

CONDICIONES PRE-RESISTENCIA

	NIVEL EXTERNO	NIVEL POLÍTICO	NIVEL ESTRUCTURAL	NIVEL CULTURAL
RES. PERSONALES		<ul style="list-style-type: none"> • Planes y protocolos 	<ul style="list-style-type: none"> • Formación feminista → identificar actitudes patriarcales cotidianas • Integrar género en las evaluaciones de desempeño • Incorporar personas feministas • Formación previa sobre género en la contratación de personal • Transparencia procesos de selección • Espacios de reflexión (emocional) 	<ul style="list-style-type: none"> • Labor educativa / pedagógica concienciadora • Contar con una cultura comunicativa saludable • Sororidad • Valorar los conocimientos teóricos además de las experiencias políticas • Espacios de reflexión (emocional)
R. ORGANIZACIONALES	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de las convocatorias /€ 	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor formación y compromiso feminista de la Junta Directiva • Plan aterrizado y con recursos reales • Compromisos reales • Trabajo de cocina con personas clave • Preparar el cómo presentar, para abrir camino • Priorizar • Plan de formación alternativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Operativizar los Planes • Formación y sensibilización • Cargas de trabajo • Medidas de conciliación para tod@s • Espacios de diálogo inter-departamentales • Trabajo de cocina con personas clave 	<ul style="list-style-type: none"> • Operativizar los Planes • Conocimiento de la organización y “prestigio” reconocido • Conocer experiencias. Intercambio • Espacios de diálogo inter-departamentales

GESTIÓN INMEDIATA

	NIVEL EXTERNO	NIVEL POLÍTICO	NIVEL ESTRUCTURAL	NIVEL CULTURAL
RES. PERSONALES	<ul style="list-style-type: none"> ● Contar con facilitación externa 	<ul style="list-style-type: none"> ● Mensajes que incidan en las consecuencias positivas de promover equidad ● Exigencia/ obligatoriedad de una política/ práctica feminista ● Estrategia / procedimientos / protocolos para la transformación de conflictos ● Implementar un Plan de Género. Dotarlo de efectividad práctica en forma de retribución ● Diario de incidencias de género (positivas y negativas) / cuaderno de bitácora (anónimo) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Mensajes que incidan en las consecuencias positivas de promover equidad ● Estrategia de debatir y seguido formación abre el tema de discusión ● Competencia laboral reconocida → género / feminismo → exigencia (no opcional) ● Implementar un Plan de Género. Dotarlo de efectividad práctica en forma de retribución ● Denuncia sindicato ● Espacio reflexión (emocional) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Mensajes que incidan en las consecuencias positivas de promover equidad ● Buscar fórmulas con humor para atraer la causa para traer a la causa y rebajar tensión ● Feministómetro / feminispuntos ● Implementar un Plan de Género ● Diario de incidencias de género / cuaderno de bitácora (anónimo) ● Soltar puntillita ● Compartir situación con el resto ● Buscar alianzas ● Acción protesta ● Denuncia sindicato ● Espacio reflexión (emocional)
R. ORGANIZACIONALES	<ul style="list-style-type: none"> ● Presión externa 	<ul style="list-style-type: none"> ● Dirección implicada en el GIG ● Operativizar los Planes 	<ul style="list-style-type: none"> ● Operativizar los Planes ● Sistematizar las formaciones en los equipos ● Informar y avisar 	<ul style="list-style-type: none"> ● Operativizar los Planes ● Informar y avisar ● Plantearlo abiertamente ● Pérdida de miedo ● Buscar aliadas. Complicidad ● Comparación con otras ● Visibilizar que no está todo hecho, por agentes externos ● Reforzar positivamente otros aprendizajes

SOSTENIBILIDAD

	NIVEL EXTERNO	NIVEL POLÍTICO	NIVEL ESTRUCTURAL	NIVEL CULTURAL
RES. PERSONALES	<ul style="list-style-type: none"> ● Políticas públicas de apoyo ● Presupuestos públicos 	<ul style="list-style-type: none"> ● Obligatoriedad de una política / práctica feminista ● Seguimiento y evaluación (también de cambio de valores, de impacto, de intangibles) ● Sucesión de planes y diagnósticos ● Presupuesto ● Estrategia / protocolos para la transformación de conflictos ● Sostener en el tiempo la implementación del plan de género para crear conciencia. ● Que esté implicada la dirección ● Protocolo 	<ul style="list-style-type: none"> ● Seguimiento y evaluación (también de cambio de valores, de impacto, de intangibles) ● Sostener en el tiempo la implementación del plan de género para crear conciencia. ● Punto de género en el orden del día de las reuniones + Transversalización de género a todos los puntos de la reunión. ● Espacio reflexión (emocional) ● Espacios informales 	<ul style="list-style-type: none"> ● Sororidad ● Seguimiento y evaluación (también de cambio de valores, de impacto, de intangibles) ● Sostener en el tiempo la implementación del plan de género para crear conciencia. ● Punto de género en el orden del día de las reuniones + Transversalización de género a todos los puntos de la reunión. ● Espacio reflexión (emocional) ● Espacios informales
R. ORGANIZACIONALES		<ul style="list-style-type: none"> ● Juntas más formadas ● El grupo de género participa en las reuniones estratégicas ● Feministas en JD ● Perfiles de integrantes del GIG ● Institucionalización de las políticas ● Diagnóstico ● Evaluación continua 	<ul style="list-style-type: none"> ● Asunción de responsabilidades por parte de todos los equipos ● Espacios colectivos de reflexión ● Formación continua ● Evaluación continua 	<ul style="list-style-type: none"> ● Espacios colectivos de reflexión ● Seguir luchando ● Evaluación continua