



EUSKO JAURLARITZA

LEHENDAKARITZA
Kanpoan den Euskal
Komunitatearentzako Zuzendaritza



GOBIERNO VASCO

PRESIDENCIA
Dirección para
la Comunidad Vasca en el Exterior

EUSKADI
BASQUE COUNTRY

HOJA DE RUTA DE LA IGUALDAD

“ESCUELA PARA LA IGUALDAD - EUSKAL ETXEAK”

HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DE LA IGUALDAD DE LAS EUSKAL ETXEAK

SESIÓN 2.

Fecha: 2 de octubre

Horario: de 10:00 a 12:00





Presentación participantes:

¿Quiénes somos?

- Nombre
- Puesto y/o funciones
- Breve presentación de la Euskal Etxeak





EUSKO JAURLARITZA

LEHENDAKARITZA
*Kanpoan den Euskal
Komunitatearentzako Zuzendaritza*



GOBIERNO VASCO

PRESIDENCIA
*Dirección para
la Comunidad Vasca en el Exterior*

EUSKADI
BASQUE COUNTRY

La igualdad efectiva entre mujeres y hombres es un objetivo de justicia social y un requerimiento democrático que implica a toda la sociedad. Debemos de tener en cuenta este precepto como un objetivo general en cualquier actuación que llevemos a cabo. Pero, **¿qué podemos hacer? ¿Cómo lo hacemos? ¿por dónde empezamos?**

Video: [correr como una chica](#)





¿Por qué incorporar el enfoque feminista en nuestras Euskal Etxeak?
¿Qué supone poner una mirada de igualdad en estas entidades?
¿Qué beneficios supone?

La estrategia para romper con estos factores de desigualdad es detectar las **BRECHAS DE GÉNERO** integrar la **PERSPECTIVA DE GÉNERO** en nuestros **PLANES DE ACCIÓN**

MAINSTREAMING DE GÉNERO

Consideración sistemática y **en todas las fases de cualquier intervención (en la decisión, planificación, ejecución y evaluación)** de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad.





**¿Por qué incorporar el enfoque feminista en nuestras Euskal Etxeak?
¿Qué supone poner una mirada de igualdad en estas entidades?
¿Qué beneficios supone?**

Razones para aplicar la igualdad en las Euskal Etxeak:

Reflexionar y analizar las políticas en la que se desarrolla la entidad: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades y poner en marcha medidas que permitan alcanzar objetivos más amplios y una repercusión positiva en todos los ámbitos de la entidad tanto interna como externamente.



¿Por qué incorporar el enfoque feminista en nuestras Euskal Etxeak?
¿Qué supone poner una mirada de igualdad en estas entidades?
¿Qué beneficios supone?

Antes de pasar a definir nuestros **PLANES DE ACCIÓN**, recordar algunos **CONCEPTOS**

**DISCRIMINACIÓN
DIRECTA**

**DISCRIMINACIÓN
INDIRECTA**

**BRECHAS DE
GÉNERO**

**ACCIÓN
POSITIVA**

**ACOSO SEXUAL
Y/O POR RAZÓN
DE SEXO**

PLAN DE ACCIÓN

REFLEXIÓN INTERNA

Identificar algunos instrumentos para promover la igualdad.
Conocer buenas prácticas.

AREAS DE ACCIÓN

Pregunta clave

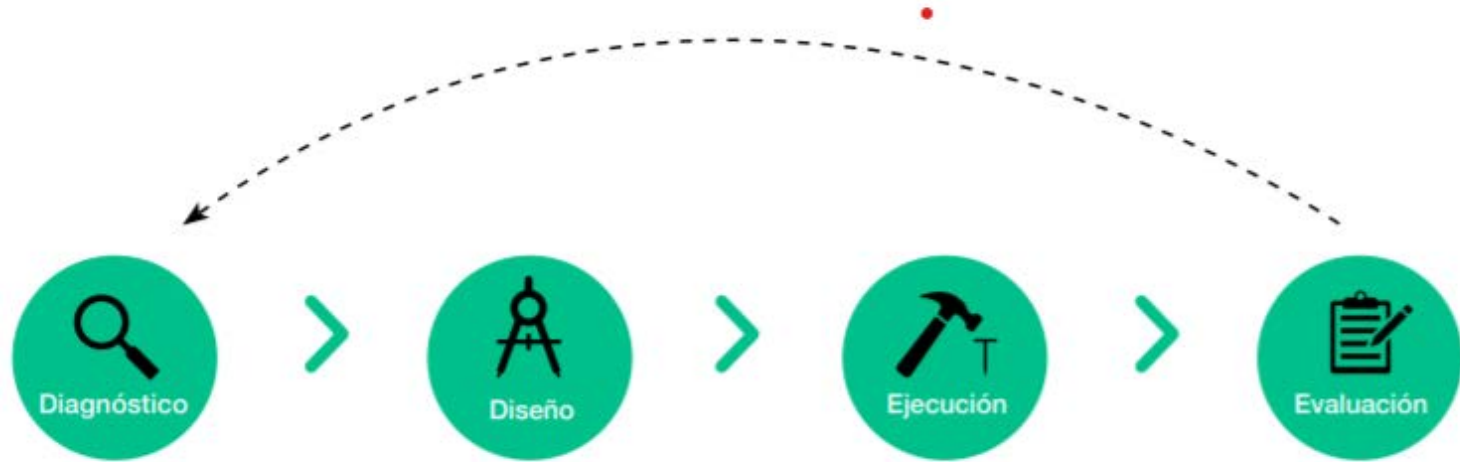


Líneas de acción



Herramientas/
Productos





HOJA DE RUTA DE LA IGUALDAD: PLAN DE ACCIÓN

Razones para aplicar la igualdad en las Euskal Etxeak:

Reflexionar y analizar las políticas en la que se desarrolla la entidad: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades y poner en marcha medidas que permitan alcanzar objetivos más amplios y una repercusión positiva en todos los ámbitos de la entidad tanto interna como externamente.



¿Qué te sugiere la siguiente frase?

“Los vascos van mucho al monte”

¿Y la siguiente imagen?



*Porque las palabras
no se las lleva el viento...
(Teresa Meana)*

La lengua constituye, como mínimo, el reflejo de la realidad, de la sociedad que la utiliza. Y así como la sociedad es racista, clasista, heterosexual, la lengua también lo es. Y por supuesto muestra las desigualdades derivadas de la situación de discriminación de las mujeres y refleja todo el sexismo y androcentrismo.

Pero...no nos olvidemos que el lenguaje es una **herramienta cambiante y dinámica**

El Lenguaje: Es vehículo de información, de transmisión de conocimientos, principal mecanismo de comunicación y vehículo de pensamiento.

Nombramos la realidad, la Interpretamos y la creamos simbólicamente.

Se **invisibiliza** a las mujeres

Androcentrismo.

Se refiere a considerar a los hombres como centro y medida de todas las cosas. A partir de esta visión las mujeres existen como seres subordinados

→ **Uso del masculino como Genérico**



Otorga al masculino la cualidad de universal, convirtiendo a lo femenino en diferente o excepcional.

Refuerza la presencia del género/sexo masculino y la no existencia del género/sexo femenino.

Provoca ambigüedad y que las mujeres ocupen un lugar provisional en la lengua.

Provoca imágenes mentales masculinas.

Se **desvaloriza** lo femenino

Sexismo.

Se refiere a la asignación de valores, capacidades y roles diferentes a hombres y mujeres en función de su sexo, basados en estereotipos.

A las mujeres se las relaciona con la estética, la belleza y a los hombres con la fuerza y la intelectualidad.

A las mujeres se las relaciona con la debilidad y se las equipara a la infancia.

*Mataron a 200 personas, entre ellas 70 mujeres y niños.
Las mujeres y los niños primero.*

Pares duales: la misma palabra en masculina o en femenina adquiere distinto significado.

Fulana, mujer pública, golfa, zorra

Marques, uno cualquiera, gobernante

Vacíos Léxicos: una palabra que solo puede utilizarse para uno de los sexos. En masculino tiene valor positivo y en femenino es algo desvalorizado.

- Arpía, caballerosidad, hombría, marisabidilla



ARENA EN LOS ZAPATOS: NUESTRO COMPROMISO



- **¿Cómo empezamos a trabajar nuestro PLAN DE ACCIÓN?**
- Sentar las bases de la labor que la entidad ha realizado y avanzar en materia de igualdad, conociendo su recorrido y su historia.

¿Cómo empezamos a trabajar en nuestro PLAN DE ACCIÓN?



- Sentar las bases de la labor que la entidad ha realizado y avanzar en materia de igualdad, conociendo su recorrido y su historia.



ARENA EN LOS ZAPATOS: NUESTRO COMPROMISO



¿QUÉ?

Línea de acción

¿QUIÉN?



¿CÓMO?

Herramienta

COMPROMISO	¿QUIÉN?	¿CÓMO?
COMISIÓN DE IGUALDAD o Grupo Motor	<p>Junta Directiva</p> <p>Personas de la Junta de Dirección y otras personas que tienen interés en el tema, que se encargarán de las 5Ps (Proyecto de igualdad, Presupuesto, Personas que lo lideren y Participación del resto de personas socias. Y P de Pesadas</p>	<p>A través de un comunicado interno y externo a las personas que componen la Euskal Etxeal, preferiblemente por escrito.</p> <p>Grupo paritario en cuanto a número de personas y composición de mujeres y hombre.</p> <p>Acta que recoja las personas encargadas de impulsar la igualdad, sus funciones, etc.</p>



HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DE LA IGUALDAD DE LAS EUSKAL ETXEAK

Modelo de compromiso

En _____, somos conscientes que nuestra actividad tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello hemos asumido el compromiso de avanzar en nuestro proyecto de igualdad, IGUALDAD. Y os instamos a que seáis parte activa en todo el proceso de elaboración, para lo cual os indicaremos más adelante los medios y mecanismos para participar, ya que el resultado de estos primeros pasos marcará, la comunicación interna y externa en nuestra Euskal Etxeak.

Afrontamos la Igualdad como un elemento fundamental que nos ayude a avanzar hacia relaciones con la sociedad libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

_____ a _____ de _____ de 2021

Fdo. Comisión directiva



HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DE LA IGUALDAD DE LAS EUSKAL ETXEAK



Modelo de carta o comunicado para informar a las personas socias

Queremos informaros desde la Comisión directiva de _____ que se ha decidido poner en marcha un Proyecto de Igualdad con el objetivo de conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para que el proyecto sea todo un éxito, necesitamos vuestra colaboración y apoyo. Durante todo el proceso os iremos informando de las acciones que se realizarán y pediremos vuestra colaboración para llevarlas a cabo.

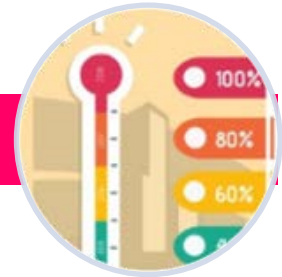
Os agradecemos de antemano todo el tiempo que dedicaréis a ello y vuestra predisposición para que este proyecto que iniciamos sea todo un éxito para nuestra organización.

Quedamos a vuestra disposición.

Fdo. La comisión directiva



TERMÓMETRO: DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

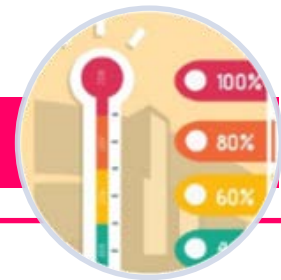


- **¿Cómo estamos? ¿Qué hacemos actualmente?**
- Conocer nuestro estado actual a partir del conocimiento del entorno
(Dimensión externa y dimensión interna)



- **¿Cómo estamos? ¿Qué hacemos actualmente?**
- Conocer nuestro estado actual a partir del conocimiento del entorno

TERMÓMETRO: DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD



Algunas preguntas que pueden ayudarnos a la reflexión inicial:

Dimensión externa

¿Por qué las danzas de mujeres y hombres son diferentes?

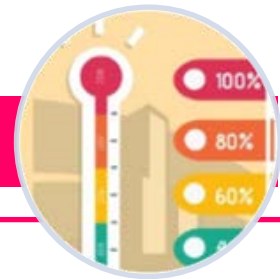
¿Hay una danza femenina y una danza masculina?

¿La indumentaria de las chicas para la danza y la de los chicos siempre han sido diferentes?

Noticia: <https://www.ehu.eus/es/-/las-mujeres-siempre-han-bailado>

- **¿Cómo estamos? ¿Qué hacemos actualmente?**
- Conocer nuestro estado actual a partir del conocimiento del entorno

TERMÓMETRO: DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD



Dimensión interna

Es importante que la entidad que representamos, o la que formamos parte, realice un análisis de género respecto a su propia capacitación, estructura, funciones, con el objetivo de visibilizar y posteriormente analizar y reflexionar sobre las brechas de género internas a la propia organización.

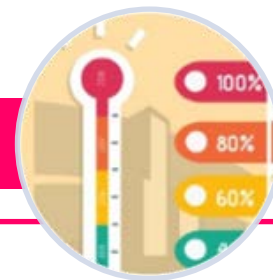
Este estudio guiará las pautas de un posterior proceso de aplicación de medidas **(Proyecto de Igualdad)** que permitan eliminar estas desigualdades para alcanzar el pretendido equilibrio en todas las esferas de la organización.

Algunas **preguntas clave** que podemos hacernos:

- *¿Cuántas mujeres y cuántos hombres hay en mi Euskal Etxeak?*
- *¿Qué funciones y tareas desarrollan las mujeres? ¿y los hombres?*
- *¿Qué puestos dentro del organigrama ocupan las mujeres? ¿y los hombres?*
- *¿Cuál es el perfil de las personas que utilizan la entidad?*
- *¿Se definen actividades de hombres? ¿y específicamente de mujeres? ¿cómo es su participación? ¿qué lenguaje utilizamos?*

¿Cómo estamos? ¿Qué hacemos actualmente?

- Conocer nuestro estado actual a partir del conocimiento del entorno



TERMÓMETRO: DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD



¿QUÉ?

Línea de acción

¿QUIÉN?



¿CÓMO?

Herramienta

Definir nuestras **DEBILIDADES Y FORTALEZAS (DAFO)**

Grupo Motor

Documento / tabla que recoja las debilidades y fortalezas y aspectos a tener en cuenta para mejorar

Recoger **BUENAS PRÁCTICAS** de igualdad realizadas.

Grupo Motor

Listado de proyectos de igualdad puestos en marcha.

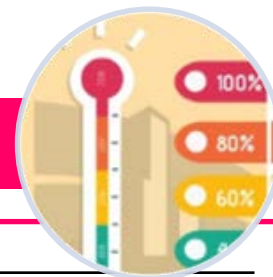
Identificar los **DOCUMENTOS ESTRATÉGICOS** (estatutos, memorias, etc.)

Grupo Motor

Revisar sus fines que se promueva la igualdad, se haga un uso inclusivo del lenguaje.

¿Cómo estamos? ¿Qué hacemos actualmente?

- Conocer nuestro estado actual a partir del conocimiento del entorno



TERMÓMETRO: DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD



¿QUÉ?

Línea de acción

¿QUIÉN?



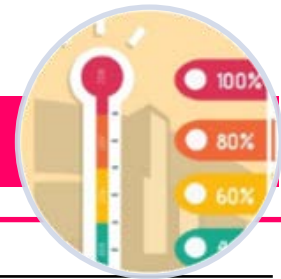
¿CÓMO?

Herramienta

Revisar la perspectiva de género en los proyectos y/o actividades (consideración de la desigualdad que afecta a las mujeres en los objetivos y actividades previstas)	Grupo Motor	Tabla de datos **
Recoger el dato de personas beneficiarias de la actividades (nº de mujeres y de hombres)	Grupo Motor	Tabla de datos**
Recoger la participación de las mujeres en las Juntas Directivas en condiciones de igualdad	Grupo Motor	Tabla de datos**

** RESOLUCIÓN de 6 de agosto de 2021, de la Secretaria General de Acción Exterior, por la que se convocan subvenciones a los Centros Vascos-Euskal Etxeak, para el año 2021. Enlace: <https://www.euskadi.eus/bopv2/datos/2021/08/2104372a.pdf>

- **¿Cómo estamos? ¿Qué hacemos actualmente?**
- Conocer nuestro estado actual a partir del conocimiento del entorno



TERMÓMETRO: DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD



¿QUÉ?
Línea de acción

¿QUIÉN?



¿CÓMO?
Herramienta

Definir nuestras **DEBILIDADES Y FORTALEZAS (DAFO)**

Grupo Motor

Documento / tabla que recoja las debilidades y fortalezas y aspectos a tener en cuenta para mejorar

DAFO – Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades



Debilidades (interno)	Amenazas (externo)
Fortalezas (interno)	Oportunidades (externo)

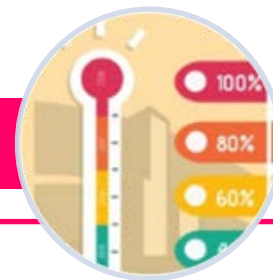
Ejercicio práctico

Reflexión individual: 5 min

Reflexión conjunta: 10 min

Plenario: 10 min

- **¿Cómo estamos? ¿Qué hacemos actualmente?**
- **Conocer nuestro estado actual a partir del conocimiento del entorno**



TERMÓMETRO: DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD



DAFO – Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades

¿En qué aspectos me tengo que fijar? ¿qué elementos debo analizar?

DEBILIDADES / FORTALEZAS (Interno)

Valores y creencias

- **Participación:** ¿cuántas mujeres y cuantos hombres hay en mi Euskal Etxeak? ¿quienes constituyen las comisiones directivas? (valores tradicionalmente masculinos: orientados a la acción, con alta presencia, sin responsabilidades de cuidado) ¿cuántos hombres la constituyen? ¿cuántas mujeres? ¿se acepta de igual forma la autoridad de mujeres y hombres? ¿qué puestos dentro del organigrama ocupan las mujeres y los hombres?
- **Responsabilidades por sexo:** ¿Hay diferencias entre las tareas que realizan las mujeres y los hombres? ¿se perciben ámbitos de mujeres y de hombres?
- **Usos del tiempo:** ¿Se tiene en cuenta la conciliación? ¿a qué hora se realizan las reuniones permiten conciliar?
- **Violencia:** ¿sabemos identificar situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo?

Comunicación y simbología

- Comunicación formal e informal: ¿Se hace un uso no sexista del lenguaje? ¿se utilizan imágenes que representan las diferentes diversidades de mujeres y hombres? ¿en los carteles institucionales aparecen imágenes sexistas? ¿solo mujeres? ¿solo hombres?
- Simbología: ¿qué espacios ocupan las mujeres dentro de la entidad? ¿los hombres?

OPORTUNIDADES / AMENAZAS (Externo)

Hábitos

- ¿Cuál es el perfil de las personas que utilizan la Euskal Etxeak?
- ¿Se definen actividades específicamente de mujeres? ¿y de hombres?
- ¿Quién y cómo representa a la Euskal Etxeak en actos externos? ¿cómo participan mujeres y hombres? ¿y con las instituciones públicas? ¿se garantiza la presencia equilibrada de mujeres y hombres en este tipo de actos? ¿se designan mujeres o hombres para los diferentes actos en función de la temática a tratar?

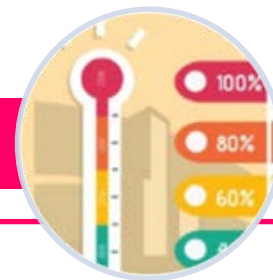
Comunicación

- ¿Se cuida el lenguaje en los actos? ¿en la cartelería y/o actividades que se realizan se tiene en cuenta la comunicación inclusiva?

Otros aspectos a tener en cuenta:

- Resistencias al cambio
- Mayor sensibilidad hacia la igualdad
- Los roles de género
- Estereotipos de género
- Perfil de las actividades: más masculinizadas o feminizadas

- **¿Cómo estamos? ¿Qué hacemos actualmente?**
- Conocer nuestro estado actual a partir del conocimiento del entorno



TERMÓMETRO: DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD



DAFO – Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades

DEBILIDADES (INTERNO)

¿Cómo se puede detener cada debilidad?

AMENAZAS (EXTERNO)

¿Cómo se puede defender de cada amenaza?



FORTALEZAS (INTERNO)

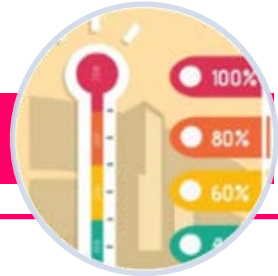
¿Cómo puedo aprovechar cada fortaleza?

OPORTUNIDADES (EXTERNO)

¿Cómo se puede explotar cada oportunidad?

- **¿Cómo estamos? ¿Qué hacemos actualmente?**
- Conocer nuestro estado actual a partir del conocimiento del entorno

TERMÓMETRO: DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD



Una vez recogida la información **hay que analizarla**, identificando las diferencias entre mujeres y hombres y las desigualdades de género, además de las causas de estas. Algunos elementos que pueden ayudarnos en este análisis son:

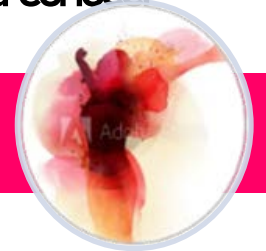
- Los roles de género
- Estereotipos de género
- Perfil de las actividades: trabajo reproductivo / trabajo productivo
- Necesidades de género: sociales, de tiempo, movilidad, educación, información.

DESPERTAR PLAN DE ACCIÓN



- **¿Qué queremos ser? ¿Hacia dónde podemos ir? ¿Cuál es nuestra seña de identidad? ¿Nuestro posicionamiento?**
- . Tener/definir una marca propia y un posicionamiento en igualdad que permita dar a conocer la seña de identidad de la entidad tanto hacia fuera como hacia dentro.

- **¿Qué queremos ser? ¿Hacia dónde podemos ir? ¿Cuál es nuestra seña de identidad? ¿Nuestro posicionamiento?**
- Tener/definir una marca propia y un posicionamiento en igualdad que permita dar a conocer la seña de identidad de la entidad tanto hacia fuera como hacia dentro.



DESPERTAR PLAN DE ACCIÓN



¿QUÉ?

Línea de acción

Reflexionar internamente sobre cuál es nuestro valor añadido, nuestro posicionamiento, nuestra seña de identidad. Y garantizar que esta reflexión forma parte del proyecto de igualdad de nuestra Euskal Etxeak.

¿QUIÉN?

Grupo Motor



¿CÓMO?

Herramienta

Espacio de reflexión del grupo igualdad

¿Qué se quiere lograr (a largo y corto plazo)?

Para cuánta gente (mujeres y hombres)

¿Cuándo?

¿Dónde?

¿Cómo estar alerta de las novedades, las tendencias, etc? ¿Qué debemos saber?

Estar al día de las novedades, las tendencias, los posicionamientos o los trabajos que se realizan en clave de igualdad y tener una conexión continua con las tendencias emergentes.

NUESTRO PROYECTO DE IGUALDAD



¿QUÉ?

Línea de acción

Identificar los principales canales de información que debiéramos seguir para estar al tanto de la igualdad ya sea en clave formal/institucional como informal/social

Herramientas de trabajo

¿QUIÉN?

Grupo motor y/o cualquier persona interesada

Grupo motor y/o cualquier persona interesada



¿CÓMO?

Herramienta

Listado de canales de información y agentes relevantes a los que seguir (Emakunde, Ministerio de Igualdad...).

Emakunde:

<https://www.emakunde.euskadi.eus/inicio/>

Ministerio

Igualdad:

<https://www.igualdadnlaempresa.es/>

Ministerio Igualdad:

<https://www.igualdadnlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

¿Cómo debo proceder para pasar a la acción? ¿cuál es mi plan de acción o mi proyecto de igualdad?

Pasando a la acción

NUESTRO PLAN DE ACCIÓN O PROYECTO DE IGUALDAD



PROPUESTA

¿Cuál es el reto a alcanzar que hay detrás de esta propuesta?

- Debilidades
- Fortalezas
- Reto

¿Qué es lo que haría falta para ponerla en marcha?. Recursos necesarios.

¿Qué pasos habría que seguir?

¿Cómo empezar nuestro proyecto de igualdad?

Pasando a la acción

NUESTRO PROYECTO DE IGUALDAD



EJEMPLO DE BUENAS PRÁCTICAS

Desagregar todos los datos por sexo

Establecer mecanismos para la **difusión interna y externa de la política** de la Euskal Etxeak en materia de igualdad

Difusión externa de la política de la organización en materia de igualdad mediante el uso de medios de comunicación, **participación en jornadas y conferencias**, etc.

Formar en igualdad para introducir la perspectiva de género en todas las acciones que se desarrollen.

Garantizar la igualdad de oportunidades en la imagen proyectada (web, personas que asisten a los actos, folletos y materiales de difusión de sus programas...).

Revisión de documentos para el **uso inclusivo del lenguaje**

¿Cómo estar alerta de las novedades, las tendencias, etc? ¿Qué debemos saber?

¿Cómo empezar nuestro proyecto de igualdad?

Estar al día de las novedades, las tendencias, los posicionamientos o los trabajos que se realizan en clave de igualdad y tener una conexión continua con las tendencias emergentes.

NUESTRO PROYECTO DE IGUALDAD



EJEMPLO DE BUENAS PRÁCTICAS

Acoso sexual y/o por razón de sexo:

- Elaborar procedimientos de prevención, detección y atención al acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Conocer y difundir los canales de asesoramiento y denuncia en caso de ser víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Campañas de sensibilización para promocionar la igualdad y la eliminación de la violencia machista.

.....

¿Cómo empezar nuestro proyecto de igualdad?

Buenas prácticas de las Euskal Etxeak participantes en la sesión



NUESTRO PROYECTO DE IGUALDAD EN LAS EUSKAL ETXEAK



BUENAS PRÁCTICAS EN IGUALDAD EN LAS EUSKAL ETXEAK

EUSKAL ETXEAK

BUENA PRÁCTICA

Gerora Córdoba

Ciclo de conversaciones del mes de la mujer

Centro Basko Azuleño “Gure txokoa”

Exposición cartelería 30 años de Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer.
Jornada de reflexión sobre igualdad para alumnado de centros educativos

Denak Bat Mar del Plata

Historia de las mujeres en la Euskal Etxeak de Mar de Plata (entrevistas)

Euskokulturetxea – Casa de la Cultura Vasca

Taller de mujeres en construcción de identidad nacional vasca. (encuentro anual desde 2003 hasta la actualidad)

Denak Bat

Taller de mus (participación de las mujeres)

Euzko Etxea Necochea

Pelota paleta (participación de las mujeres)

Comahue Ko Euskal Etxea

Ciclos de cine vasco***

Euskaldunak Denak Bat de Arrecifes

Formación comisiones directivas mixtas



BUENAS PRÁCTICAS EN IGUALDAD EN LAS EUSKAL ETXEAK

EUSKAL ETXEAK

BUENAS PRÁCTICA

Anaitasuna Maipú

Curso de euskera***

Fundación Vasco Argentina Juan de Garay

Distinción de personas
Publicación “La mujer de origen vasco”
Proyecto audiovisual – Programa Gipuzkoa
Koopera

EVALUACIÓN DE LAS BUENAS PRÁCTICAS EN IGUALDAD EN LAS EUSKAL ETXEAK

Ficha de trabajo





HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DE LA IGUALDAD DE LAS EUSKAL ETXEAK

ANEXOS: FICHA DE TRABAJO

¿QUÉ MATERIAL TENEMOS PARA VIAJAR HACIA LA IGUALDAD EN 2021?



HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DE LA IGUALDAD DE LAS EUSKAL ETXEAK



Paso 1: Compromiso

¿Qué estructura
puedo empezar a
trabajar?



Paso 2: Diagnóstico

¿Qué debilidades
y fortalezas tiene
mi Euskal Etxeak?



Paso 3: Mi proyecto de igualdad

¿Qué acciones
puedo poner en
marcha?

Paso 4: Evaluación



**CAJA DE
HERRAMIENTAS**



ESKERRIK ASKO

