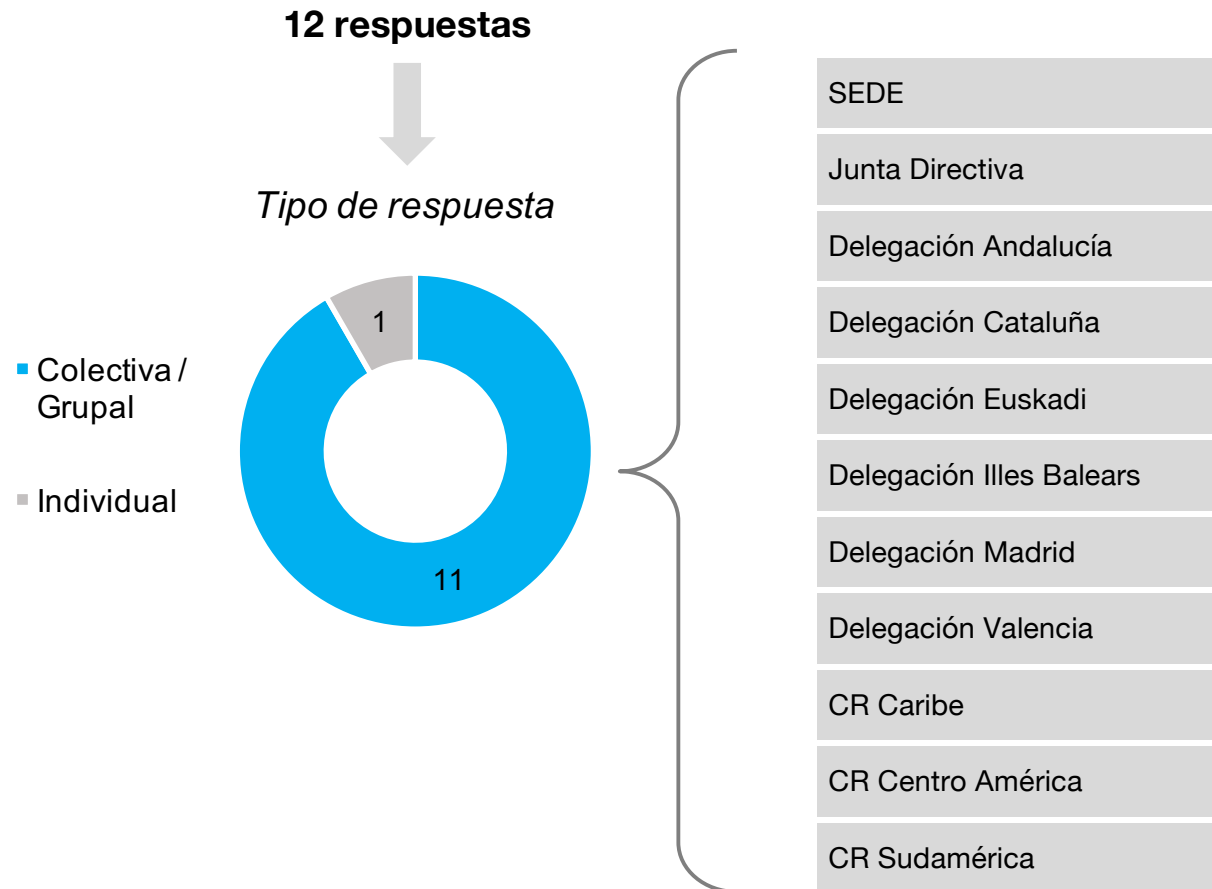


Actualización del Diagnóstico de Género

Devolución de los resultados de la dinámica participativa y la herramienta on-line



Respuestas



Conclusiones y Propuestas

1. Cultura organizativa y de trabajo

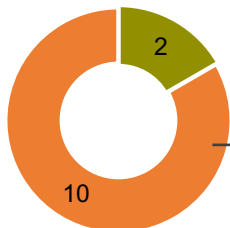
CONCLUSIÓN 1.1. En el reparto de tareas y puestos se da una reproducción de los roles de género.

- **Situación 1.1.1.:** Los referentes y representantes de la organización son mayoritariamente masculinos. Se mantiene un cierto desequilibrio en el reparto de lugares de poder formal, a los cuales las mujeres no logran acceder en la misma medida que los hombres.
- **Situación 1.1.2.:** Hay una reproducción de los roles de género en la distribución de hombres y mujeres en la organización. Las mujeres se concentran en los lugares de gestión, administración y comunicación, mientras que los hombres ocupan lugares con más proyección hacia el exterior y con más poder de toma de decisiones.

Propuestas relacionadas:

- **Propuesta 1.1.:** Cambios en la estructura organizativa hacia una estructura menos patriarcal, en la que *al menos* el 50% de los cargos de toma de decisiones sean ocupados por mujeres.

Propuesta 1.1.

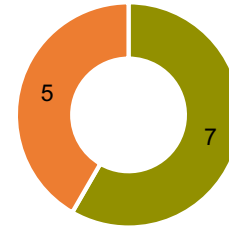


- esta propuesta es pertinente y suficiente
- esta propuesta es pertinente, pero no suficiente

- Revisar la cultura organizativa des de la economía feminista: puestos de responsabilidad que permitan la conciliación, duplicar figuras directivas si es necesario.
- Impulsar una estructura más horizontal y descentralizada
- Incluir conocimientos en género para nuevas contrataciones

Devolución de los resultados

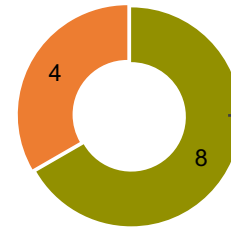
Situación 1.1.1.



- esta situación sigue vigente
- esta situación todavía existe, pero han cambiado algunas cosas

- Se perciben mejoras en la Junta Directiva, pero se considera que el Equipo de Dirección mantiene la misma composición y estructura.
- Las CR y Delegaciones están más feminizadas pero tienen menos influencia.

Situación 1.1.2.



- esta situación sigue vigente con lógica masculina
- esta situación todavía existe, pero han cambiado algunas cosas

- Se valoran cambios realizados para mejorar la situación, y para descentralizar la entidad
- Se considera que los cargos con mayor visibilidad y de toma de decisiones, siguen siendo ocupados por hombres y con lógica masculina

- El voluntariado sigue siendo mayormente femenino.
- La organización se percibe como altamente jerarquizada y el hecho que el equipo directivo esté masculinizado impregna el conjunto de la estructura.

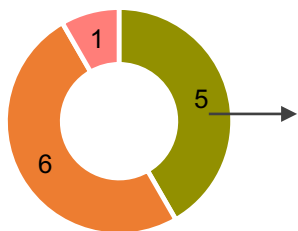
CONCLUSIÓN 1.2. La toma de decisiones está masculinizada.

- **Situación 1.2.1.:** Los lugares de poder formal están ocupados de forma mayoritaria por hombres.
- **Situación 1.2.2.:** La toma de decisiones se da en espacios informales también masculinizados. Así mismo, a nivel informal, operan ciertos personalismos ocupados también fundamentalmente por hombres: voces más legitimadas que otras y opiniones que suelen aceptarse sin crítica ni oposición.
- **Situación 1.2.3.:** Esta situación contribuye a limitar las opciones de empoderamiento de las mujeres, ya que predomina la valoración de características tradicionalmente masculinas en las formas de trabajo y de liderazgo, de modo que las aportaciones de las mujeres se pueden ver infravaloradas e incluso ser tratadas con cierto paternalismo.

Propuestas relacionadas:

- **Propuesta 1.2.:** Revisar la cultura organizativa para fomentar liderazgos que promuevan el consenso y la cooperación en la toma de decisiones, hacia una cultura organizativa cada vez más democrática y horizontal.

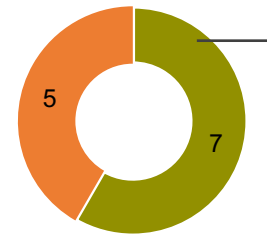
Propuesta 1.2.



- Se percibe necesario aterrizar las propuestas en medidas concretas.
- Se considera importante formalizar los mecanismos y espacios de toma de decisiones, abrir el debate sobre tipos de liderazgo, valor de las funciones y reparto de estas.
- Se propone realizar consultas / demandas diferenciadas por género.

- esta propuesta es pertinente y suficiente
- esta propuesta es pertinente, pero no suficiente
- esta propuesta no es pertinente ni suficiente

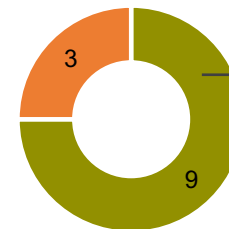
Situación 1.2.1.



- Se percibe como negativo que la Comisión de Género no esté recogida en el organigrama.
- Los puestos clave del equipo directivo están ocupados por hombres: dirección, investigación y gestión.

- esta situación sigue vigente
- esta situación todavía existe, pero han cambiado algunas cosas

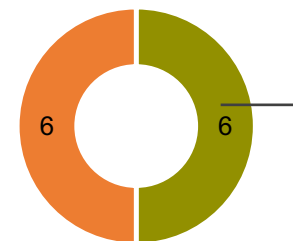
Situación 1.2.2.



- Algunas delegaciones perciben que las decisiones se toman en espacios informales también por cuestiones de prioridades, urgencias, etc. y contribuye a intensificar las desigualdades.

- esta situación sigue vigente
- esta situación todavía existe, pero han cambiado algunas cosas

Situación 1.2.3.



- Se valoran positivamente algunos cambios y experiencias, pero se considera que estos no se han integrado en la forma de hacer de la organización.

- esta situación sigue vigente
- esta situación todavía existe, pero han cambiado algunas cosas

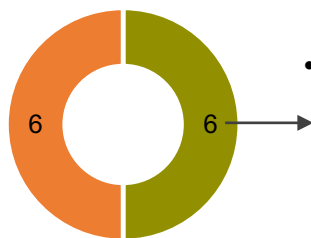
CONCLUSIÓN 1.3. El derecho a la conciliación de los diferentes tiempos de vida a menudo está supeditado a los intereses de la organización.

- **Situación 1.3.1.:** Hay medidas de conciliación pero no son suficientes, además no hay cultura de uso y respeto al ejercicio del derecho gozar de ellas. La conciliación se percibe como un problema personal que cada cual tiene que gestionar, y no hay una organización del trabajo para todas las personas que facilite la conciliación de los diferentes tiempos de vida.
- **Situación 1.3.2.:** El compromiso con la organización juega en contra del disfrute de derechos de conciliación, ya que se priorizan a menudo los intereses de la misma.
- **Situación 1.3.3.:** Poner por encima los intereses de la organización invisibiliza las tareas de reproducción y de cuidados, así como las personas que las llevan a cabo.

Propuestas relacionadas:

- **Propuesta 1.3.:** Mejorar las estrategias de conciliación, teniendo en cuenta el trabajo de militancia y voluntariado.

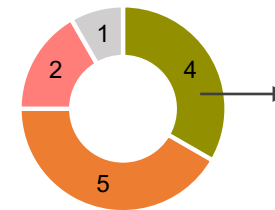
Propuesta 1.3.



- Es necesario formalizar las medidas de conciliación.
- Se remarca la invisibilización de las tareas de cuidados en la organización y se propone darle visibilidad (comisión de cuidados).

- esta propuesta es pertinente y suficiente
- esta propuesta es pertinente, pero no suficiente

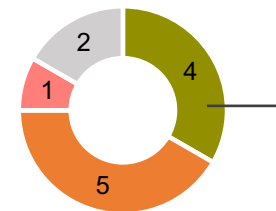
Situación 1.3.1.



- Se desconoce si las medidas de conciliación son las mismas para todos los centros de trabajo.
- Se percibe que la disposición de las medidas de conciliación sólo responden a cuidados tradicionales (conciliación familiar).
- Se perciben altas cargas de trabajo que dificultan el derecho a la conciliación.

- esta situación sigue vigente
- esta situación todavía existe, pero han cambiado algunas cosas
- esta situación ya se ha solucionado
- nos faltan elementos para poder valorar esta situación

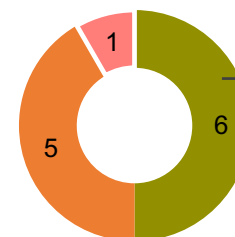
Situación 1.3.2.



- Se considera que esta situación ha mejorado pero todavía se perciben estas dinámicas.

- esta situación sigue vigente
- esta situación todavía existe, pero han cambiado algunas cosas
- esta situación ya se ha solucionado
- nos faltan elementos para poder valorar esta situación

Situación 1.3.3.



- Se perciben dificultades para conciliar cuando se depende de plazos urgentes o prioridades externas.

- esta situación sigue vigente
- esta situación todavía existe, pero han cambiado algunas cosas
- esta situación ya se ha solucionado

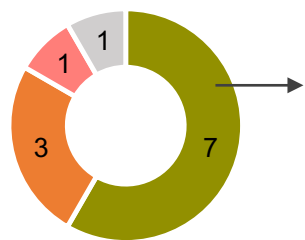
CONCLUSIÓN 1.4. No hay un reconocimiento equitativo de todas las tareas y de su importancia para el funcionamiento de la organización.

- **Situación 1.4.1.:** Está pendiente regular el reconocimiento de todas las tareas, incluyendo aquellas tareas voluntarias más invisibilizadas y el trabajo de cuidados dentro y fuera de la organización.
- **Situación 1.4.2.:** La militancia, el trabajo voluntario y las horas extras se dan por supuestas, sin reparar en la desigual disponibilidad de las personas para asumirlas en función de otras responsabilidades como el cuidado de otras personas. Prevalece una cultura de la militancia.
- **Situación 1.4.3.:** Hay una valorización y reconocimiento (social y simbólico) muy desigual en función del tipo de tareas, si éstas se dan de cara al exterior o si tienen que ver con la gestión y el mantenimiento cotidiano de la organización.

Propuestas relacionadas:

- **Propuesta 1.4.:** Reconocer y visibilizar el trabajo voluntario. Analizar las cargas de trabajo voluntario para hacerlo visible y reconocible. Revisar la política laboral y seguimiento de su aplicación en la visibilización del trabajo voluntario.

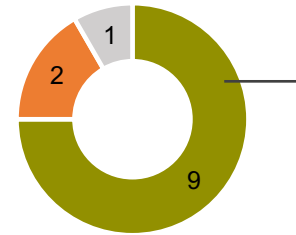
Propuesta 1.4.



- Se propone formalizar el trabajo invisible con medidas concretas: señalarlo en contratos y actas de las asambleas.
- Revisión de la política laboral, del plan de voluntariado.
- Acciones formativas para el voluntariado, fomentar su incidencia en la toma de decisiones.

- esta propuesta es pertinente y suficiente
- esta propuesta es pertinente, pero no suficiente
- esta propuesta no es pertinente ni suficiente
- nos faltan elementos para poder valorar esta propuesta

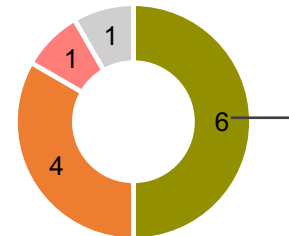
Situación 1.4.1.



- Se destaca que el voluntariado no tiene apoyo ni acompañamiento adecuado, no dispone de la información de los canales de participación y toma de decisiones.
- Está pendiente identificar las tareas invisibles, reconocerlas y redistribuirlas.

- esta situación sigue vigente
- esta situación todavía existe, pero han cambiado algunas cosas
- nos faltan elementos para poder valorar esta situación

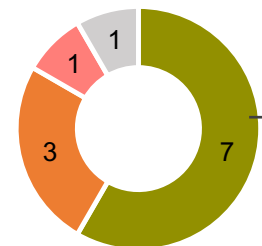
Situación 1.4.2.



- El voluntariado no percibe tan claramente esta situación, aunque si la reconoce entre el personal técnico.
- Se destaca que muchas de estas tareas no se explicitan y por lo tanto siguen invisibilizadas.

- esta situación sigue vigente
- esta situación todavía existe, pero han cambiado algunas cosas
- esta situación ya se ha solucionado
- nos faltan elementos para poder valorar esta situación

Situación 1.4.3.



- Se perciben mejoras en esta situación.
- La valoración de tareas y proyectos reproduce desigualdades de género: la investigación o incidencia política se valora por encima del trabajo educativo.

- esta situación sigue vigente
- esta situación todavía existe, pero han cambiado algunas cosas
- esta situación ya se ha solucionado
- nos faltan elementos para poder valorar esta situación

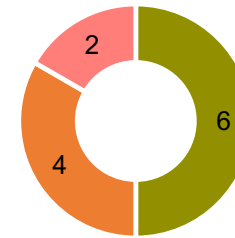
CONCLUSIÓN 1.5. La cultura de la organización reproduce actitudes y discursos sexistas.

- **Situación 1.5.1.:** En la cultura de la organización se reproducen **discursos sexistas** que están ampliamente aceptados, como por ejemplo el humor machista. Además de no existir mecanismos formales para sancionarlos, a nivel informal tampoco se corrigen ni censuran.

Propuestas relacionadas:

- **Propuesta 1.5.:** Formación y sensibilización en género para todas las personas de la organización. Concretar un Pla de formación general y específico.

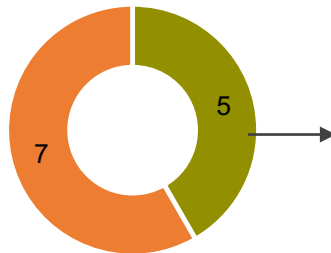
Situación 1.5.1.



- Se perciben mejoras que se asocian a una actitud políticamente correcta más que a un cambio y compromiso activo.

- esta situación sigue vigente
- esta situación todavía existe, pero han cambiado algunas cosas
- esta situación ya se ha solucionado

Propuesta 1.5.



- Para el Plan de formación, se percibe necesario identificar nuevos ejes de reflexión y profundización, junto a unos objetivos claros y mecanismos de seguimiento y evaluación.
- Se propone añadir mecanismos formales de sanción, a través de un protocolo.

- esta propuesta es pertinente y suficiente
- esta propuesta es pertinente, pero no suficiente

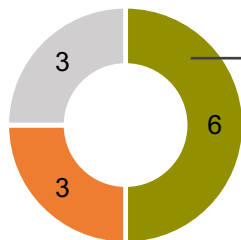
CONCLUSIÓN 1.6. La discriminación por razón de género intersecciona con otros ejes de desigualdad como el origen y la racialización.

- **Situación 1.6.1.:** La discriminación por razón de género intersecciona con otros ejes, especialmente en los que se refiere a la procedencia y racialización, así como al lugar que se ocupa en la jerarquía de la organización. Las diferentes voces gozan de una legitimidad diferenciada en función de los diferentes ejes.
- **Situación 1.6.2.:** La discriminación por razón de origen se manifiesta en la misma percepción de las problemáticas vinculadas al género. En algunas ocasiones, personas expatriadas consideran que la desigualdad de género es una cuestión que sólo afecta a la gente local, sin asumir su propio sexismo.

Propuestas relacionadas:

- **Propuesta 1.6.:** Formación y sensibilización en género para todas las personas de la organización. Concretar un Pla de formación general y específico.

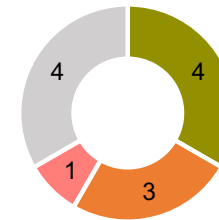
Propuesta 1.6.



- Se propone incluir la perspectiva interseccional en el Plan de Formación, que ponga en relación género y interculturalidad.

- esta propuesta es pertinente y suficiente
- esta propuesta es pertinente, pero no suficiente
- nos faltan elementos para poder valorar esta propuesta

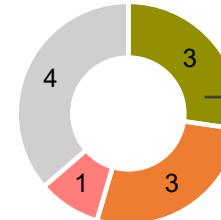
Situación 1.6.1.



- Se identifica poca diversidad de perfiles entre las personas socias, voluntarias y trabajadoras, especialmente en las Delegaciones.

- esta situación sigue vigente
- esta situación todavía existe, pero han cambiado algunas cosas
- esta situación ya se ha solucionado
- nos faltan elementos para poder valorar esta situación

Situación 1.6.2.



- Se destaca la desigualdad entre personal expatriado y personal local en las condiciones laborales, en las CR.

- esta situación sigue vigente
- esta situación todavía existe, pero han cambiado algunas cosas
- esta situación ya se ha solucionado
- nos faltan elementos para poder valorar esta situación

2. Estructuras y políticas internas de promoción de la igualdad

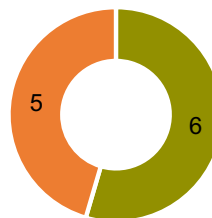
CONCLUSIÓN 2.1. La Comisión y el Comité de Género son estructuras indefinidas y con poco poder de influencia real.

- **Situación 2.1.1.:** Tienen poca visibilización y reconocimiento en el sí de la organización.
- **Situación 2.1.2.:** Hay una indefinición de las responsabilidades, funciones y capacidades en relación a las cuestiones de género en los órganos específicos (Comisión y Comité de Género).
- **Situación 2.1.3.:** Tampoco están claras las funciones en relación a cuestiones de género de los órganos estructurales (JD, EDT, Asamblea).
- **Situación 2.1.4.:** Los criterios de composición de las estructuras de género (Comité y Comisión) no incluyen un mínimo de representación de personas que ocupan instancias de decisión de la organización. Esto provoca un vacío de poder formal que en ocasiones frena los impulsos pro-equidad que se proponen, ya que no siempre cuentan con el respaldo de las instancias de decisión de la organización.

Respuestas relacionadas:

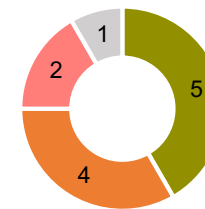
- ✓ **Propuesta 2.1. (ya realizada):** Formalizar las responsabilidades, funciones y capacidades en cuestiones de género de las diferentes estructuras de género en la organización, bien las específicas (Comisión Técnica de Género) como las estructurales (JD, EDT, Asamblea), así como la composición de los órganos. Establecer también canales claros de comunicación y coordinación entre órganos.

Situación 2.1.1.



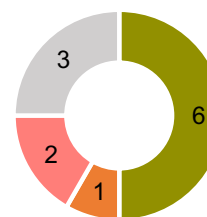
- esta situación sigue vigente
- esta situación todavía existe, pero han cambiado algunas cosas

Situación 2.1.2.



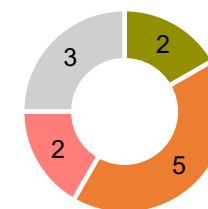
- esta situación sigue vigente
- esta situación todavía existe, pero han cambiado algunas cosas
- esta situación ya se ha solucionado
- nos faltan elementos para poder valorar esta situación

Situación 2.1.3.



- esta situación sigue vigente
- esta situación todavía existe, pero han cambiado algunas cosas
- esta situación ya se ha solucionado
- nos faltan elementos para poder valorar esta situación

Situación 2.1.4.



- esta situación sigue vigente
- esta situación todavía existe, pero han cambiado algunas cosas
- esta situación ya se ha solucionado
- nos faltan elementos para poder valorar esta situación

- Se destaca la necesidad de socializar el trabajo de la Comisión. Se desconoce su vinculación con otras estructuras de trabajo.
- Se reconocen la Unidad de Género y Vocalía de Género, pero no la existencia de la Comisión y Comité. Se destaca poca influencia y capacidad de incidencia de las primeras.
- Se identifican resistencias en las mismas estructuras de género.
- Se desconoce la realización de esta propuesta, falta socialización y visibilización.
- Se desconocen los criterios de selección de las personas de la Comisión, y la elección de perfiles (no hay personal de base social activa).

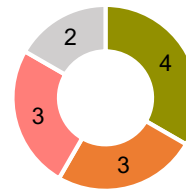
CONCLUSIÓN 2.2. Hay resistencias dentro de la propia organización sobre la necesidad de emprender un proceso transversal pro-equidad.

- **Situación 2.2.1.:** Hay figuras con poder en la organización con actitudes boicoteadoras del proceso y que provocan resistencias fuertes.
- **Situación 2.2.2.:** Los discursos que problematizan las cuestiones de género no son tomadas como válidos si no son consensuados o parten de una posición de poder. Se suelen tildar de opiniones o posicionamientos políticos personales.
- **Situación 2.2.3.:** La organización define su sentido desde los proyectos hacia el exterior, de modo que pierde importancia el sesgo de género en el reparto de responsabilidades y tareas, invisibilizando las desigualdades por este motivo. No se considera que la misión de VSF esté vinculada al género como sector.
- **Situación 2.2.4.:** Los problemas o posibles conflictos directamente relacionados con el género se personalizan e individualizan, negando su base estructural y cultural.
- **Situación 2.2.5.:** También existen actitudes proclives a trabajar por la equidad de género, pero responden a posturas individuales y no a un posicionamiento general de la organización.

Respuestas relacionadas:

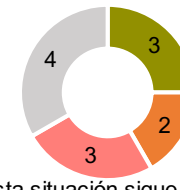
- ✓ **Propuesta 2.2. (ya realizada):** Definir el posicionamiento institucional en género. Definir una política de género que aclare el enfoque y defina los términos. Generar un discurso comprometido y claro en cuestiones de género que sea asumido por parte de toda la organización y especialmente desde la junta Directiva.

Situación 2.2.1.



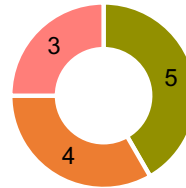
- esta situación sigue vigente
- esta situación todavía existe, pero han cambiado algunas cosas
- esta situación ya se ha solucionado
- nos faltan elementos para poder valorar esta situación

Situación 2.2.2.



- esta situación sigue vigente
- esta situación todavía existe, pero han cambiado algunas cosas
- esta situación ya se ha solucionado
- nos faltan elementos para poder valorar esta situación

Situación 2.2.3.



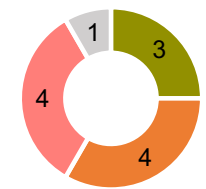
- esta situación sigue vigente
- esta situación todavía existe, pero han cambiado algunas cosas
- esta situación ya se ha solucionado
- nos faltan elementos para poder valorar esta situación

Situación 2.2.4.



- esta situación sigue vigente
- esta situación todavía existe, pero han cambiado algunas cosas
- esta situación ya se ha solucionado
- nos faltan elementos para poder valorar esta situación

Situación 2.2.5.



- esta situación sigue vigente
- esta situación todavía existe, pero han cambiado algunas cosas
- esta situación ya se ha solucionado
- nos faltan elementos para poder valorar esta situación

- Se percibe una falta de compromiso organizacional con el proceso.

- Se identifica como necesaria una operacionalización del posicionamiento de género en cada territorio.
- Se propone fortalecer la política de género: socialización, transformación de las prácticas, proyectos y actividades específicas, ampliar el debate a los distintos feminismos en plural.

CONCLUSIÓN 2.3.: No hay mecanismos formales para abordar los conflictos vinculados al género.

- **Situación 2.3.1.:** No existen mecanismos formales de resolución de conflictos por razón de género, como protocolos, personas responsables designadas a tal efecto, ni espacios de gestión de los conflictos.
- **Situación 2.3.2.:** La falta de capacitación y conocimiento en cuestiones de género, junto con la falta de mecanismos específicos, dificulta la **identificación de problemas** directamente relacionados, como son el acoso sexual o por razón de sexo o las prácticas de discriminación sexista.

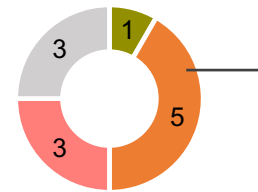
Respuestas relacionadas:

- ✓ **Propuesta 2.3. (ya realizada):** Implantar un sistema de identificación y resolución de conflictos con enfoque de género, con personas, estructuras y procedimientos definidos.



- Se propone dar una mayor visibilidad y difusión a estos mecanismos, así como sistematizar el seguimiento y evaluación.
- Se propone trabajar la confianza en las personas responsables del protocolo, y analizar los tipos de situaciones que abarca el protocolo.

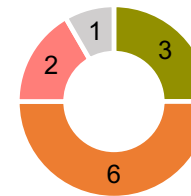
Situación 2.3.1.



- Se destaca estos mecanismos sí existen (protocolo riesgos psicosociales) pero falta difundirlos y darle seguimiento. Se desconoce si se han usado y puesto en práctica.

- esta situación sigue vigente
- esta situación todavía existe, pero han cambiado algunas cosas
- esta situación ya se ha solucionado
- nos faltan elementos para poder valorar esta situación

Situación 2.3.2



- La formación realizada es bien valorada, se apunta a un trabajo personal más profundo.
- Aparece la necesidad de difundir estos mecanismos.

- esta situación sigue vigente
- esta situación todavía existe, pero han cambiado algunas cosas
- esta situación ya se ha solucionado
- nos faltan elementos para poder valorar esta situación

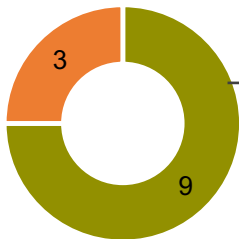
CONCLUSIÓN 2.4.: La formación y sensibilidad en cuestiones de género es desigual y, a nivel general, insuficiente.

- **Situación 2.4.1.:** En general se detecta una predisposición y sensibilidad en lo que se refiere a las cuestiones de género. Sin embargo, hay cierta confusión y conocimiento sobre qué son, como se manifiestan y que consecuencias tienen los roles de género en la organización formal e informal de las relaciones. La formación y el conocimiento en este ámbito depende de la motivación personal de las personas.
- **Situación 2.4.2.:** La falta de comprensión de conceptos básicos de la teoría de género contrasta con una sensación de cansancio formativo de muchas personas en torno a la temática de género.

Propuestas relacionadas:

- **Propuesta 2.4.:** Formación y sensibilización en género para todas las personas de la organización. Concretar un Pla de formación general y específico.

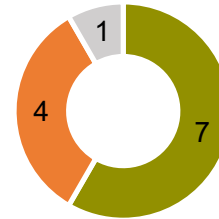
Propuesta 2.4.



- Se propone que el Pla de formación tenga un presupuesto asociado y mecanismos de evaluación.
- Se destaca la poca ejecución de acciones ya propuestas.
- Se propone promover / valorar las personas con conocimientos en género.

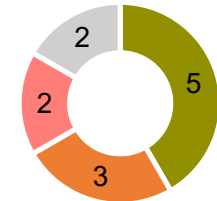
- esta propuesta es pertinente y suficiente
- esta propuesta es pertinente, pero no suficiente

Situación 2.4.1.



- esta situación sigue vigente
- esta situación todavía existe, pero han cambiado algunas cosas
- nos faltan elementos para poder valorar esta situación

Situación 2.4.2.



- esta situación sigue vigente
- esta situación todavía existe, pero han cambiado algunas cosas
- esta situación ya se ha solucionado
- nos faltan elementos para poder valorar esta situación

- Se valora positivamente la formación realizada, pero se destaca que no es obligatoria, con lo que depende de la disponibilidad de cada persona.
- Se destaca el hecho de no reconocer demandas concretas en torno a formación en materia de género. Algunas personas han mostrado resistencias a realizar estas formaciones.

Otras consideraciones:

- Se propone una estrategia financiera de género y abrir el debate sobre la necesidad de una figura técnica de género.

Resumen

CONCLUSIONES			PROPUESTAS			OBSERVACIONES
<i>esta situación sigue vigente</i>	<i>la situación todavía existe, pero han cambiado cosas</i>	<i>nos faltan elementos para poder valorar</i>	<i>esta propuesta es pertinente y suficiente</i>	<i>esta propuesta es pertinente, pero no suficiente</i>	<i>propuesta ya realizada</i>	
1. Cultura organizativa y de trabajo	1.1. En el reparto de tareas y puestos se da una reproducción de los roles de género.		1.1. Cambios en la estructura organizativa hacia una estructura menos patriarcal, en la que el 50% de los cargos de toma de decisiones sean ocupados por mujeres.			<ul style="list-style-type: none"> – puestos de responsabilidad que permitan conciliar. – nuevas contrataciones: requerimiento conocimientos en género.
	1.2. La toma de decisiones está masculinizada.		1.2. Revisar la cultura organizativa para fomentar liderazgos que promuevan el consenso y la cooperación en la toma de decisiones, hacia una cultura organizativa cada vez más democrática y horizontal.			<ul style="list-style-type: none"> – concretar la propuesta. – formalizar espacios y mecanismos de toma de decisiones. – canales para consultas / demandas para mujeres.
	1.3. El derecho a la conciliación de los diferentes tiempos de vida a menudo está supeditado a los intereses de la organización.		1.3. Mejorar las estrategias de conciliación, teniendo en cuenta el trabajo de militancia y voluntariado.			<ul style="list-style-type: none"> – formalizar las medidas de conciliación. – Comisión de cuidados.
	1.4. No hay un reconocimiento equitativo de todas las tareas y de su importancia para el funcionamiento de la organización.		1.4. Reconocer y visibilizar el trabajo voluntario. Analizar las cargas de trabajo voluntario para hacerlo visible y reconocible. Revisar la política laboral y seguimiento de su aplicación en la visibilización del trabajo voluntario.			<ul style="list-style-type: none"> – trabajo invisible: señalarlo en contratos y actas asambleas. – revisar Pla de voluntariado. – incluir voluntariado en toma de decisiones.
	1.5. La cultura de la organización reproduce actitudes y discursos sexistas.		1.5. Formación y sensibilización en género para todas las personas de la organización. Concretar un Pla de formación general y específico.			<ul style="list-style-type: none"> – mecanismos de sanción: protocolo.
	1.6. La discriminación por razón de género intersecciona con otros ejes de desigualdad como el origen y la racialización.		1.6. Formación y sensibilización en género para todas las personas de la organización. Concretar un Pla de formación general y específico.			<ul style="list-style-type: none"> – incluir perspectiva interseccional en el Plan de Formación.

2. Estructuras y políticas internas de promoción de la igualdad	2.1. La Comisión y el Comité de Género son estructuras indefinidas y con poco poder de influencia real.	2.1. (ya realizada): Formalizar las responsabilidades, funciones y capacidades en cuestiones de género de las diferentes estructuras de género en la organización, bien las específicas (Comisión Técnica de Género) como las estructurales (JD, EDT, Asamblea), así como la composición de los órganos. Establecer también canales claros de comunicación y coordinación entre órganos.	<ul style="list-style-type: none"> – desconocimiento de la propuesta realizada, falta difusión. – desconocimiento de los criterios de selección y elección de perfiles.
	2.2. Hay resistencias dentro de la propia organización sobre la necesidad de emprender un proceso transversal pro-equidad.	2.2. (ya realizada): definir el posicionamiento institucional en género. Definir una política de género que aclare el enfoque y defina los términos. Generar un discurso comprometido y claro en cuestiones de género que sea asumido por parte de toda la organización y especialmente desde la Junta Directiva	<ul style="list-style-type: none"> – necesario operacionalizar-lo en cada territorio. – concretar el posicionamiento en prácticas, proyectos, actividades,...
	2.3. No hay mecanismos formales para abordar los conflictos vinculados al género	2.3. (ya realizada): Implantar un sistema de identificación y resolución de conflictos con enfoque de género, con personas, estructuras y procedimientos definidos.	– hacer difusión, mecanismos de seguimiento y evaluación.
	2.4. La formación y sensibilidad en cuestiones de género es desigual y, a nivel general, insuficiente	2.4. Formación y sensibilización en género para todas las personas de la organización. Concretar un Pla de formación general y específico.	<ul style="list-style-type: none"> – añadir presupuesto y mecanismos de evaluación al Plan de formación. – Promover a las personas con conocimientos en género.

Calificación del clima de la dinámica

Andalucía: entusiasta, respetuoso

Caribe: entusiasta

Cataluña: respetuoso

Euskadi. respetuoso