

PLAN ESTRATÉGICO 2014 - 2017

MARZO 2014



**KOLORE
GUZTIAK**

POR LA INTEGRACIÓN DE TODAS LAS PERSONAS

PLAN ESTRATÉGICO 2014-2017

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

PRESENTACIÓN DEL PLAN

ESTRUCTURA DEL PLAN

EL PROCESO DE PLANIFICACIÓN

FASE 0. IDENTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DE PLANIFICACIÓN

FASE 1. REUNIONES PREVIAS

FASE 2. ANÁLISIS DE GRUPOS DE INTERÉS EXTERNOS

FASE 3. ANÁLISIS INTERNO

FASE 4. ANÁLISIS DAFO

FASE 5. ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO

FASE 6. REDACCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO

KOLORE GUZTIAK: QUIÉNES SOMOS

MISIÓN

VALORES Y PRINCIPIOS

VISIÓN

DÓNDE ESTAMOS: ANÁLISIS DEL ENTORNO Y DE LA ORGANIZACIÓN

ANÁLISIS DEL ENTORNO

ANÁLISIS DE LA ORGANIZACIÓN

ANÁLISIS DAFO

LO QUE QUEREMOS LOGRAR: PROPUESTA ESTRATÉGICA

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

LÍNEAS DE TRABAJO Y ACCIONES

PLAN DE ACCIÓN: CALENDARIO

SISTEMA FINANCIERO, DE SEGUIMIENTO Y CONTROL

INTRODUCCIÓN

PRESENTACIÓN DEL PLAN

La planificación estratégica es una importante herramienta que permite reflexionar de manera colectiva en torno a lo qué somos, cómo hemos llegado a serlo y que nos gustaría ser o seguir siendo en el seno de una sociedad de la cual formamos parte. Asimismo, supone también una oportunidad para reflexionar sobre los temas o aspectos que consideramos claves en nuestro campo de actuación, y en los cuales no hemos podido hasta el momento sentarnos a pensar de manera pausada y crítica; sobre la forma de responder ante los cambios sociales que se están produciendo y las demandas que se nos hacen desde la sociedad y las instituciones; y sobre el modo de organizarnos para hacerlo con eficiencia y calidad.

En el marco de esta reflexión colectiva, Koloré Guztiak (KOLORE) ha definido claramente en el **Plan Estratégico 2014-2017** su misión como organización y su visión del futuro; se ha fijado una serie de metas a alcanzar en los próximos cuatro años; y ha establecido las estrategias y las alianzas necesarias para lograrlo.

En este sentido, el presente documento representa una promesa por parte de nuestra organización hacia nosotras mismas, hacia las personas a las que acompañamos y a la ciudadanía en general acerca de nuestra participación activa en las transformaciones sociales en las que queremos incidir para conseguir una sociedad más justa e igualitaria en el que todas las personas, mujeres y hombres, tengan las mismas oportunidades y gocen de los mismos derechos.

ESTRUCTURA DEL PLAN

El presente documento consta principalmente de cinco apartados:

- Un **primer** apartado en el que describimos cuál ha sido el proceso que hemos seguido para la elaboración del plan estratégico, y en el que se da información sobre las diferentes fases del mismo.
- Un **segundo** apartado en el que definimos la misión, los valores y los principios de acción de KOLORE, describiendo de este modo lo que nos caracteriza como organización y el papel que jugamos en la sociedad, para pasar luego a detallar la visión que tenemos sobre nuestra organización en el futuro.
- Un **tercer** apartado de diagnóstico en el que se analizamos el entorno de KOLORE y nuestra situación actual como asociación en ese marco. Como herramienta principal de análisis, en este apartado se muestra una matriz DAFO en la que se describe a nivel interno las fortalezas y las debilidades de KOLORE, y a nivel externo las oportunidades y las amenazas existentes en nuestro entorno.
- Un **cuarto** apartado en el que, teniendo en cuenta nuestra visión, y sin olvidar nunca nuestra identidad y la misión que nos hemos fijado, establecemos una serie de objetivos estratégicos, tanto en lo interno como en lo externo, que definirán los logros a alcanzar por KOLORE en los próximos cuatro años. Asimismo, para cada uno de los objetivos que nos hemos fijado establecemos una serie de estrategias de trabajo y acciones concretas a realizar para cumplirlo.
- Por último, un **quinto** apartado en el que definimos el sistema financiero, de seguimiento y control del plan.

EL PROCESO DE PLANIFICACIÓN

El proceso de elaboración del Plan Estratégico 2014-2017, en el que han participado todas las socias de la organización, se ha desarrollado durante los últimos 10 meses a través de sesiones de trabajo en las que se fueron analizando y definiendo los diferentes puntos del presente plan.

De manera resumida, las fases de este proceso de elaboración fueron las siguientes:

FASE 0. IDENTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DE PLANIFICACIÓN

Antes de comenzar a organizar la planificación, y en el marco de una formación relacionada con el desarrollo de proyectos que tuvo lugar entre abril y mayo de 2013, se realizó una sesión de trabajo en la que se analizó la problemática general a la que se enfrenta la población con la que trabajamos. De este ejercicio surgió la necesidad de plantear cuál era el “proyecto” global de KOLORE y las estrategias para llevarlo a cabo.

FASE 1. REUNIONES PREVIAS

En base a la necesidad identificada, entre mayo y junio de 2013 se realizaron una serie de reuniones previas y una sesión de trabajo en las que se profundizó en lo que supone un proceso de planificación, y para qué sirve y cómo se organiza el mismo. Conocido y analizado esto, se tomó la decisión de iniciar el proceso y se pusieron plazos concretos para el mismo.

FASE 2. ANÁLISIS DE GRUPOS DE INTERÉS EXTERNOS

Entre julio y septiembre de 2013 se realizaron 3 sesiones de trabajo en las cuales se analizaron en profundidad los grupos de interés externos de KOLORE, es decir las personas, organizaciones y agentes en general con las que nos relacionamos en el marco de las actividades que realizamos; y se clasificaron los mismos en función del interés o la importancia que tienen para KOLORE y de su poder o capacidad de influencia sobre nuestra asociación.

Esta clasificación nos permitió disponer de información valiosa a la hora de desarrollar nuestras estrategias de intervención, y poder así centrarnos en aquellos grupos de mayor interés y con mayor capacidad de influencia.

FASE 3. ANÁLISIS INTERNO

Tras el análisis de grupos de interés externos, entre septiembre y octubre de 2013 se realizaron 2 sesiones de trabajo en las que identificamos y definimos de manera esquemática los principales grupos que existen en nuestra estructura. A continuación, y de manera también muy esquemática, definimos los recursos y capacidades con los que contamos, y analizamos nuestras fortalezas y debilidades.

FASE 4. ANÁLISIS DAFO

Una vez realizado el análisis de grupos externos e internos, entre noviembre y diciembre de 2013 procedimos a realizar durante tres sesiones de trabajo un diagnóstico sobre la situación de KOLORE y del contexto que nos rodea, analizando a nivel interno las fortalezas y las debilidades, y a nivel externo las oportunidades y las amenazas. Todo ello teniendo en cuenta los factores económicos, políticos, sociales y culturales que influyen interna y externamente a KOLORE y los servicios que prestamos.

En paralelo, se ha realizado un proceso de diagnóstico destinado de manera específica a detectar las debilidades o los obstáculos existentes para garantizar la igualdad y la equidad entre mujeres y hombres, tanto a nivel de organización como en el trabajo y los servicios que prestamos.

FASE 5. ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO

En base al proceso inicial de análisis y diagnóstico, se procedió a desarrollar entre enero y marzo de 2014 el plan estratégico de KOLORE. Para ello, en una primera sesión, se desarrollaron la misión, la visión y los valores de nuestra organización. En las siguientes tres sesiones se fijaron los objetivos y se decidieron las estrategias a seguir, analizando las alternativas identificadas y seleccionando las más pertinentes. Por último, en la última sesión de trabajo se estableció el plan de seguimiento y evaluación.

En el marco de este proceso general de planificación, y en base al diagnóstico de género antes mencionado, se trabajaron de manera transversal las cuestiones de género.

FASE 6. REDACCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO

Para finalizar, durante el mes de marzo de 2014, una vez finalizadas las sesiones de trabajo, procedimos a redactar el plan estratégico, cuya versión final es el presente documento.

PLAN ESTRATÉGICO 2014-2017

A nivel de género, este documento general de planificación se ve completado con un documento específico en el que se detallan las estrategias de KOLORE para conseguir una organización y una sociedad donde primen y se respeten la equidad e igualdad de género.

FASES	FECHAS
FASE 0. IDENTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DE PLANIFICACIÓN	ABRIL-MAYO 2013
FASE 1. REUNIONES PREVIAS	MAYO-JUNIO 2013
FASE 2. ANÁLISIS DE GRUPOS DE INTERÉS EXTERNOS	JULIO-SEPTIEMBRE 2013
FASE 3. ANÁLISIS INTERNO	SEPTIEMBRE-OCTUBRE 2013
FASE 4. ANÁLISIS DAFO	NOVIEMBRE-DICIEMBRE 2013
FASE 5. ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO	ENERO-MARZO 2014
FASE 6. REDACCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO	MARZO 2014

KOLORE GUZTIAK: QUIÉNES SOMOS

KOLORE fue creada en 2007 por un grupo de profesionales del ámbito social, hombres y mujeres, con la finalidad de trabajar por la cohesión social y por la integración de todas las personas y grupos, y en especial las y los jóvenes inmigrantes, en un plano de igualdad a través de la mediación social intercultural. Todo ello, promoviendo el conocimiento del fenómeno de las migraciones en la población (Estatutos de KOLORE).

La misión y los valores de KOLORE definen de una manera precisa cuál es nuestra identidad, lo que hacemos y cómo lo hacemos; y por tanto, son el marco de referencia para entender los objetivos que nos fijamos en el presente plan, y la visión de futuro que nos sirve de guía.

MISIÓN

KOLORE trabaja con personas en especial situación de vulnerabilidad y/o en peligro o riesgo de exclusión social (mujeres y hombres) garantizándoles unas condiciones de vida (presentes y futuras) dignas y justas en situación de igualdad y equidad, y acompañándolas de manera integral en un proceso de aumento de capacidades que les permita promover y defender de forma autónoma y eficiente sus derechos y transformar junto a otros agentes a la sociedad vasca.

Todo ello,

- desde la promoción del acercamiento y el conocimiento entre personas;
- desde la comprensión y la aceptación recíproca y bilateral de las diferencias;
- desde la lucha activa contra las desigualdades y la discriminación por razón de etnia u origen, sexo, género u orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social;
- y desde una visibilización positiva que venza los estereotipos y prejuicios hacia la inmigración existentes en la sociedad vasca.

VALORES Y PRINCIPIOS

Esta misión que venimos de describir se sustenta en una serie de valores y principios que guían nuestras acciones como organización:

Entre los valores, destacamos especialmente:

- **RESPONSABILIDAD:** consideramos que tenemos una enorme responsabilidad, tanto por el importante trabajo que realizamos como por el hecho de gestionar un dinero de origen público.

- **JUSTICIA:** luchamos activamente por la promoción y defensa de los derechos y libertades de las personas, tanto mujeres como hombres.
- **IGUALDAD y EQUIDAD:** trabajamos activamente por el cambio de las situaciones de desigualdad e inequidad existentes en la sociedad, incluyendo las que se dan entre mujeres y hombres.
- **COMPROMISO SOCIAL:** estamos fuertemente comprometidas con las personas y colectivos más vulnerables y excluidos.



En cuanto a nuestros principios de acción, desde KOLORE consideramos fundamental:

- actuar como equipo humano desde la **PROFESIONALIDAD**, realizando un trabajo de calidad, responsable, eficaz y eficiente y transparente a la hora de utilizar los recursos;
- trabajar desde el vínculo, la **CERCANÍA** a las personas con las que trabajamos, y siendo **SENSIBLES** y **ABIERTAS** de espíritu;
- **CREER** en lo que hacemos;
- y fomentar en todo momento el **RESPECTO A LA DIVERSIDAD** humana y cultural.



VISIÓN

KOLORE afianzará su presencia en Gipuzkoa y será un referente a nivel de Euskadi, tanto para la sociedad civil como para las organizaciones con las que comparte objetivos,

- por los logros y resultados obtenidos, y por su capacidad para transformar la sociedad desde la inclusión;
- por su compromiso por la lucha contra las desigualdades y la discriminación por razón de etnia u origen, sexo, género u orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social;
- y por la eficiencia y la transparencia en la utilización de unos recursos de origen público.

Todo esto,

- desde una visión cada vez más integral en sus intervenciones;
- con mejoras y avances continuos que eviten el estancamiento;
- garantizando siempre la sostenibilidad de sus acciones mediante la implicación activa de las personas a las que se ha acompañado o acompaña y de la sociedad vasca en general;
- y por supuesto sin perder nunca su identidad.

DÓNDE ESTAMOS: ANÁLISIS DEL ENTORNO Y DE LA ORGANIZACIÓN

ANÁLISIS DEL ENTORNO

En el momento de realización del presente plan, nuestra sociedad está inmersa en una crisis económica y financiera, y en cierto modo social y de valores que lo empapa todo. Este momento de crisis en el que estamos inmersas, y la forma en la que se está respondiendo a la misma, consideramos que está sentando las bases de unos cambios sociales muy importantes y permanentes que nos van a afectar como asociación (y como personas), y a los que de una manera u otra deberemos dar respuesta.

De manera resumida, el análisis que hacemos desde KOLORE de esta situación es la siguiente:

- En lo que se refiere a la parte económica y financiera de la crisis, la situación actual supone que cada día haya menos recursos públicos y menores posibilidades de financiación, lo que claramente nos afecta y supone una amenaza para nuestra supervivencia y para la continuidad del servicio que desde KOLORE prestamos a la sociedad. Asimismo, esto ha supuesto un aumento en el nivel de exigencia por parte de las administraciones que financian nuestras actividades y un posible escenario de mayor competencia entre organizaciones que prestamos los mismos servicios. Sin embargo, estos últimos puntos no los vivimos como una amenaza, sino más bien como una oportunidad para superarnos como organización.
- En relación a la parte económica y lo que esto supone en lo social, observamos un deterioro del mercado laboral, cada vez menos accesible para los colectivos vulnerables y excluidos a los que apoyamos. Algo que es especialmente grave si consideramos que la inserción laboral es una de las principales vías para la inclusión.
- En cuanto a la parte relacionada con los valores, observamos claramente un aumento de la hostilidad, el rechazo y las actitudes racistas hacia los colectivos con los que trabajamos. Esto hace que los obstáculos y barreras a los que se tienen que enfrentar a la hora de relacionarse con personas e instituciones sean cada vez más importantes.
- Desde lo político, no podemos obviar que el trabajo que realizamos con financiación de las instituciones públicas responde a unos planes y unas directrices que, por desgracia, pueden sufrir cambios en función de las ideologías de los grupos políticos que gobiernen con los que debemos lidiar,

como hemos hecho hasta el momento, sin perder nuestra identidad como organización. Concretamente, durante el periodo de ejecución del presente plan van a producirse elecciones que pueden alterar el panorama político y a las que deberemos estar atentas.

Además, y dado que nuestra acción se desarrolla plenamente dentro de lo social, debemos hacer frente a los diferentes obstáculos que dificultan el trabajo relativo a la igualdad y equidad de género dentro de la sociedad. En el caso de KOLORE, se dan dos particularidades asociadas al trabajo que realizamos:

- En primer lugar, el hecho de que trabajamos en un entorno de contacto entre culturas, las cuales presentan diferencias importantes en aspectos como el género que necesitan de un trabajo más amplio y/o integral.
- En segundo lugar, por circunstancias externas a KOLORE (perfil migratorio y de atención, y cuestiones socio-culturales), el hecho de que las personas con las que hemos trabajado y trabajamos actualmente son en su totalidad de sexo masculino, y al mismo tiempo nuestro personal en su mayoría de sexo femenino.

ANÁLISIS DE LA ORGANIZACIÓN

A nivel de organización, vamos a presentar a continuación un pequeño análisis interno de KOLORE, el cual servirá de base, junto al análisis del entorno, para entender la propuesta estratégica que planteamos en el presente documento:

- A nivel de equipo humano, contamos con un grupo de profesionales, mujeres y hombres, con interés y compromiso en lo que hace, con creatividad y con mentalidad siempre abierta y receptiva a nuevas y diferentes propuestas. Esto hace que tengamos ganas de crecer y mejorar, y una gran capacidad y disponibilidad para adaptarnos a nuevas circunstancias y demandas.
- En relación a la organización interna, y debido en gran parte a que somos una asociación de creación relativamente reciente (2007), actualmente nos encontramos en un momento de debate y reajuste en torno a la mejor manera de responder como grupo, y con los recursos que contamos, a las demandas, los desafíos y los retos que se nos presentan; y a las ideas y proyectos que tenemos ganas de desarrollar, y que buscan en todo momento conseguir una integralidad en nuestras intervenciones.
- En cuanto a la gestión, consideramos que realizamos un uso correcto y transparente de unos recursos de origen público. Este hecho hace que las instituciones y las organizaciones con las que trabajamos confíen en KOLORE y nos vean como una asociación solvente y responsable. Sin embargo, consideramos que no hemos conseguido transmitir esta imagen en el seno de la sociedad vasca y que podríamos hacer mucho al respecto, especialmente en las localidades donde tenemos mayor presencia.
- Respecto a los recursos, aunque en principio consideramos que éstos son suficientes, al mismo tiempo constatamos que no alcanzan para todo lo que nos gustaría hacer, generando en algunos momentos una sensación de saturación en el equipo humano y de estancamiento como organización en relación al desarrollo de las ideas y proyectos que tenemos. A esto hay que añadir que nuestras fuentes de financiación son poco diversas y escasas en número.
- Las personas que componemos KOLORE nos consideramos sensibles y sensibilizadas con la igualdad y la equidad, y luchamos en contra de la violencia y las desigualdades. Sin embargo, consideramos que tenemos mucho que avanzar en diversas cuestiones específicas relacionadas con la igualdad y la equidad dentro de nuestra organización que nos permitirán crear una verdadera cultura organizacional visible y medible.
- Para finalizar, y como idea central que nos ha llevado a la realización del presente plan, consideramos que KOLORE no ha realizado hasta el momento una reflexión integral que permita saber en qué punto nos encontramos, hasta dónde queremos llegar y qué estrategias planteamos para ello.

PLAN ESTRATÉGICO 2014-2017

ANÁLISIS DAFO

Para resumir el análisis interno y externo que hemos realizado, presentamos a continuación la matriz DAFO resultante del proceso de diagnóstico realizado para la elaboración del presente plan:

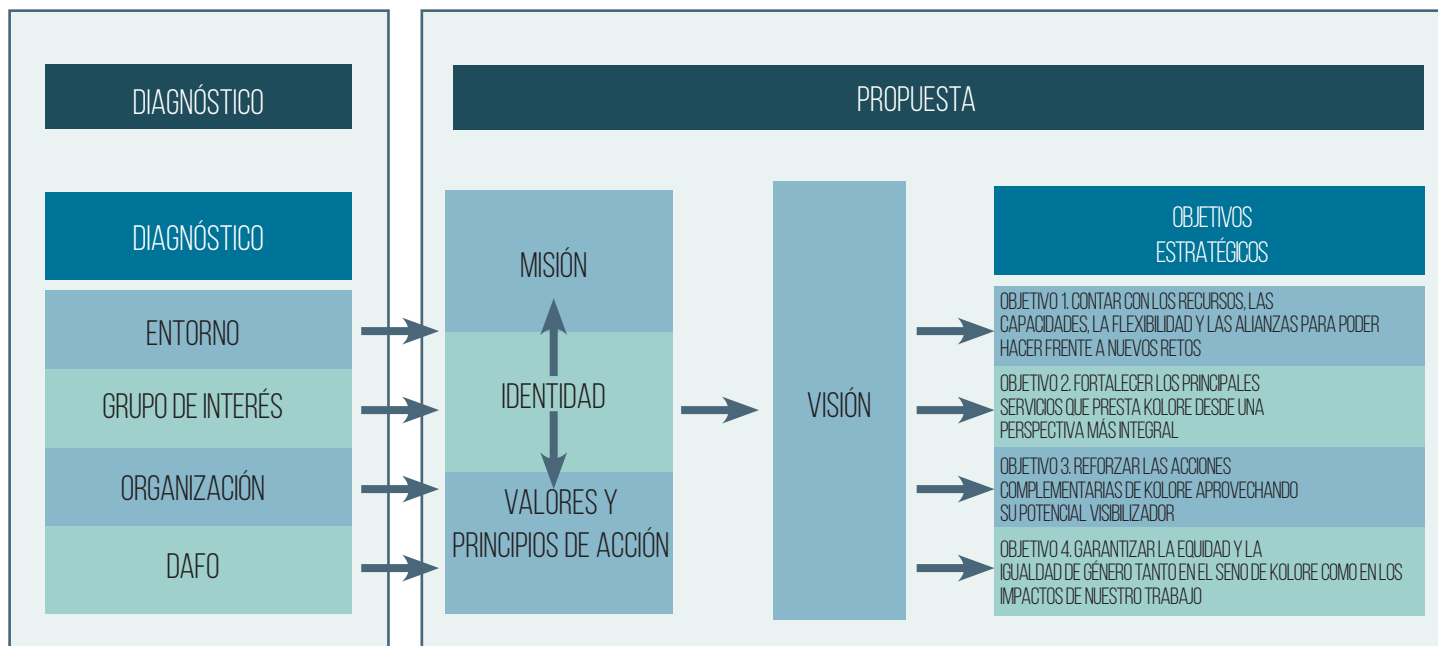
DEBILIDADES
NECESIDAD POR AVANZAR EN DIVERSAS CUESTIONES DE GÉNERO, CREAR UNA CULTURA ORGANIZACIONAL VISIBLE Y MEDIR LOS RESULTADOS OBTENIDOS
BAJA FORMACIÓN Y ESCASO CONOCIMIENTO DE LA NORMATIVA
PENDIENTE UNA REFLEXIÓN PARA UN DIAGNÓSTICO Y LA FORMALIZACIÓN Y PUESTA SOBRE EL PAPEL DE UNA ESTRATEGIA DE ACCIÓN
FALTA DE RECURSOS (ESPECIALMENTE TIEMPO) PARA DESARROLLAR IDEAS
RECURSOS LIMITADOS PARA PLANTEAR MEJORAS CON EL DESARROLLO DE NUEVAS IDEAS
NO SE HA CONSEGUIDO LA INTEGRALIDAD COMPLETA EN LAS ACCIONES
DEPENDENCIA FINANCIERA
BAJO CONOCIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN EN LOCALIDADES DONDE SE TIENE PRESENCIA
PROCESOS / PROTOCOLOS NO CONSOLIDADOS / DESARROLLADOS DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN
CANALES DE COMUNICACIÓN CON OBSTÁCULOS FUNCIONALES
POCA EXPERIENCIA COMO ASOCIACIÓN

AMENAZAS	CONTEXTO DE CRISIS ECONÓMICA Y SOCIAL
CIRCUNSTANCIAS EXTERNAS (PERSONAL Y USUARIOS MASCULINOS)	
CUESTIONES SOCIO-CULTURALES Y RELIGIOSAS (USUARIOS Y SOCIEDAD)	
MENORES POSIBILIDADES DE FINANCIACIÓN = MENORES RECURSOS	
MERCADO LABORAL CADA VEZ DE MÁS DIFÍCIL ACCESO (CLAVE PARA LA INTEGRACIÓN)	
AUMENTO DE LA HOSTILIDAD, EL RECHAZO, LAS ACTITUDES RACISTAS Y LOS OBSTACULOS / BARREAS A NIVEL INDIVIDUAL (SE TRABAJA CON Y PARA PERSONAS), SOCIAL E INSTITUCIONAL ("ESTRUCTURAL")	
COMPETENCIA QUE SIEMPRE SUPONEN OTRAS ASOCIACIONES E INSTITUCIONES (CON MÁS EXPERIENCIA / MEJOR SITUADAS / MÁS PREPARADAS...)	
AUMENTO DEL NIVEL DE EXIGENCIA (AUNQUE SEA PROPOSITIVA)	
INCERTIDUMBRE POR LA CONTINUIDAD	
CAMBIOS POLÍTICOS QUE AFECTAN A KOLORE	
DESCONOCIMIENTO / DIFICULTADES / OBSTÁCULOS PARA ACCESO A FINANCIACIÓN	

FORTALEZAS
SENSIBILIDAD CON LA IGUALDAD DE GÉNERO Y CONTRA LA DISCRIMINACIÓN O LA VIOLENCIA
EXISTENCIA DE UN DOCUMENTO DE POLÍTICA DE GÉNERO
NOS IMPORTA LO QUE HACEMOS ("LO SENTIMOS Y LO HEMOS ELEGIDO")
INTERÉS, GANAS Y COMPROMISO
CONFIANZA EN EL TRABAJO QUE SE HACE
CREATIVAS: CON IDEAS
BUEN EQUIPO (PROFESIONALES)
LA JUNTA CONOCE LOS PROBLEMAS DE BASE
BUENAS CONDICIONES
FINANCIADORAS ESTABLES Y CONFIABLES
BUENA RELACIÓN ESTABLECIDA CON FINANCIADORAS
EQUIPO ESTABLE
SIN OBSESIÓN POR LOS PROCESOS / PROTOCOLOS DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN
GANAS DE EVOLUCIONAR Y CRECER / MADURAR
FLEXIBILIDAD Y CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN / REACCIÓN
AHORRADORAS Y EFICIENTES
ESTABILIDAD ECONÓMICA - SOLVENCIA
BUENA IMAGEN

OPORTUNIDADES	MEJORAR COMO ASOCIACIÓN (AUTO-EXIGENCIA Y RESPUESTA A NUEVAS / MAYORES EXIGENCIAS DE FINANCIADORAS)
PROCESO INTERNO DE REFLEXIÓN Y RE-ORGANIZACIÓN	
ESPECIAL SENSIBILIDAD DE LAS FINANCIADORAS	
CREAR UN EQUIPO MÁS UNIDO	
TIEMPO Y RECURSOS PARA REFLEXIONAR	
REINVENTARSE	
MEJORAR LOS PROCESOS Y LA ORGANIZACIÓN INTERNA	
CONSEGUIR FINANCIACIÓN POR OTROS CANALES PÚBLICOS Y PRIVADOS (SOSTENIBILIDAD)	
TRABAJAR EN RED - COORDINACIÓN CON OTROS AGENTES (ORGANIZACIONES, INSTITUCIONES...)	
DARNOS A CONOCER COMO ASOCIACIÓN Y COMO PRESTADORAS DE SERVICIOS	
AFIANZAR LAS RELACIONES CON LAS FINANCIADORAS Y LAS INSTITUCIONES	

GÉNERO
 IMPORTANCIA ALTA
 IMPORTANCIA MEDIA
 IMPORTANCIA BAJA
 TRANSVERSAL



LO QUE QUEREMOS LOGRAR: PROPUESTA ESTRATÉGICA

Una vez analizado el contexto en el que nos movemos, y la situación y posición de KOLORE, vamos a proceder a describir los objetivos estratégicos que nos hemos fijado para los próximos cuatro años, las principales líneas de actuación y las acciones concretas a desarrollar para conseguirlos.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

A nivel de metas o logros para los próximos cuatro años, KOLORE se ha fijado los siguientes cuatro objetivos estratégicos:

OBJETIVO 1. *Contar con los recursos, las capacidades, la flexibilidad y las alianzas para poder hacer frente a nuevos retos*

OBJETIVO 2. *Fortalecer los principales servicios que presta KOLORE desde una perspectiva más integral*

OBJETIVO 3. *Reforzar las acciones complementarias de KOLORE aprovechando su potencial visibilizador*

OBJETIVO 4. *Garantizar la equidad y la igualdad de género tanto en el seno de KOLORE como en los impactos de nuestro trabajo*

LÍNEAS DE TRABAJO Y ACCIONES

Para cada uno de los cuatro objetivos estratégicos hemos definido las líneas de actuación que consideramos se deben seguir para conseguirlos. Asimismo, por cada línea hemos descrito las acciones concretas a realizar, las hemos calendarizado y les hemos asignado unas personas responsables de su organización y ejecución.

01. CONTAR CON LOS RECURSOS, LAS CAPACIDADES, LA FLEXIBILIDAD Y LAS ALIANZAS PARA PODER HACER FRENTE A NUEVOS RETOS

L1.O1. **CONTAR CON UN EQUIPO HUMANO SATISFECHO, UNIDO, MOTIVADO Y COMPROMETIDO CON EL PROYECTO DE KOLORE**

• A1.L1.O1. Realizar una reflexión interna sobre la estructura y la organización de KOLORE

Responsables: Junta

Plazo: primer semestre de 2014

• A2.L1.O1. Clarificar lo que es KOLORE, lo que quiere de su equipo y su actual situación

Responsables: Junta

Plazo: segundo trimestre de 2014

• A3.L1.O1. Realizar una reflexión conjunta sobre cómo conseguir mantener y aumentar la motivación del personal de KOLORE

Responsables: todo el equipo

Plazo: segundo semestre de 2014 y primer semestre de 2015

• A4.L1.O1. Implantar y darle seguimiento a lo que surja de la reflexión conjunta

Responsables: todo el equipo

Plazo: segundo semestre de 2015 hasta finalización del plan en 2017

L2.O1. **PERMANECER ALERTA Y TENER LA MENTE ABIERTA PARA ESTAR PREPARADA Y/O ADELANTARSE A LOS CAMBIOS Y/O IMPREVISTOS QUE SE PUEDAN PRODUCIR**

• A1.L2.O1. Abordar en las reuniones mensuales de la junta la situación global para adelantarse o prepararse ante los acontecimientos

Responsables: Junta

Plazo: continuo

• A2.L2.O1. Desarrollar e implementar un plan de formación/información adaptado a los nuevos retos

Responsables: todo el equipo

Plazo: continuo

• A3.L2.O1. Plantear propuesta o estrategias concretas a las instituciones y financiadoras

Responsables: Junta

Plazo: a mitad de camino (finales de 2015 – principios de 2016)

L3.O1. **DIVERSIFICAR Y AUMENTAR LAS FUENTES DE FINANCIACIÓN DE KOLORE**

• A1.L3.O1. Plasmear las ideas y los proyectos en marcha en documentos de trabajo

Responsables: responsables de proyectos con apoyo de la Junta y persona externa

Plazo: durante 2014 para proyectos ya en marcha y luego de manera continua en función de las dinámicas internas

PLAN ESTRATÉGICO 2014-2017

- A2.L3.O1. Realizar un mapeo de fuentes de financiación públicas y privadas
Responsables: Junta con apoyo de responsables de proyectos y persona externa

Plazo: durante 2014 (paralelo a A1.L3.O1) y luego de manera continua

- A3.L3.O1. Presentar las ideas y proyectos, en base a los documentos elaborados, a las diferentes financiadoras identificadas

Responsables: responsables de proyectos con apoyo de la Junta y persona externa

Plazo: 2015 en adelante

I4.O1. DESARROLLAR UN TRABAJO EN RED CON SUJETOS Y AGENTES PRIORITARIOS

- A1.L4.O1. Mantener y desarrollar las relaciones y alianzas ya establecidas por KOLORE

Responsables: todo el equipo

Plazo: continuo

- A2.L4.O1. Identificar sujetos y agentes prioritarios de Gipuzkoa en base un mapeo asociativo

Responsables: todo el equipo

Plazo: primer semestre de 2014 para lista inicial y luego un trabajo continuo

- A3.L4.O1. Identificar sujetos y agentes prioritarios de Euskadi, el Estado y países de origen

Responsables: todo el equipo

Plazo: 2015 y 2016

- A4.L4.O1. Materializar o formalizar nuevas relaciones con los sujetos y agentes prioritarios identificados

Responsables: todo el equipo

Plazo: continuo a partir de la formalización del listado (A2.L4.O1)

O2. FORTALECER LOS PRINCIPALES SERVICIOS QUE PRESTA KOLORE DESDE UNA PERSPECTIVA MÁS INTEGRAL

L1.O2. PLANTEAR MEJORAS EN LOS SERVICIOS QUE PRESTA KOLORE QUE PERMITAN SU CONTINUIDAD Y AUMENTEN SU IMPACTO

- A1.L1.O2. Mantener la prestación de los dos principales servicios de KOLORE: pisos de inserción y programa de acompañamiento

Responsables: todo el equipo

Plazo: continuo

- A2.L1.O2. Adaptar los servicios a las exigencias y a la normativa de las instituciones y financiadoras responsables

Responsables: todo el equipo

Plazo: continuo

- A3.L1.O2. Plantear mejoras en los servicios en base a un trabajo en red, un personal más preparado y una reflexión constante en torno a los servicios que prestamos y su adaptación a las necesidades de los colectivos con los que trabajamos

Responsables: todo el equipo

Plazo: continuo

O3. REFORZAR LAS ACCIONES COMPLEMENTARIAS DE KOLORE APROVECHANDO SU POTENCIAL VISIBILIZADOR

L1.O3. POTENCIAR EL TRABAJO REALIZADO EN KOLORE A TRAVÉS DE ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN

- A1.L1.O3. Identificar las acciones o espacio de sensibilización que hacen/habilitan otras organizaciones e instituciones del entorno

Responsables: todo el equipo (cada persona en el ámbito local en que trabaja)

Plazo: segundo semestre de 2014

- A2.L1.O3. Analizar y seleccionar las acciones de sensibilización más interesantes o estratégicas para KOLORE

Responsables: todo el equipo con coordinación de la Junta

Plazo: cuarto trimestre de 2014

- A3.L1.O3. Planificar anualmente las acciones de sensibilización a realizar y ponerlas en marcha

Responsables: todo el equipo con coordinación de la Junta

Plazo: cuarto trimestre de cada año

L2.O3. ASENTAR Y APROVECHAR EL POTENCIAL DE LOS PROYECTOS DE KOLORE EN MARCHA O QUE SE ESTÁN LANZANDO

- A1.L2.O3. Dar forma definitiva a los proyectos de KOLORE en marcha o que se están lanzando

Responsables: grupos de proyectos

Plazo: durante el 2014

- A2.L2.O3. Convertir los proyectos en documentos con un formato que pueda ser presentado a convocatorias públicas y privadas

Responsables: grupos de proyectos

Plazo: segundo semestre de 2014 y primero del 2015

- A3.L2.O3. Buscar financiación para conseguir que los proyectos sean auto-sostenibles y mejorar continuamente los mismos

Responsables: grupos de proyectos con apoyo de la Junta

Plazo: segundo semestre de 2015 en adelante

L3.O3. FACILITAR Y PROMOVER DENTRO DE KOLORE LA CREATIVIDAD Y EL DESARROLLO DE NUEVAS IDEAS O PROYECTOS

- A1.L3.O3. Promover dentro del equipo de KOLORE la generación de ideas que se puedan convertir en proyectos que mejoren nuestras intervenciones

Responsables: todo el equipo

Plazo: continuo

- A2.L3.O3. Desarrollar las ideas que sean más pertinentes e intentar, dentro lo posible, convertirlas en proyectos

Responsables: grupos de proyectos

Plazo: 2016 y 2017

O4. GARANTIZAR LA EQUIDAD Y LA IGUALDAD DE GÉNERO TANTO EN EL SENO DE KOLORE COMO EN LOS IMPACTOS DE NUESTRO TRABAJO

Nota: este objetivo se desarrolla con más detalle en el plan de acción de equidad e igualdad de género de KOLORE

L1.O4. INSTITUCIONALIZAR EL PRINCIPIO DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO DENTRO DE KOLORE Y NUESTRAS ESTRUCTURAS

- A1.L1.O4. Reflexionar sobre la armonización de la política de género de KOLORE con el marco legal y de actuación relacionado con la igualdad y la equidad de género

Responsables: Junta y grupo de género

Plazo: continuo

- A2.L1.O4. Definir en el marco del plan estratégico de KOLORE las acciones concretas que serán necesarias para la aplicación de la Política de Género

Responsables: Junta

Plazo: primer semestre de 2014

- A3.L1.O4. Desarrollar un documento específico de trabajo que defina el Plan de Acción de Equidad e Igualdad de Género de KOLORE

Responsables: Junta

Plazo: primer semestre de 2014

- A4.L1.O4. Crear e institucionalizar un grupo permanente de trabajo encargado, con el apoyo de los órganos de decisión de KOLORE, de impulsar y darle seguimiento al cumplimiento de las políticas y planes de equidad e igualdad de la asociación

Responsables: Junta y grupo de género

Plazo: segundo semestre de 2014 y cuarto trimestre de cada año

- A5.L1.O4. Difundir las políticas y planes de equidad e igualdad entre todas las personas que forman parte de KOLORE

Responsables: Junta

Plazo: primer semestre de 2014

- A6.L1.O4. Desarrollar un Plan de Formación y Sensibilización para mejorar los conocimientos en género en el ámbito laboral y personal, facilitar la integración de la perspectiva de género en los mismos, y reforzar los valores, actitudes, estructuras, dinámicas y procesos internos que contribuyen a promover la igualdad y la equidad género que se han ido desarrollando en KOLORE desde su creación

Responsables: grupo de género

Plazo: segundo semestre de 2014 y primero de 2015, luego continuo

- A7.L1.O4. Prevenir y luchar contra la violencia de género, el acoso sexual y cualquier forma de discriminación contra las mujeres en el seno de KOLORE

Responsables: grupo de género

Plazo: segundo semestre de 2014 para desarrollo de protocolos, luego continuo

L2.O4. PROMOVER UNA SOCIEDAD CON EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO A TRAVÉS DE LAS ACCIONES QUE REALIZAMOS DESDE KOLORE Y DE LOS COLECTIVOS A LOS QUE ACOMPAÑAMOS

- A1.L2.O4. Incluir y transversalizar el género en las diferentes acciones y proyectos que realiza KOLORE

Responsables: grupo de género y grupos de trabajo interno

Plazo: continuo

- A2.L2.O4. Iniciar un proceso participativo de reflexión sobre las dinámicas y procesos de empoderamiento que promueve KOLORE en su trabajo con los colectivos a los que acompaña, para la adecuación de los mismos a un trabajo futuro con colectivos femeninos

Responsables: grupo de género y grupos de trabajo interno

Plazo: 2015, 2016 y 2017

- A3.L2.O4. Desarrollar un Plan de Sensibilización y Concienciación sobre las desigualdades e inequidades de género dirigido a los colectivos con los que trabaja KOLORE

Responsables: grupo de género

Plazo: segundo semestre de 2014 y primero de 2015, luego continuo

- A4.L2.O4. Mejorar el conocimiento de KOLORE sobre el contexto relacionado con la igualdad y la equidad de género y desarrollar las relación con organizaciones, instituciones o redes del mismo sector de trabajo o ámbito geográfico con experiencia y trayectoria

Responsables: grupo de género

Plazo: 2014, luego continuo

- A5.L2.O4. Difundir las políticas y planes de equidad e igualdad de KOLORE entre los colectivos con los que trabaja y las organizaciones, instituciones y redes con las que nos relacionamos

Responsables: grupo de género

Plazo: segundo semestre de 2014, luego continuo

- A6.L2.O4. Prevenir y luchar contra la violencia de género, el acoso sexual y cualquier forma de discriminación contra las mujeres en el seno de los colectivos con los que KOLORE trabaja y en las relaciones que se establecen con éstos

Responsables: grupo de género

Plazo: segundo semestre de 2014, luego continuo

PLAN DE ACCIÓN: CALENDARIO

Como hemos podido ver, a las acciones propuestas en el presente plan se les ha asignado unos plazos de organización y ejecución, en este caso por trimestres o semestres. A continuación, vamos a presentar de manera gráfica el calendario resultante para el periodo de desarrollo del plan (cuatro años: 2014-2017).

Nota: dentro de cada objetivo, algunas de las acciones tienen dos colores, uno más claro y otro más oscuro. El color más oscuro se corresponde con el periodo importante de la actividad, siendo el color más claro el utilizado para otros periodos en los que la actividad es menos intensa o sólo se realiza actualización, seguimiento, etc.

PLAN ESTRATÉGICO 2014-2017

OBJETIVO 1. CONTAR CON LOS RECURSOS, LAS CAPACIDADES, LA FLEXIBILIDAD Y LAS ALIANZAS PARA PODER HACER FRENTE A NUEVOS RETOS

L1.O1. Contar con un equipo humano satisfecho, unido, motivado y comprometido con el proyecto de KOLORE

A1.L1.O1. Realizar una reflexión interna sobre la estructura y la organización de KOLORE

A2.L1.O1. Clarificar lo que es KOLORE, lo que quiere de su equipo y su actual situación

A3.L1.O1. Realizar una reflexión conjunta sobre cómo conseguir mantener y aumentar la motivación del personal de KOLORE

A4.L1.O1. Implantar y darle seguimiento a lo que surja de la reflexión conjunta

L2.O1. Permanecer alerta y tener la mente abierta para estar preparadas y/o adelantarse a los cambios y/o imprevistos que se puedan producir

A1.L2.O1. Abordar en las reuniones mensuales de la junta la situación global para adelantarse o prepararse ante los acontecimientos

A2.L2.O1. Desarrollar e implementar un plan de formación/información adaptado a los nuevos retos

A3.L2.O1. Plantear propuestas o estrategias concretas a las instituciones y financiadoras

L3.O1. Diversificar y aumentar las fuentes de financiación de KOLORE

A1.L3.O1. Plasmear las ideas y los proyectos en marcha en documentos de trabajo

A2.L3.O1. Realizar un mapeo de fuentes de financiación públicas y privadas

A3.L3.O1. Presentar las ideas y proyectos, en base a los documentos elaborados, a las diferentes financiadoras identificadas

L4.O1. Desarrollar un trabajo en red con sujetos y agentes prioritarios

A1.L4.O1. Mantener y desarrollar las relaciones y alianzas ya establecidas por KOLORE

A2.L4.O1. Identificar sujetos y agentes prioritarios de Gipuzkoa en base a un mapeo asociativo

A3.L4.O1. Identificar sujetos y agentes prioritarios de Euskadi, el Estado y países de origen

A4.L4.O1. Materializar o formalizar nuevas relaciones con los sujetos y agentes prioritarios identificados

OBJETIVO 2. FORTALECER LOS PRINCIPALES SERVICIOS QUE PRESTA KOLORE DESDE UNA PERSPECTIVA MÁS INTEGRAL

L1.O2. Plantear mejoras en los servicios que presta KOLORE que permitan su continuidad y aumenten su impacto

A1.L1.O2. Mantener la prestación de los dos principales servicios de KOLORE: pisos de inserción y programa de acompañamiento

A2.L1.O2. Adaptar los servicios a las exigencias y a la normativa de las instituciones y financiadoras responsables

A3.L1.O2. Plantear mejoras en los servicios en base a un trabajo en red, un personal más preparado y una reflexión constante en torno a los servicios que prestamos y su adaptación a las necesidades de los colectivos con los que trabajamos

OBJETIVO 3. REFORZAR LAS ACCIONES COMPLEMENTARIAS DE KOLORE APROVECHANDO SU POTENCIAL VISIBILIZADOR

L1.O3. Potenciar el trabajo realizado en KOLORE a través de acciones de sensibilización

A1.L1.O3. Identificar las acciones o espacio de sensibilización que hacen/habilitan otras organizaciones e instituciones del entorno

A2.L1.O3. Analizar y seleccionar las acciones de sensibilización más interesantes o estratégicas para KOLORE

A3.L1.O3. Planificar anualmente las acciones de sensibilización a realizar y ponerlas en marcha

L2.O3. Asentar y aprovechar el potencial de los proyectos de KOLORE en marcha o que se están lanzando

A1.L2.O3. Dar forma definitiva a los proyectos de KOLORE en marcha o que se están lanzando

A2.L2.O3. Convertir los proyectos en documentos con un formato que pueda ser presentado a convocatorias públicas y privadas

A3.L2.O3. Buscar financiación para conseguir que los proyectos sean auto-sostenibles y mejorar continuamente los mismos

L3.O3. Facilitar y promover dentro de KOLORE la creatividad y el desarrollo de nuevas ideas o proyectos

A1.L3.O3. Promover dentro del equipo de KOLORE la generación de ideas que se puedan convertir en proyectos que mejoren nuestras intervenciones

A2.L3.O3. Desarrollar las ideas que sean más pertinentes e intentar, dentro lo posible, convertir las ideas en proyectos

PLAN ESTRATÉGICO 2014-2017

OBJETIVO 4. GARANTIZAR LA EQUIDAD Y LA IGUALDAD DE GÉNERO TANTO EN EL SENO DE KOLORE COMO EN LOS IMPACTOS DE NUESTRO TRABAJO
L1.O4. Institucionalizar el principio de equidad e igualdad de género dentro de KOLORE y nuestras estructuras
A1.L1.O4. Reflexionar sobre la armonización de la política de género de KOLORE con el marco legal y de actuación relacionado con la igualdad y la equidad de género
A2.L1.O4. Definir en el marco del plan estratégico de KOLORE las acciones concretas que serán necesarias para la aplicación de la Política de Género.
A3.L1.O4. Desarrollar un documento específico de trabajo que defina el Plan de Acción de Equidad e Igualdad de Género de KOLORE.
A4.L1.O4. Crear e institucionalizar un grupo permanente de trabajo encargado, con el apoyo de los órganos de decisión de KOLORE, de impulsar y darle seguimiento al cumplimiento de las políticas y planes de equidad e igualdad de la asociación
A5.L1.O4. Difundir las políticas y planes de equidad e igualdad entre todas las personas que forman parte de KOLORE.
A6.L1.O4. Desarrollar un Plan de Formación y Sensibilización para mejorar los conocimientos en género en el ámbito laboral y personal, facilitar la integración de la perspectiva de género en los mismos, y reforzar los valores, actitudes, estructuras, dinámicas y procesos internos que contribuyen a promover la igualdad y la equidad de género que se han ido desarrollando en KOLORE desde su creación
A7.L1.O4. Prevenir y luchar contra la violencia de género, el acoso sexual y cualquier forma de discriminación contra las mujeres en el seno de KOLORE
L2.O4. Promover una sociedad con equidad e igualdad de género a través de las acciones que realizamos desde KOLORE y de los colectivos a los que acompañamos
A1.L2.O4. Incluir y transversalizar el género en las diferentes acciones y proyectos que realiza KOLORE
A2.L2.O4. Iniciar un proceso participativo de reflexión sobre las dinámicas y procesos de empoderamiento que promueve KOLORE en su trabajo con los colectivos a los que acompaña, para la adecuación de los mismos a un trabajo futuro con colectivos femeninos
A3.L2.O4. Desarrollar un Plan de Sensibilización y Concienciación sobre las desigualdades e inequidades de género dirigido a los colectivos con los que trabaja KOLORE
A4.L2.O4. Mejorar el conocimiento de KOLORE sobre el contexto relacionado con la igualdad y la equidad de género y desarrollar las relaciones con organizaciones, instituciones o redes del mismo sector de trabajo o ámbito geográfico con experiencia y trayectoria
A5.L2.O4. Difundir las políticas y planes de equidad e igualdad de KOLORE entre los colectivos con los que trabaja y las organizaciones, instituciones y redes con las que nos relacionamos
A6.L2.O4. Prevenir y luchar contra la violencia de género, el acoso sexual y cualquier forma de discriminación contra las mujeres en el seno de los colectivos con los que KOLORE trabaja y en las relaciones que se establecen con éstos

PLAN ESTRATÉGICO 2014-2017

SISTEMA FINANCIERO, DE SEGUIMIENTO Y CONTROL

Para finalizar, queremos describir el sistema tanto de financiación para el desarrollo del plan, como de seguimiento y control de las acciones que se van a realizar.

El sistema, en concreto, se basa en una planificación operativa anual en la que se procederá, entre otros aspectos, a:

- calendarizar con mayor detalle las acciones a realizar durante el año;
- confirmar las responsabilidades de cada persona o grupo de personas dentro de KOLORE;
- calcular los recursos económicos necesarios para cada acción y las fuentes de financiación;
- y establecer los indicadores para la medición de los alcances obtenidos y las fuentes de verificación pertinentes.

Una vez definido el Plan Operativo Anual (POA) y que éste sea validado por la Asamblea General de KOLORE, se procederá a la ejecución del mismo. Durante la ejecución está prevista la realización de dos sesiones cuatrimestrales de trabajo para darle seguimiento al plan y analizar los avances, y en el caso de en-

contrar desviaciones responder adecuadamente y con antelación a las mismas.

Al finalizar cada año, se realizará una tercera sesión final de seguimiento en la que se analizará el desarrollo completo de toda el POA, sirviendo esto además de ayuda para plantear la planificación operativa del siguiente año.

Por último, al cerrarse el periodo de ejecución del plan estratégico, se hará una evaluación global del desarrollo del mismo en la que, entre otros aspectos, se analizará:

- el desarrollo del plan y de los logros y metas finalmente alcanzados;
- la eficiencia en la utilización de los recursos invertidos en el plan;
- la calidad del diseño, la formulación, la organización, la coordinación, el control y la gestión del plan;
- la pertinencia, la adecuación y la coherencia del plan;
- el tratamiento de las cuestiones de género;
- y el impacto generado.

Todo ello, nos servirá además para sacar conclusiones que serán muy útiles para plantear la siguiente planificación estratégica de KOLORE. El calendario general establecido para todo el proceso sería el siguiente:

SESIONES	FECHA
POA-2014	
DESARROLLO DEL POA	ABRIL 2014
1ª SESIÓN DE SEGUIMIENTO	JULIO 2014
2ª SESIÓN DE SEGUIMIENTO	OCTUBRE 2014
POA-2015	
DESARROLLO DEL POA	ENERO 2015
1ª SESIÓN DE SEGUIMIENTO	ABRIL 2015
2ª SESIÓN DE SEGUIMIENTO	JULIO 2015
3ª SESIÓN DE SEGUIMIENTO	OCTUBRE 2015
POA-2016	
DESARROLLO DEL POA	ENERO 2016
1ª SESIÓN DE SEGUIMIENTO	ABRIL 2016
2ª SESIÓN DE SEGUIMIENTO	JULIO 2016
3ª SESIÓN DE SEGUIMIENTO	OCTUBRE 2016
POA-2017	
DESARROLLO DEL POA	ENERO 2017
1ª SESIÓN DE SEGUIMIENTO	ABRIL 2017
2ª SESIÓN DE SEGUIMIENTO	JULIO 2017
3ª SESIÓN DE SEGUIMIENTO	OCTUBRE 2017
EVALUACIÓN	
SESIÓN FINAL DE EVALUACIÓN	DICIEMBRE 2017



PASEO DE BERIO, 21, 20018 DONOSTIA, GIPUZKOA | 943 21 35 02 | KOLOREGUZTIAK.ORG