucional por seguir avanzando en este sentido, así como una incipiente apertura de todo el personal institucional a la reflexión calmada y colectiva sobre aspectos incómodos o cuestionadores derivados del abordaje del cambio organizacional pro-equidad de género.
- Las mayores fortalezas de la entidad son su sólida relación con organizaciones de mujeres, así como su profesionalidad y rendición de cuentas, lo que permite seguir trabajando con dichas mujeres e ir profundizando en el impacto. En este sentido, se procedimentan y mejoran los procesos internos de planificación, implementación y monitoreo.

ASPECTOS MEJORABLES

- El grado y plano de integración de la estructura de género (referente y/o círculo de género) en el organigrama.
- La conciencia, capacidades y conocimientos del círculo directivo y del equipo técnico para:
 - El análisis individual y colectivo, desde un análisis interseccional e intercultural, del machismo interiorizado y el carácter estructural del sistema sexo-género.
 - La construcción participada del posicionamiento institucional situado sobre la equidad de género y los feminismos, así como de la metodología subsiguiente.
 - El despliegue de la estrategia pro-equidad de género en el funcionamiento interno y en la intervención.
- La transparencia sobre la estructura organizativa, así como el fomento de una participación más equitativa y colectiva.
- La existencia de normativas y procedimientos administrativos, específicamente aquellos referidos a la gestión de recursos humanos, con enfoque pro-equidad.
- El grado de conocimiento del equipo técnico sobre las estrategias generales y de cada área, sobre las alianzas y colaboraciones, así como sobre aspectos laborales.
- El fomento de una comunicación interna y externa con enfoque pro-equidad de género.

Los aspectos positivos son motivo de celebración y, a su vez, elementos sobre los que asentar el abordaje de los retos identificados. Los valores, el compromiso, los aprendizajes extraídos de las alianzas, de la intervención y de las medidas pro-equidad implantadas hasta el momento nutrirán los siguientes pasos en el camino hacia el cambio organizacional pro-equidad de género en ADAM.

b. Posicionamiento

En la Declaración de Principios Institucionales se recoge la Equidad de Género como el tercero de dichos principios. Concretamente, del siguiente modo:

Estamos convencidos, que para el logro de un desarrollo con ecuanimidad, es necesario aplicar un enfoque de equidad de género, por lo que nuestro trabajo lleva implícito este principio como eje transversal, en cualquiera de nuestras intervenciones y/o desarrollo de procesos; esto es el reconocimiento y valor que se da al trabajo realizado sin distinción alguna, lo cual resulta ser un motivante muy efectivo para las buenas relaciones interpersonales, en los ambientes interno y externo institucional, así como en el cumplimiento de los objetivos de nuestra organización.

Complementariamente, el Plan estratégico vigente incorpora el enfoque de justicia de género. Además, marca el reto de definir una Política de Género. Esta política, elaborada en 2018, tiene como objetivo:

Lograr la autonomía y empoderamiento, garantizando la igualdad entre mujeres y hombres, haciendo pleno uso de sus derechos como estrategia fundamental para un desarrollo sostenible e inclusivo, promoviendo el liderazgo de las mujeres como agentes de cambio.

Los objetivos específicos se orientan a fomentar capacidades en ADAM y en los grupos y comunidades con las que trabaja, incidir en el cambio de actitudes en ambos planos, generar alianzas y realizar monitoreo y evaluación.

Dicha Política se alinea con el enfoque de equidad de género que define como:

Es la igualdad de condiciones y oportunidades para mujeres y hombres, en el desarrollo de sus actividades, en la toma de decisiones, en el cumplimiento de derechos y obligaciones y a nivel de todos los ámbitos, como también impulsar la dignidad y la solidaridad para la construcción de un mundo más justo, garantizando alcanzar una igualdad real en materia de oportunidades, capacidades, acceso y control sobre los recursos.

c. Marco normativo

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

A nivel internacional:

- Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). 1979.
- Convenio de Estambul sobre la prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, 2011.
- Conferencia de Acción de Beijing, revisada y refundada en Nueva York, 2015. Beijing+20.
- Recomendación general núm. 34 (2016) de la CEDAW sobre los derechos de las mujeres rurales.
- Agenda 2030 para el Desarrollo Humano Sostenible.

A nivel nacional:

- Constitución Política de la República de Guatemala, Artículos 1,2,3 y 4. Derecho a la vida, la igualdad, la seguridad y la justicia.
- Ley contra el femicidio y otras formas de violencia contra las mujeres. Decreto número 22-2008.
- Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer. Decreto 7-99-1999.
- Ley contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de personas. Decreto 9-2009.
- Ley de Desarrollo Social. Decreto número 42-2001.

Por otra parte, en la medida en que ADAM se acoge a las subvenciones de la Diputación Foral de Bizkaia en el ámbito de la cooperación al desarrollo, concretamente a aquellas destinadas a facilitar el cambio organizacional pro-equidad de género en las contrapartes locales, su proceso se enmarca igualmente en las políticas de la Comunidad Autónoma del País Vasco en materia de Cooperación y Solidaridad (Ley 3/2024, de 15 de febrero), así como para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres (Texto Refundido de la Ley, aprobado por Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo).

4. Construyendo nuestro Plan pro-equidad

a. Metodología

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

Han participado en dichos procesos:

- Referente de género: mujer indígena maya de nueva contratación, con perfil técnico y asignada específicamente a este cargo.
- Círculo de género (en adelante CG): constituido por 4 personas (75% mujeres), representantes de los diferentes planos de vinculación con la entidad.
 - Referente de género
 - Personal técnico: previa referente de género y, a su vez, responsable de fortalecimiento comunitario
 - Representante de Círculo de dirección (en adelante CD) y, a su vez, coordinador del área de Desarrollo Económico Local.
 - Asesora externa local en temas de género. Para la fase de elaboración del Plan Estratégico pro-equidad esta persona es reemplazada por otra integrante del CD, concretamente la coordinadora del área de Mercadeo.
- En el Diagnóstico de género: 25 personas. Todo el CD (1 mujer y 4 hombres), equipo técnico (4 mujeres y 1 hombre) y personal administrativo (2 mujeres), representantes de 2 de las organizaciones de mujeres con las que ADAM trabaja (10 mujeres) y representantes de entidades colaboradoras (3 mujeres).
- En la elaboración del Plan Estratégico pro-equidad de género: 9 personas (5 mujeres y 4 hombres). El 80% del CD (1 mujer y 3 hombres), la totalidad del equipo técnico (3 mujeres y 1 hombre) y el 50% del personal administrativo (1 mujer).

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

Los ámbitos abordados han sido:

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

La recogida de información se ha realizado de diversos modos:

- Análisis de documentación
- Observación
- Sesiones grupales presenciales:
 - Un total de 6h con el equipo técnico y personal administrativo
 - Un total de 6h con el CD
- Entrevistas personales:
 - Un total de 4h con dirección
 - Un total de 6h con organizaciones de mujeres y entidades colaboradoras.
- Encuesta online

Para el análisis de dicha información han sido fundamentales las sesiones de contraste con el CG (un total de 9h) y las reuniones con la referente de género.

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

El Plan pro-equidad se ha construido a través de:

- 4 sesiones colectivas (14h) del CG. Dichas sesiones han constituido espacios de definición, debate y decisión sobre la hoja de ruta.
- 1 jornada (7,30h) grupal con todo el personal institucional disponible (9 personas). Dicha jornada ha trabajado sobre el primer borrador elaborado por el CG, aportando ideas, comentado dudas, y priorizando ejes, cambios y medidas.

- 1 sesión de contraste (3h) con la dirección y el responsable administrativo-financiero. Se han revisado viabilidad económica y cronograma, priorizando medidas e indicadores.
- Redacción colectiva del borrador entre la asistencia técnica y el CG.
- 1 sesión online (3h) con el CG para la validación del documento final.

Tanto Diagnóstico como Plan pro-equidad han sido compartidos con todo el personal institucional, así como con la Junta Directiva en comunicación directa. Además, la socialización del proceso y el Plan tendrá lugar a través de la página web de la entidad y de conversaciones con entidades aliadas y colaboradoras.

b. Alcance

El presente Plan pro-equidad enuncia 7 cambios deseados, que se organizan en 4 ejes de actuación y cuya consecución se logrará a través de la implementación de 24 acciones que se desarrollarán a lo largo de 5 años (2025 - 2029). A través de todo ello, aterrizamos la estrategia pro-equidad en los planos organizacional, cultural y político, toda vez que respondemos a los objetivos de transversalización de género, empoderamiento de las mujeres y eliminación de desigualdades de género.

- LÍNEA DE ACTUACIÓN A_ *Formación*: 1 cambio deseado, 3 acciones
- LÍNEA DE ACTUACIÓN B_ *Procedimientos*: 2 cambios deseados, 8 acciones
- LÍNEA DE ACTUACIÓN C_ *Estructura organizativa y personas*: 2 cambios deseados, 8 acciones
- LÍNEA DE ACTUACIÓN D_ *Promoción y divulgación*: 2 cambios deseados, 5 acciones

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

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

- Integral, ya que incidirá en todas las personas de la entidad y no solo en las mujeres.

- Realista, pertinente y apropiado, ya que está adaptado a las características de la organización y de su contexto.
- Transversal, será de aplicación a todas las personas y esferas que configuran la organización.
- Dinámico y flexible, abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades y posibilidades que se vayan detectando como consecuencia de su seguimiento.
- De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Temporal, en cuanto a que dispone de plazo para el seguimiento y cumplimiento de objetivos.
- Cooperativo, habiendo integrado la participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.

ADAM pondrá al servicio de su desarrollo los medios materiales y humanos establecidos como necesarios en la hoja de ruta.

5. Nuestra hoja de ruta

LÍNEA DE ACTUACIÓN A_ Formación

Esta línea de actuación se plantea en ADAM como elemento indispensable para avanzar de manera cohesionada, sólida e ilusionante en el camino hacia un modelo de organización e intervención pro-equidad de género.

Responde a una debilidad fundamental identificada claramente en el diagnóstico: los diferentes y mayoritariamente bajos niveles de conocimiento sobre los feminismos, la equidad de género y sus implicaciones en la gestión estratégica y operativa de las entidades. Derivado de ello, ciertas resistencias al término y abordaje feminista.

Por ello, esta línea de actuación plantea un cambio deseado orientado a reforzar la conciencia, las capacidades y conocimientos para transversalizar el enfoque pro-equidad en el funcionamiento de la organización y en su intervención.

Las estrategias para alcanzarlos se basan en nuestras fortalezas. Entre otras, la constante voluntad de aprendizaje continuo, de mejora y de generación de alianzas para incrementar el impacto de nuestra acción transformadora. Es igualmente significativo el

creciente interés por feminismos situados (decolonial, comunitario) y la apertura a una reflexión calmada y constructiva al respecto. Finalmente, es clave el alineamiento de todo el personal institucional con los principios de la entidad, así como el compromiso institucional con el cambio pro-equidad.

Así, los fundamentos estratégicos serán:

- Fortalecer los conocimientos del CG para ejercer su rol de agente tractor de esta línea y del despliegue de toda el Plan pro-equidad.
- Construir un programa que incorpore los aportes, orientaciones, saberes y propuestas de entidades locales activas en el trabajo pro-equidad.
- Incluir en el proceso formativo a todo el personal institucional, actual y futuro, así como a personas colaboradoras con la entidad.
- Incorporar la planificación del programa formativo en las planificaciones operativas de cara a garantizar la participación real de todo el personal.
- Basar la formación en pedagogías feministas, metodologías activas y de educación popular.
- Elaborar una herramienta que sirva de material de inducción de modo continuado.

Consideramos que las acciones propuestas en base a estas estrategias repercutirán en devenir una entidad consciente, capacitada, deseosa de e implicada en el cambio pro-equidad.

ACCIONES	RESPONSABLES/ Apoyo
CAMBIO A.1 Todo el personal tiene la conciencia, capacidades y conocimientos para transversalizar el enfoque pro-equidad en el funcionamiento de la organización y en su intervención.	
ACCIÓN A.1.1 Definir un programa de formación sobre perspectiva de género, COPEQ, feminismos.	REFERENTE DE GÉNERO Círculo género
ACCIÓN A.1.2 Incorporar el programa de formación definido en la acción A.1.1 en las planificaciones correspondientes del personal, a través del compromiso tanto del personal institucional, como de la entidad.	COORDINADOR DE PROYECTOS Círculo género
ACCIÓN A.1.3 Elaborar y aplicar una guía pro-equidad para orientar y capacitar a todo personal nuevo y colaborador.	REFERENTE DE GÉNERO Círculo género

Los recursos necesarios para ejecutar las acciones correspondientes a esta línea de actuación serán en gran medida recursos propios de la entidad, concretamente la

disponibilidad de tiempos de todo el personal y, sobre todo, del CG. Complementariamente, se requerirán fondos externos para la contratación de personas o entidades externas que apoyen en la construcción y/o implementación del programa formativo.

LÍNEA DE ACTUACIÓN B_ Procedimientos administrativos

En ADAM hemos establecido la mejora de los procedimientos administrativos como línea de actuación con entidad propia por su relevancia en el respaldo de la aplicación de la estrategia pro-equidad. Esto responde a los resultados del diagnóstico, donde se identifica de modo unánime la necesidad de contar con normativa y procedimientos administrativos que aborden y regulen los diversos aspectos de la gestión organizativa desde un enfoque pro-equidad, con especial incidencia en el ámbito de la gestión de recursos humanos.

Por ello, esta línea de actuación engloba dos cambios deseados: uno referido a la revisión, actualización y/o elaboración de normativa interna y procedimientos generales. Y, un segundo cambio, centrado en el desarrollo de herramientas específicas para el avance en el cambio organizacional pro-equidad de género.

Como fortalezas se identifican: el compromiso institucional con el cambio pro-equidad y, concretamente, su apuesta por actualizar el Plan Estratégico en base a las recomendaciones del Diagnóstico de Género y alineado con el presente Plan. Resaltar igualmente el hecho de que ADAM cuenta ya con una política de género, así como con una referente de género y ha constituido y activado el CG de modo paralelo a la realización del Diagnóstico de género y elaboración del presente Plan.

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

- Actualizar o elaborar las normativas internas y procedimientos institucionales clave desde un enfoque pro-equidad, escalonadamente y con participación tanto del CG como de la dirección y responsable administrativo-financiero.
- Actualizar la Política de Género con los aprendizajes y alineamientos del actual proceso de Diagnóstico y elaboración de Plan pro-equidad.
- Elaborar un primer Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, como ejercicio sensibilizador y pedagógico, así como en calidad de herramienta preventiva y reparadora.

- Definir las funciones del CG y garantizar su actividad.

Consideramos que las acciones propuestas en base a estas estrategias nos convertirán en una entidad preparada para un funcionamiento interno con equidad de género para el momento de finalización del Plan.

ACCIONES	RESPONSABLES /Apoyo
CAMBIO B.1. Las normativas y procedimientos internos generales de ADAM integran el enfoque pro-equidad.	
ACCIÓN B.1.1 Evaluar y actualizar el Plan Estratégico vigente de modo participativo y en base al Diagnóstico de género y al Plan Estratégico pro-equidad de género.	DIRECCIÓN Círculo género
ACCIÓN B.1.2 Actualizar el Manual de puestos y funciones de acuerdo a la naturaleza del trabajo y con enfoque pro-equidad.	ADMINISTRADOR CÍRCULO DE GÉNERO
ACCIÓN B.1.3 Actualizar el Manual de normas y procedimientos con enfoque pro-equidad, incluyendo una Guía de Inducción.	ADMINISTRADOR CÍRCULO DE GÉNERO
ACCIÓN B.1.4 Actualizar el Reglamento interno con enfoque pro-equidad.	ADMINISTRADOR CÍRCULO DE GÉNERO
ACCIÓN B.1.5 Elaborar la Política de recursos humanos con enfoque pro-equidad.	DIRECCIÓN CÍRCULO DE GÉNERO
CAMBIO B.2 ADAM cuenta con herramientas específicas para el avance en el COPEQ	
ACCIÓN B.2.1 Actualizar y dar seguimiento continuo a la Política de género existente.	REFERENTE DE GÉNERO Círculo de género
ACCIÓN B.2.2 Elaborar y dar seguimiento un protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, adaptado al contexto y a la realidad de la entidad.	REFERENTE DE GÉNERO Círculo de género
ACCIÓN B.2.3 Definir las funciones del Círculo de género y garantizar su actividad.	DIRECCIÓN CÍRCULO DE GÉNERO

Los recursos necesarios para ejecutar las acciones correspondientes a esta línea de actuación serán en gran medida recursos propios de la entidad y, sobre todo, la disponibilidad de tiempos de aquellas personas responsables de las acciones definidas. Complementariamente, en el caso de la acción B.1.1, B.1.5 y B.2.2, se requerirán fondos externos para la contratación de personas o entidades externas que apoyen en la elaboración del nuevo Plan Estratégico, de la Política de Recursos Humanos y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.

LÍNEA DE ACTUACIÓN C_ Estructura organizativa y personas

Esta línea de actuación se plantea como el camino hacia la práctica integral de un modelo organizacional pro-equidad en base a una cultura que englobe las dimensiones de encuentro, comunicación, transparencia, participación, pertenencia e identidad.

Responde a varias debilidades detectadas en el diagnóstico. En primer lugar, se ha considerado importante revisar y fortalecer la comunicación interna. En segundo lugar, y vinculado en cierto modo al punto anterior, se ha identificado una reseñable pérdida de espacios para la interacción y el intercambio de saberes entre las diversas partes vinculadas a la entidad. Se ha apreciado igualmente falta de claridad sobre la estructura organizativa, así como relativa fragilidad en el sentimiento de pertenencia y en la vivencia de la participación.

Por ello, esta línea de actuación abarca dos cambios deseados: uno centrado en el fortalecimiento del clima laboral. Otro orientado al fomento de una integración equitativa en la entidad.

Como fortalezas se identifican: el consenso en identificar a ADAM como entidad cuidadora con prácticas aterrizadas, la experiencia previa a la covid-19 de contar con espacios de interacción entre el personal institucional, el compromiso institucional con la inclusión de los componentes colectivos (círculos) en el nuevo organigrama.

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

- Generar espacios de interacción regulares, tanto mixtos como exclusivos para las mujeres, que propicien tanto la reflexión colectiva y el interaprendizaje, como la celebración y la sanación.
- Fomentar el trabajo y la participación en los diversos espacios, partiendo de la realidad específica de la entidad, desde un enfoque feminista, con la intencionalidad de fortalecer la pertenencia y la equidad.
- Definir y activar una estrategia de comunicación interna.
- Explicitar en la nueva estructura organizativa la existencia y lugar de los órganos colectivos, toda vez que definir las funciones de los diversos componentes y los flujos de comunicación entre los mismos
- Dar mucha importancia a la socialización, tanto de todas las normativas y procedimientos generados, así como de la estructura organizativa.

Consideramos que las acciones propuestas en base a estas estrategias nos ayudarán a devenir una entidad gestionada desde una cultura basada en la colaboración, la equidad y la identidad, con atención tanto a la estructura como a las personas que la componen.

ACCIONES	RESPONSABLES /Apoyo
CAMBIO C.1 Somos una organización con un clima laboral basado en el respeto, la amabilidad, la colaboración y el sentimiento de pertenencia e identidad.	
ACCIÓN C.1.1 Crear espacios de interacción entre personas con diferente plano de implicación en la entidad.	REFERENTE DE GÉNERO Círculo de género
ACCIÓN C.1.2 Definir y aplicar medidas para fortalecer el trabajo en equipo desde una perspectiva feminista.	FORTALECIMIENTO ORGANIZATIVO Círculo de género
ACCIÓN C.1.3 Elaborar y poner en marcha una Estrategia de comunicación interna con perspectiva de género.	MERCADEO Círculo de género
ACCIÓN C.1.4 Socializar las normativas y procedimientos actualizados.	COORDINADOR DE PROYECTOS Círculo género
CAMBIO C.2 El personal de ADAM está integrado de forma equitativa	
ACCIÓN C.2.1 Actualizar la estructura organizativa para responder al enfoque pro-equidad.	DIRECCIÓN Círculo género
ACCIÓN C.2.2 Socializar el nuevo organigrama y las funciones de los diversos componentes de dicha estructura organizativa, así como los flujos de comunicación entre ellos.	DIRECCIÓN Círculo género
ACCIÓN C.2.3 Garantizar la participación del personal en diferentes espacios internos y externos.	COORDINADOR DE PROYECTOS Círculo género
ACCIÓN C.2.4 Elaborar un cuadro de control de la integración del personal.	COORDINADOR DE PROYECTOS Círculo género

Los recursos necesarios para ejecutar las acciones correspondientes a esta línea de actuación serán en gran medida recursos propios de la entidad. Sobre todo, la disponibilidad de tiempos de aquellas personas responsables de las acciones definidas y, por otra parte, recursos para la organización de espacios de interacción. Complementariamente, en el caso de la acción C.1.2 y C.1.3, se podrán requerir fondos externos.

LÍNEA DE ACTUACIÓN D_ Promoción y divulgación

Esta línea de actuación parte de un criterio de coherencia, con la intencionalidad de aplicar el enfoque pro-equidad en la intervención y lograr así un mayor impacto de empoderamiento y erradicación de desigualdades en las comunidades con las que trabajamos, toda vez que ser agente tractor de equidad en nuestro entorno.

Responde en primer lugar a la necesidad de revisar los procesos de intervención desde un enfoque pro-equidad. En segundo lugar, a la debilidad de no contar con una estrategia definida de comunicación externa y, en este marco, a la importancia de revisar el discurso institucional desde un enfoque pro-equidad.

Por ello, esta línea de actuación abarca dos cambios deseados: uno centrado en el alineamiento de los procesos con el enfoque pro-equidad. Otro orientado al fomento de oportunidades de alianzas y proyectos pro-equidad.

Como fortalezas se identifican: la sólida relación con organizaciones de mujeres, el fomento del trabajo en red entre ellas, la creciente contratación de mujeres indígenas para conformar el equipo técnico, las incipientes alianzas con organizaciones locales enfocadas al trabajo de género, los pasos dados en lo relativo a procedimentar los procesos internos de planificación, implementación y monitoreo, la normalización de un lenguaje no sexista.

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

- Revisar los procesos de modo integral y continuo, atendiendo a las herramientas, metodologías y planificación, así como a los aprendizajes generados.
- Prestar especial atención a criterios pro-equidad en la identificación y gestión de alianzas.
- Enfocar la comunicación externa desde una voluntad de ser agente multiplicador del compromiso con la equidad de género.

Cabe señalar que el buen desarrollo de las acciones planteadas en esta línea depende en gran medida de lo que se avance en el resto de líneas y, muy especialmente, en la de formación.

Consideramos que las acciones propuestas en base a estas estrategias repercutirán en el impacto y sostenibilidad de nuestra intervención desde un enfoque pro-equidad.

ACCIONES	RESPONSABLES /Apoyo
CAMBIO D.1 Los procesos de intervención de ADAM están alineados con el enfoque pro-equidad	
ACCIÓN D.1.1 Diseñar e implementar procesos pro-equidad en intervenciones institucionales.	REFERENTE DE GÉNERO Círculo de género
ACCIÓN D.1.2 Analizar y retroalimentar los procesos de intervención desde un enfoque pro-equidad de género.	REFERENTE DE GÉNERO Círculo de género Coordinaciones
CAMBIO D.2 ADAM genera nuevas oportunidades de alianzas y proyectos con enfoque pro-equidad.	
ACCIÓN D.2.1 Actualizar el discurso de la entidad y los medios para su socialización a lo externo desde el enfoque pro-equidad.	DIRECCIÓN Círculo de género
ACCIÓN D.2.2 Implementar un sistema de información de las actividades realizadas desde un enfoque pro-equidad de género.	MERCADEO Círculo de género
ACCIÓN D.2.3 Identificar y gestionar alianzas de ADAM para el desarrollo de su estrategia pro-equidad.	REFERENTE DE GÉNERO Círculo de género Dirección

Los recursos necesarios para ejecutar las acciones correspondientes a esta línea de actuación serán en gran medida recursos propios de la entidad, concretamente la disponibilidad de tiempos de aquellas personas responsables de las acciones definidas y, sobre todo, del CG.

6. Mirando el camino y el horizonte

La gestión del presente plan se estructura en función de las responsabilidades de ejecución establecidas en el apartado anterior. En este sentido, es clave el rol de la referencialidad de género en la motivación y coordinación de dicha ejecución desde una mirada global del Plan. Cabe destacar que, en el caso de ADAM, además de contar con una referente de género, se ha constituido el Círculo de Género. Esto refleja el compromiso institucional con el COPEQ y facilitará la ejecución del presente Plan estratégico.

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

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

Para ello, contamos con los indicadores y el cronograma.

ACCIÓN	INDICADORES
LÍNEA DE ACTUACIÓN A_ Formación	
CAMBIO A.1 Todo el personal tiene la conciencia, capacidades y conocimientos para transversalizar el enfoque pro-equidad en el funcionamiento de la organización y en su intervención.	
ACCIÓN A.1.1 Definir un programa de formación sobre perspectiva de género, COPEQ y feminismos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Al año se cuenta con un programa de formación adaptado a los diferentes perfiles del personal de la entidad y que incluye capacitaciones internas y externas. 2. Durante el primer año el CG ha recibido al menos 20h de formación intensiva de cara a contribuir de modo significativo a la definición del programa.
ACCIÓN A.1.2 Incorporar el programa de formación definido en la acción A.1.1 en las planificaciones correspondientes del personal, a través del compromiso tanto del personal como de la entidad.	<ol style="list-style-type: none"> 1. A partir del segundo año las planificaciones correspondientes del personal incluyen las fechas programadas para la capacitación pro-equidad. 2. A partir del segundo año se realiza al menos una capacitación pro-equidad anual de al menos 8h en la que participa todo el personal institucional. 3. A partir del segundo año al menos el 75% del personal (del cual al menos 50% mujeres) participa en al menos una formación pro-equidad organizada por entidades referente en dicho ámbito. 4. Finalizada cada capacitación todas las personas participantes consideran que tienen una mayor claridad sobre los conceptos trabajados, así como mayores competencias para su aplicación.
ACCIÓN A.1.3 Elaborar y aplicar una guía pro-equidad para orientar y capacitar a todo personal nuevo y colaborador.	<ol style="list-style-type: none"> 1. A los 18 meses se cuenta con una guía pro-equidad de género para orientar al personal nuevo y colaborador. 2. A partir del tercer año el proceso de inducción del nuevo personal y personal colaborador incluye el enfoque pro-equidad de ADAM.
LÍNEA DE ACTUACIÓN B_ Procedimientos administrativos	
CAMBIO B.1. Las normativas y procedimientos internos generales de ADAM integran el enfoque pro-equidad.	

<p>ACCIÓN B.1.1 Evaluar y actualizar el Plan Estratégico vigente de modo participativo y en base al Diagnóstico de género y al Plan Estratégico pro-equidad de género.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Al año se ha actualizado el Plan Estratégico incorporando el enfoque pro-equidad. 2. Al menos el 70% del personal institucional, siendo al menos el 60% mujeres, participa de este proceso de evaluación y actualización. 3. Al finalizar la implementación del Plan Estratégico, ADAM gestiona los recursos humanos y los procesos administrativos y operativos con un enfoque pro-equidad.
<p>ACCIÓN B.1.2 Actualizar el Manual de puestos y funciones de acuerdo a la naturaleza del trabajo y con enfoque pro-equidad.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Al finalizar el segundo año el Manual de puestos y funciones tiene incorporado el enfoque pro-equidad.
<p>ACCIÓN B.1.3 Actualizar el Manual de normas y procedimientos con enfoque pro-equidad.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Al finalizar el segundo año el Manual de normas y procedimientos tiene incorporado el enfoque pro-equidad. 2. Este manual incluye la guía de inducción.
<p>ACCIÓN B.1.4 Actualizar el Reglamento interno con enfoque pro-equidad.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Al finalizar el segundo año el Reglamento interno tiene incorporado el enfoque pro-equidad.
<p>ACCIÓN B.1.5 Elaborar la Política de recursos humanos con enfoque pro-equidad.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. A partir del tercer año ADAM cuenta con una Política de recursos humanos con enfoque pro-equidad.
<p>CAMBIO B.2 ADAM cuenta con herramientas específicas para el avance en el COPEQ</p>	
<p>ACCIÓN B.2.1 Actualizar y dar seguimiento continuo a la Política de género existente.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Al finalizar el primer año se ha actualizado la Política de género de acuerdo a la actualización del Plan Estratégico pro-equidad. 2. Anualmente el CG realiza una sesión de seguimiento de la Política de Género.
<p>ACCIÓN B.2.2 Elaborar y dar seguimiento un protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, adaptado al contexto y a la realidad de la entidad.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Al finalizar el tercer año ADAM cuenta con un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. 2. Se hace un informe anual recogiendo el número y tipo de casos, así como las propuestas de mejora. 3. Al menos el 75% del personal institucional (del cual al menos 50% mujeres) manifiesta un alto grado de satisfacción y grado de utilidad respecto al protocolo.
<p>ACCIÓN B.2.3 Definir las funciones del Círculo de género y garantizar su actividad.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Al finalizar el primer año se tienen aprobadas las funciones del CG. 2. A partir del primer año, realizadas reuniones trimestrales.

LÍNEA DE ACTUACIÓN C_ Estructura organizativa y personas

CAMBIO C.1 Somos una organización con un clima laboral basado en el respeto, la amabilidad, la colaboración, y el sentimiento de pertenencia e identidad.

ACCIÓN C.1.1 Crear espacios de interacción entre personas con diferente plano de implicación en la entidad.

1. Durante todo el periodo, al menos 2 espacios de interacción (socialización de aprendizajes, celebración, encuentro...) implementados anualmente con la participación de al menos el 80% del personal institucional (participación equitativa de mujeres y hombres).
2. Durante todo el periodo, al menos 1 espacio anual de intercambio vivencial y sanación colectiva entre las mujeres contratadas en ADAM.
3. De las personas participantes al menos el 80% (de las cuales al menos 60% mujeres) manifiesta un alto grado de satisfacción y de sentido de utilidad de los encuentros, así como una mejora en la participación institucional

ACCIÓN C.1.2 Definir y aplicar medidas para fortalecer el trabajo en equipo desde una perspectiva feminista.

1. Durante el segundo año, desarrollado un proceso de reflexión del CG de al menos 8h junto con aliadas feministas para definir las medidas.
2. Al finalizar el Plan, implementadas al menos 2 medidas feministas para favorecer el trabajo en equipo.
3. Al menos el 80% del personal institucional (al menos 50% mujeres) manifiesta su satisfacción con las medidas implementadas por su contribución al trabajo en equipo.

ACCIÓN C.1.3 Elaborar y poner en marcha una Estrategia de comunicación interna con perspectiva de género.

1. Al segundo año, una vez se actualice la estructura organizativa y sus flujos de comunicación, se cuenta con una estrategia de comunicación interna.
2. ADAM dispone de al menos 2 canales diferenciados de comunicación interna.
3. Al menos el 80% del personal institucional (siendo al menos un 50% mujeres y un 30% hombres) hace uso de dichos canales y se siente cómodo con los mismos.
4. Al menos el 80% del personal institucional recibe capacitación sobre comunicación inclusiva, no sexista y no violenta en el marco del programa de formación.
5. Al finalizar el plan el 100% del personal institucional afirma que la comunicación interna es inclusiva, no sexista y no violenta.

ACCIÓN C.1.4 Socializar las normativas y procedimientos actualizados.

1. A los 6 meses de haber actualizado cada normativa y procedimiento, al menos el 90% del personal institucional lo conoce.
2. El 80% del personal institucional se siente apropiado de

	dichas normativas y procedimientos.
CAMBIO C.2 El personal de ADAM está integrado de forma equitativa.	
ACCIÓN C.2.1 Actualizar la estructura organizativa para responder al enfoque pro-equidad.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Al finalizar el primer año se cuenta con una estructura organizativa que refleja la dinámica del funcionamiento real de ADAM. 2. La estructura organizativa incluye al círculo de género y el componente operativo de género.
ACCIÓN C.2.2 Socializar el nuevo organigrama y las funciones de los diversos componentes de dicha estructura organizativa, así como los flujos de comunicación entre ellos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. A partir del segundo año el 100% del personal institucional conoce el funcionamiento de la estructura organizativa de ADAM y los flujos de comunicación entre los diversos componentes. 2. Al menos el 80% del personal institucional (del cual al menos 50% mujeres) muestra su satisfacción con dicha estructura y flujos de comunicación.
ACCIÓN C.2.3 Garantizar la participación del equipo de ADAM en diferentes espacios internos y externos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Al menos el 70% del personal institucional participa en diversos espacios (círculos de gestión, redes, alianzas...). 2. Al finalizar el plan todo el personal participante en los diversos espacios promueve al menos una acción pro-equidad en los mismos.
ACCIÓN C.2.4 Elaborar un cuadro de control de la integración del personal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. A partir del tercer año ADAM dispone de una herramienta que muestra el grado y plano de integración del personal institucional. 2. La herramienta es actualizada una vez al año.
LÍNEA DE ACTUACIÓN D_ Promoción y divulgación	
CAMBIO D.1 Los procesos de intervención de ADAM están alineados con el enfoque pro-equidad.	
ACCIÓN D.1.1 Diseñar e implementar procesos pro-equidad en las intervenciones institucionales.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Al finalizar el Plan, ADAM ha diseñado al menos 3 herramientas con enfoque pro-equidad para implementar en sus intervenciones institucionales. 2. Al segundo año la metodología de intervención ha sido revisada desde un enfoque pro-equidad de género. 3. A partir del tercer año, el 100% del personal operativo y de gestión, de acuerdo a sus funciones, realiza su trabajo incorporando en la intervención el enfoque pro-equidad de acuerdo a la estrategia de ADAM.
ACCIÓN D.1.2 Analizar y retroalimentar los procesos de intervención desde un enfoque pro-equidad de género.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los procesos de intervención se revisan y actualizan una vez al año. 2. ADAM dispone de un mecanismo que registra herramientas y metodologías de intervención

	<p>pro-equidad.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Al finalizar el Plan realizada la sistematización de una de las experiencias de intervención. 4. Todo el personal técnico, las coordinaciones y el CG participan en el proceso de revisión.
<p>CAMBIO D.2 ADAM genera nuevas oportunidades de alianzas y proyectos con enfoque pro-equidad.</p>	
<p>ACCIÓN D.2.1 Actualizar el discurso de la entidad y los medios para su socialización a lo externo desde el enfoque pro-equidad.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Al segundo año, ADAM actualiza su discurso institucional incorporando el enfoque pro-equidad de género. 2. Al tercer año, ADAM dispone de al menos 2 medios para socializar a lo externo las acciones pro-equidad.
<p>ACCIÓN D.2.2 Implementar un sistema de información de las actividades realizadas desde un enfoque pro-equidad de género.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ADAM dispone de un procedimiento que recopila información del trabajo realizado de modo que sirva de insumo para la comunicación externa con enfoque pro-equidad. 2. El personal técnico y el CD comparte trimestralmente la información (fotografías, testimonios, material audio-visual...).
<p>ACCIÓN D.2.3 Identificar y gestionar alianzas de ADAM para el desarrollo de su estrategia pro-equidad.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ADAM define al menos 2 criterios pro-equidad para la selección de alianzas. 2. A los 18 meses ADAM ha realizado un mapeo de potenciales entidades aliadas para el despliegue de su estrategia pro-equidad de género. 3. Para el segundo año ADAM ha consolidado sus actuales alianzas con entidades locales enfocadas al trabajo de género. 4. Al finalizar el Plan ADAM ha iniciado dos nuevas alianzas para el despliegue de su estrategia pro-equidad de género.

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

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

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

La evaluación tendrá las siguientes características:

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