

**...Hacia la IGUALDAD real de
MUJERES
y hombres...**



PLAN PRO-EQUIDAD DE GÉNERO 2019

1. **PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD**
2. **MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL**
3. **MARCO CONCEPTUAL**
4. **CUESTIONES PRIORIZADOS A PARTIR DEL DIAGNÓSTICO**
5. **ESTRATEGIA ADOPTADA**
6. **OBJETIVOS ESTRATEGICOS**

1. presentación de la entidad

EGOAIZIA es una Organización No Gubernamental para el Desarrollo, independiente, abierta y colaboradora, que surge en Eibar en 1999 y se constituye como asociación en el año 2000.

Formado por un grupo de personas que soñamos con otro mundo posible y trabajamos para lograrlo:

- ◉ Comprometidas con el trabajo desde lo local, por el desarrollo de las personas y comunidades con las que trabajamos.
- ◉ Acompañando y apoyando la construcción de realidades más equitativas, justas, democráticas, solidarias y sostenibles.
- ◉ Incorporando la perspectiva de género a todos los niveles en nuestra organización.
- ◉ Intercambiando conocimientos, visiones y valores.
- ◉ Denunciando y transformando las injusticias.
- ◉ Promoviendo nuevos modelos de sociedad:
 - > Fortaleciendo la participación y el voluntariado.
 - > Proponiendo otra forma de vivir más responsable y sostenible.
 - > Despertando conciencias e intercambiando experiencias.
- ◉ Organizándonos y comprometiéndonos para cooperar en la transformación de la sociedad, para que todas las personas alcancen un desarrollo pleno.

Al amparo de la leyes para la igualdad y para la cooperación al desarrollo, se valora como un momento idóneo para que EGOAIZIA reafirme su compromiso por el cambio pro-equidad de género, diseñando un Plan para los próximos años.

ALGUNOS DATOS DE EGOAIZIA

La fundación está compuesta por 5 mujeres y 1 hombre.

FINANCIACIÓN: Organizaciones locales de los países donde trabajan; Entidades públicas y privadas; Personas particulares

Una JUNTA de 6 personas profesionales vinculadas a los sectores de la empresa, la educación y la cooperación. Concretamente son 1 hombre y 5 mujeres.

Un EQUIPO de 1 técnica de cooperación en PLANTILLA.

VOLUNTARIADO: 33 mujer y 12 hombres

	Mujeres	Hombre	Total
Personas asociadas	32	20	52
Personas remuneradas	1	0	1
Personas voluntarias	33	12	47
total	56	22	100

2. marco legal e institucional

En los últimos años se han elaborado múltiples leyes y normas jurídicas a escala internacional, europea, estatal y local, cuyo fin es el reconocimiento explícito del Derecho a la Igualdad de Mujeres y Hombres. Estas leyes y normas, además de abarcar el ámbito de las Administraciones Públicas, también inciden en las empresas y organizaciones privadas. Por tanto, el presente Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de EGOAIZIA se enmarca bajo un paraguas institucional y legislativo sumamente amplio.

ÁMBITO INTERNACIONAL

- Carta de las Naciones Unidas. (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Naciones Unidas, Nueva York, 18 de diciembre de 1979. Ratificada por el Estado español el 16 de diciembre de 1983.
- Declaración Res AG 48/104 de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer, proclamada en Viena el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General.
- Conferencias Mundiales sobre las Mujeres que recogen propuestas de actuación a nivel mundial y se encuentran en el origen de otros instrumentos internacionales, destacando como hitos la cuarta celebrada en BEIJING en 1995 y la quinta, conocida como Beijing + 10, organizada en la ONU en el 2010.
- En julio de 2010, la Asamblea General de las Naciones Unidas creó ONU Mujeres, la Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.

ÁMBITO EUROPEO

- Tratado de Roma (25 de marzo de 1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
- Tratado de la Unión Europea, (Maastrich, 9 de febrero de 1992), contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- III Conferencia Ministerial sobre igualdad entre mujeres y hombres (Roma, octubre de 1993).
- Tratado de Ámsterdam (firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE). Modifica el artículo 6 (antiguo artículo F) del Tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer.
- Tratado por el que se instituye una Constitución Europea, acordado por el Consejo Europeo de Bruselas de 18 de junio de 2004. En relación con la igualdad de género, la Parte I, artículo I-2 incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión y el artículo I-3 establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.
- Numerosas Directivas de la Unión Europea, como la última la Directiva 06/54 de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición de las Directivas anteriores).
- En 2007, creación del Instituto Europeo de la Igualdad de Género.
- Plan de trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres 2010-2015 de la Comisión de las Comunidades Europeas. La Comisión describe ámbitos prioritarios para la acción de la Unión Europea durante ese período e identifica objetivos prioritarios y acciones clave para cada uno de ellos.

- Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.

ÁMBITO ESTATAL

- Constitución Española 1978. artículo 14 "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra circunstancia personal o social" y artículo 9.2 "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los y las trabajadoras.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Esta Ley Orgánica tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres y normativa de desarrollo.
- Planes Estatales para la Igualdad de Oportunidades: en el año 1988 se aprueba el I Plan de Igualdad de Oportunidades a nivel estatal y actualmente se encuentra en vigor el Plan Estratégico para el período 2008 - 2011.
- Ley orgánica 3/2007, del 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

ÁMBITO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAIS VASCO

- El Estatuto de Autonomía en el artículo 9.2. hace especial mención a la igualdad.
- En 1988, creación de EMAKUNDE/ Instituto Vasco de la Mujer.
- En 1991, aprobación del I Plan de Acción Positiva para las Mujeres, a partir del cual se van elaborando los posteriores Planes (actualmente, el V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres).
- El 18 de febrero de 2005, aprobación en el Parlamento Vasco de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Desde el año 2000, Planes para la Igualdad de tres las Diputaciones Forales.
- Desde el año 1990 se han puesto en marcha Planes Municipales para la Igualdad que suponen alrededor del 80% de la población vasca.
- En el 2009 se crea la Dirección de Atención a las Víctimas de Violencia de Género, estructura orgánica y funcional del Departamento de Interior del Gobierno Vasco.
- En el 2011, creación del Observatorio Vasco de Violencia Machista contra las Mujeres.

La Ley 1/2007, de 22 de febrero, de Cooperación para el Desarrollo, apuesta decididamente por un modelo de desarrollo humano sostenible, convirtiendo en objetivo inalienable para su consecución el logro de la equidad de género.

Para ello, el Gobierno Vasco, desde su Dirección de Cooperación al Desarrollo, apuesta por el mainstreaming de género como estrategia fundamental para tal fin. En este sentido, ha tomado las siguientes medidas:

- La definición de la equidad de género como línea transversal de toda acción de cooperación y la exclusión directa de toda iniciativa que no contemple dicha perspectiva.
- El compromiso de destinar al menos un 10% del presupuesto disponible de cooperación a acciones cuya población sujeto sean mujeres, organizaciones de

mujeres y/o que tengan como objetivo específico la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres;

- Valorar positivamente las iniciativas de cooperación presentadas por entidades vascas que cuenten con una política y/o plan de igualdad.

Tanto la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres como el V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAPV, establecen que todos los poderes públicos vascos, así como las entidades privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración o sean beneficiarias de ayudas o subvenciones, deben promover la igualdad de mujeres y hombres.

Estos dos elementos referenciales definen la integración de la perspectiva de género como uno de los principios generales que deben regir la actuación en materia de igualdad de mujeres y hombres de las organizaciones y, entre las medidas propuestas para ello, se encuentra la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad.

Por otra parte, en su título III, en el capítulo referido a la participación sociopolítica, la Ley establece, en el artículo 24, en relación a las asociaciones y organizaciones, que las administraciones públicas vascas incentivarán a las asociaciones que lleven a cabo actividades dirigidas a la consecución de los fines previstos en la misma.

También se incentivan iniciativas del ámbito socio laboral a favor de la igualdad de mujeres y hombres a través del reconocimiento de “Entidad Colaboradora para la igualdad de mujeres y hombres” a aquellas entidades que desarrollen una política de igualdad en su organización.

A finales de 2013, existe una realidad de 79 empresas y entidades que cuentan con este distintivo dentro de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

2. marco conceptual

Este Plan para la Igualdad se basa en los principios generales que establece la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en el Título Preliminar, Artículo 3. Estos principios son los siguientes:

- Igualdad de trato
- Igualdad de Oportunidades
- Respeto a la diversidad y a la diferencia
- Integración de la perspectiva de género (1)
- Acción positiva (2)
- Eliminación de roles y estereotipos en función del sexo.
- Representación equilibrada.
- Colaboración y coordinación

Igualmente, para su desarrollo, se planten dos estrategias: el Mainstreaming de género y la Acción Positiva. La Transversalidad de Género o “Mainstreaming de género”(1) se define como una estrategia imprescindible en la gestión de la igualdad de mujeres y hombres y así se recoge en la siguiente definición:

“Supone la consideración sistemática 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 en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.”

Esta estrategia se convierte por tanto en el eje que articula cualquier ejecución en materia de Igualdad, por lo que se añade en el propio diseño del Plan los mecanismos necesarios para su puesta en práctica.

Paralelamente se incluye, como un instrumento igualmente eficaz, la Acción Positiva (2) tal y como ha venido recogiénndose en los diferentes Programas de la Unión Europea y de la CAE, enmarcándose dentro de las políticas “tradicionales” de Igualdad de Oportunidades, las cuales parten de la resolución de problemas

específicos resultantes de la desigualdad de género y queda definida, según el Comité Consultivo de la Unión Europea para la Igualdad de Oportunidades, como:

”Estrategia que toma la forma de un programa de acción, destinada a establecer la igualdad de oportunidades en los hechos, gracias a medidas temporales que permitan contrarrestar o corregir las discriminaciones resultantes de las prácticas sociales y del sistema social”.

Ambas estrategias se convierten en elementos alternativos y complementarios para la ejecución de Políticas de Igualdad. La transversalidad aporta un fuerte potencial de cambio que implica cierto tiempo para implementarla por su incidencia en aspectos más estructurales; por otro lado, la Acción Positiva actúa con mucha más rapidez sobre situaciones de desigualdad específicas.

3. cuestiones priorizadas a partir del diagnóstico

El Plan Pro-equidad de género se ha elaborado a partir de un proceso de formación-acción en la que la propia organización ha decidido cuáles son las cuestiones a impulsar en los próximos años.

Las cuestiones planteadas con importancia y prioridad alta han sido las siguientes:

- La transversalización y visibilización de la igualdad en la cultura y la gestión interna: en el plan estratégico, indicadores de género, procesos de acceso, formación, manual de acogida, etc.
- La mejora de la comunicación e información tanto hacia dentro como hacia afuera de los avances realizados en este campo, haciendo un uso igualitario del lenguaje y las imágenes.

Desde el año 2013, la organización estuvo inmersa en un intenso proceso de reflexión interna, que concluyó con la elaboración del Plan Estratégico de Cooperación al Desarrollo, que dirigió sus actuaciones desde 2014 a 2017. Además, durante ese proceso de reflexión, se hizo especial atención y dedicación a debatir y reflexionar sobre cómo incorporar la perspectiva de género en la organización y su trabajo, a todos los niveles. En el año 2018 se desarrolla igualmente el nuevo plan estratégico 2018-2023 el cual incorpora la perspectiva de género de forma transversalizada en todo su diseño.

Desde el inicio del proceso de la planificación estratégica participativa, se fueron incorporando, en cada uno de los talleres, momentos para la reflexión y el debate sobre cómo incorporar la perspectiva de género en los modelos de desarrollo, cooperación y educación para el desarrollo, así como en la Misión y los valores. Quedando recogido e integrado este tema en cada uno de los pasos **EGOAIZIA** fue dando.

Conscientes de que las realidades son muy diversas, pero que todas ellas comparten la problemática de una desigual repartición de los bienes y recursos entre mujeres y hombres, dedicó gran parte de la definición de sus estrategias, a definir cuáles serían sus actuaciones para lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

5. estrategia adoptada

12

Se destaca a continuación algunos aspectos del Plan Estratégico donde se ha recogido esta prioridad:

EGOAZIA es un grupo de personas que sueñan con otro mundo posible y trabaja para lograrlo:

- acompañando y apoyando la construcción de realidades más equitativas, justas, democráticas y solidarias;
- Incorporando la perspectiva de género a todos los niveles en nuestra organización.
- organizándonos y comprometiéndonos para cooperar en la transformación de la sociedad, para que todas las personas alcancen un desarrollo pleno.

Entre los valores de **EGOAZIA**, está el de la equidad, para construir oportunidades y compartir responsabilidades entre mujeres y hombres con el fin de alcanzar una sociedad más igualitaria.

EGOAZIA quiere trabajar por un DESARROLLO:

- Que visibilice e impulse el protagonismo de las mujeres.
- Que fomente la igualdad de oportunidades y de derechos entre mujeres y hombres.
- Que apoye a los colectivos más vulnerados y vulnerables.
- Que disminuya brechas, incidiendo en causas estructurales.

Como organización que fomenta, promueve y propone nuevos modelos sociales basados en la equidad de género, **EGOAZIA** sigue trabajando en cada uno de sus proyectos, por mejorar la posición que ocupan las mujeres respecto a la de los

hombres, entando siempre alerta de aquellos factores sociales que limiten o dificulten la igualdad entre ambos sexos, así como de aquellos que la faciliten.

EGOIZIA sabe que al tratarse de un colectivo tradicionalmente vulnerado, tienen mucha menos capacidad de expresar su situación, por lo que tiene claro que su prioridad será la creación de espacios donde ellas puedan tener una participación positiva, es decir, donde sus opiniones y necesidades sean escuchadas, atendidas y tenidas en cuenta, más allá de simples indicadores de asistencia.

Para ello, considera además necesario que las mujeres sean conscientes de la importancia de su papel en la sociedad con lo que nuestras estrategias estarán encaminadas a lograr el empoderamiento de las mismas, para que puedan así desarrollar las habilidades y capacidades necesarias para lograr un control razonable de sus vidas.

Sus proyectos tratarán de cambiar las relaciones de poder que hasta ahora han imperado en la gran mayoría de las sociedades del mundo, y para su logro, trabajará conjuntamente con organizaciones que compartan sus objetivos.

Además, **EGOIZIA** dedica gran parte de su esfuerzo a la sensibilización y concienciación colectiva también en el Norte. Es por ello, que seguirá desarrollando su actividad local también con aliadas feministas, tal y como lo ha hecho hasta ahora.

6. objetivos estratégicos

Entre sus objetivos están:

- Fomentar la equidad de género, tanto a nivel interno de la organización como en nuestro trabajo de cooperación al desarrollo y educación para el desarrollo, apoyando iniciativas que apuesten por la equidad de género.
- Hacer hincapié en el empoderamiento de las mujeres colaborando y apoyando iniciativas que trabajan en ello.

- Colaborar con el Área de Igualdad del Ayuntamiento de Eibar participando en las campañas y actividades que se impulsan desde Andretxea y la Mesa de la mujer.
- Fomentar la participación del Área de Igualdad del Ayuntamiento de Eibar y la Mesa de la mujer de Eibar en las campañas de sensibilización que llevamos a cabo.
- Visibilizar, a través de actividades de sensibilización, la importancia del papel de la mujer en el desarrollo local de las comunidades del Sur donde trabajamos.
- Incorporar en los proyectos indicadores específicos de género.
- Utilizar un lenguaje no sexista, mostrando la información siempre desagregada por sexo y exigiendo lo mismo a aquellos medios con los que colaboramos.
- Utilizar en nuestros medios más visibles (redes sociales, revista, página web) imágenes que creen “clicks” de conciencia, alejadas de clásicas imágenes en las que las mujeres aparezcan desarrollando actividades que tradicionalmente han sido asignadas a mujeres.
- Organizar y participar en formaciones pro equidad de género, tanto locales como a nivel autonómico, para poder así también, conocer las herramientas que faciliten la incorporación del enfoque de género en nuestros proyectos.
- Asegurar la paridad en cada uno de los niveles de responsabilidad de la organización y mantener nuestra política de conciliación.

Algunos ejemplos que demuestran su **compromiso** por la equidad de género:

- Durante el año 2009 invitamos a Andretxea y a la Mesa de la mujer de Eibar a participar en la puesta en marcha en Eibar de la Campaña de la fundación InteRed “Igualdad para el desarrollo: si la mujer avanza, el mundo también” La campaña se realizó durante el periodo comprendido entre el 13 y 26 de abril

de 2009 y consistió en una exposición y diferentes charlas y guía por la misma con varios grupos de alumnos/as de colegios de Eibar.

- En la Campaña Pobreza Cero 2009 en Eibar, impulsada por la Mesa de Cooperación de Eibar, de la cual es miembro EGOAIZIA, dedicamos dos de las actividades a este tema: concretamente una exposición fotográfica “Rostros de Mujeres” y una charla sobre “las Mujeres en tiempo de crisis”.
- Implicación y participación de dos mujeres cooperantes de EGOAIZIA en el club de madres de Alto Trujillo (Perú). Este club es un grupo de madres organizado para fomentar la participación de la mujer en la sociedad trujillana. La Campaña Mundial por la Educación 2011 tuvo como lema “La educación no es un cuento. Por los derechos de las niñas y las mujeres” centrando nuestra reivindicación en este sector de la población. Y para ello también estuvimos en contacto con la Mesa de la mujer de Eibar.
- Apoyo a la asociación Escuela Deportiva Eibar de Piura (Perú), iniciativa con la que colabora EGOAIZIA desde sus inicios.
- Desde el año 2006 trabaja con niñas y jóvenes para la formación de equipos de fútbol femenino, siendo la primera institución en oficializar organizadamente el fútbol femenino. El trabajar con niñas en fútbol es también parte del objetivo de la escuela que apuesta por la igualdad entre hombres y mujeres en un contexto altamente machista.
- Participación en las carpas violetas organizadas por Andretxea con motivo del 8 de marzo de 2012, día internacional de la mujer.
- Invitamos a participar a la Asociación de mujeres latinoamericanas (Lacasiun) de Eibar en la Campaña Mundial por la Educación 2012, “Con derechos desde el principio, por una educación temprana de calidad”.
- Participación en el curso sobre cómo incorporar la perspectiva de género en los proyectos a cargo de Irantxu Varela.(2012)

- Organización de una charla, el 8 de marzo de 2013, con motivo del Día internacional de la Mujer, titulada “La voz de las mujeres del Sur. La participación sociopolítica de las mujeres del Sur” a cargo de Irantzu Varela, especialista en equidad de género. Además, mujeres de la Asociación Lacasiun (Asociación de mujeres latinas del bajo Deba) dieron sus testimonios.
- Organización, en colaboración con ALBOAN, de la charla: “Emergencia en el Congo, la situación de la mujer en Kivu Norte”, con el objetivo de acercar a la población eibarresa la reciente crisis humanitaria vivida en el este de la República Democrática del Congo, y especialmente, la realidad de las mujeres congoleñas desplazadas por el conflicto, víctimas de una guerra que lleva viva casi 20 años y en la cual la agresión sexual hacia ellas se ha utilizado como instrumento de guerra. Las ponentes fueron Inés Oleaga, bilbaína, que trabaja como Coordinadora de la Misión del Servicio Jesuita a Refugiados en la región de Masisi y Angélique Chayeka, congoleña, que trabajó también en el Servicio Jesuita a Refugiados en Goma.
- Organización conjuntamente con el Área de Igualdad del ayuntamiento de Eibar, de la charla: “Derechos sexuales y reproductivos desde una perspectiva internacional” a cargo de Joana Etxano de Mugarik Gabe. Enmarcado dentro de las actividades del 8 de marzo de 2014.

A nivel interno, en **EGOAZIA**:

- Hay mucha flexibilidad de horarios y facilidades que posibilita que tanto los hombres como las mujeres que la integramos podamos conciliar nuestra vida familiar y laboral. Por ejemplo, la posibilidad de trabajar un día a la semana desde casa, poder coger un día libre inesperadamente por enfermedad de hijos/as, variar el horario si la vida familiar lo requiere, poder coger vacaciones seguidas durante las vacaciones escolares, reducir la jornada o ampliarla según las necesidades, etc...
- Se puede acumular las vacaciones al periodo de maternidad.
- En la junta directiva la mayoría de las integrantes son mujeres y la persona liberada es mujer.

