**PROPUESTA TÉCNICA PARA FINANCIACIÓN DE REALIZACIÓN DE DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO DE GÉNERO Y ELABORACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO PRO-EQUIDAD DE GÉNERO**

**1.- Justificación e impacto esperado.**

1.1.- Descripción de los antecedentes de la iniciativa y del trabajo previo de la organización en equidad de género, tanto en el ámbito organizativo, estratégico y técnico, así como en las alianzas tejidas con el movimiento de mujeres y/o feminista.

|  |
| --- |
|  |

1.2.- Justificación: de forma resumida explique los motivos que inducen a la solicitud de financiación del proceso de cambio organizacional pro-equidad de género.

|  |
| --- |
|  |

1.3.- Explicación de las metas esperadas y los avances que se esperan lograr en la organización tras la finalización del proceso.

1.4.- Descripción de la estrategia de comunicación que pondrá en marcha la entidad solicitante, con el objetivo de socializar el proceso, tanto a nivel interno como en el entorno de la organización.

**2.- Metodología participativa.**

2.1.- Explique la metodología y medidas que se van a emplear tanto para el proceso de realización del Diagnóstico participativo de Género como elaboración del Plan de Acción Estratégico pro-equidad de Género. Se pondrá especial atención en argumentar el carácter participativo de las mismas.

|  |
| --- |
|  |

2.2.- Justifique cómo se pretenden lograr altas cuotas de participación de la organización en todas las fases del proceso con las metodologías anteriormente señaladas. Explique los compromisos existentes en lo interno de la organización en lo referente a la participación en el proceso, tanto en términos cuantitativos como cualitativos.

|  |
| --- |
|  |

**3.- Estructuras de género.**

3.1.- Describa y acredite la experiencia y/o formación en igualdad, género y desarrollo, transversalidad de género de la persona referente del proceso de la entidad, mediante la aportación de la documentación que se entienda necesaria a tal efecto.

|  |
| --- |
|  |

3.2.- Describa la composición del grupo interno de género a conformar, que impulsará el proceso de la entidad. El grupo deberá ser representativo de las distintas áreas de la organización.

|  |
| --- |
|  |

3.3.- Describa el sistema específico y concreto de liberación de funciones para la persona referente, el grupo interno de género y el personal de la organización participantes en el proceso (número de horas, responsabilidades).

|  |
| --- |
|  |

**4.- Justificación de la idoneidad de la persona o personas facilitadoras externas propuestas para la realización del Diagnóstico y la elaboración del Plan, mediante la aportación de la documentación que se entienda necesaria a tal efecto.**

|  |
| --- |
|  |

**5.- Plan de trabajo.**

5.1.- ¿Cómo se va a obtener, en la fase de Diagnóstico, información de las ocho áreas definidas por el 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-equidad de género? Detalle el personal así como los recursos técnicos y materiales necesarios para ello.

|  |
| --- |
|  |

5.2.- ¿Cómo se va a elaborar el Plan de acción pro-equidad de género? Detalle el personal así como los recursos técnicos y materiales necesarios para ello.

|  |
| --- |
|  |

5.3.- Cronograma: describa detalladamente las fases y actividades previstas en el proceso de realización del Diagnóstico participativo y elaboración del Plan de Acción.

|  |
| --- |
|  |

**6.- Sistema de seguimiento.**

Explique los mecanismos de seguimiento previstos para garantizar que durante el proceso se vayan logrando los objetivos establecidos.

|  |
| --- |
|  |