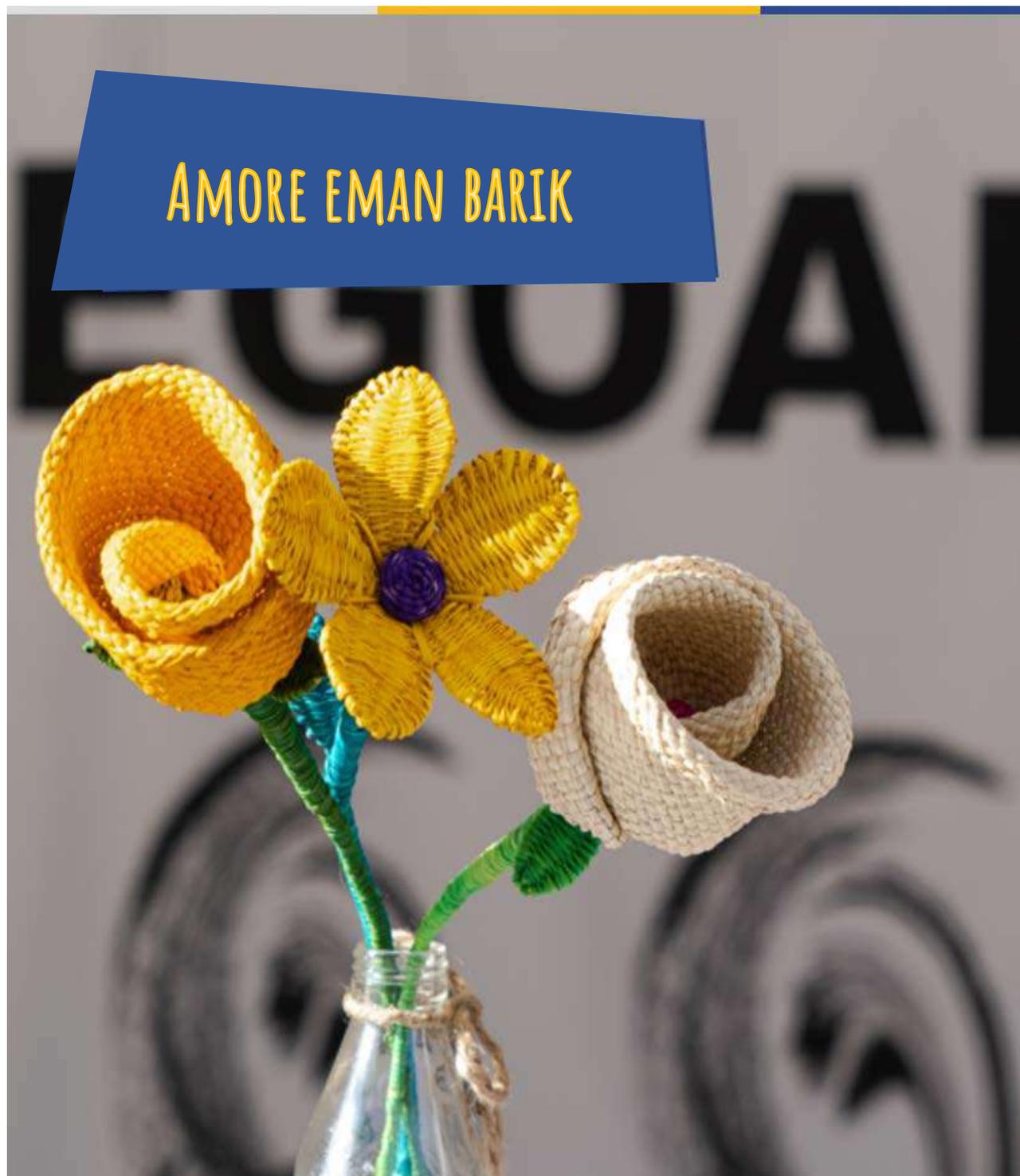


# PLAN PRO-EQUIDAD DE GÉNERO 2023-2029

AMORE EMAN BARIK



# ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. TRABAJO PREVIO EN FAVOR DE LA EQUIDAD .....	7
3. PRINCIPIOS DE EGOAIZIA .....	14
4. MARCO LEGAL .....	16
5. POSICIONAMIENTO DE EGOAIZIA .....	23
6. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y HERRAMIENTAS .....	25
7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	35
8. INDICADORES .....	36
9. ANEXOS Y PROTOCOLOS .....	46
10. GLOSARIO .....	47

# 1. INTRODUCCIÓN

Los avances en las últimas décadas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres son innegables, aun siendo el recorrido que queda de largo camino. La plena igualdad hoy es una utopía en la práctica de la totalidad de las sociedades globales. Si bien los logros conseguidos hasta la fecha son fruto de incesantes luchas y reivindicaciones por los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales; su asentamiento no tiene mayor recorrido si carece de los procesos y espacios de reflexión crítica para mantenerlos y mejorarlos. Un cambio de mentalidad y la labor continuada de mujeres y hombres para lograr una igualdad real y efectiva son labores diarias y continuas en las que el tercer sector nunca ha estado, ni puede estar ajeno.

La Igualdad y equidad de género no son ya vocablos que se quedan dentro de planes unilaterales de los gobiernos y su compromiso institucional, al igual que las empresas, instituciones, universidades, etc. Ese esfuerzo del que somos bien conocedoras las organizaciones del Tercer Sector nos ha llevado hasta una estrategia de todas y cada una de dichas entidades a establecer mecanismos e indicadores globales y pluri - institucionales, como son los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030.

Actualmente, para **EGOIZIA** la igualdad y/o la Equidad no es solo un principio jurídico de obligado cumplimiento. Para **EGOIZIA** como organización vasca de Cooperación al Desarrollo, en su dilatada trayectoria siempre ha asumido, como principio rector y como indicador de cumplimiento, el compromiso por lograr la igualdad real en pro de la equidad, tanto en su organización interna como en los proyectos que ejecuta en la sociedad vasca y en los países donde trabaja.

Este documento constituye el Plan de Acción pro-equidad **2023-2029** de **EGOAZIA**, el cual ha sido elaborado después de un proceso participativo, que nutriéndose de las reflexiones del anterior plan pro-equidad y el recorrido realizado hasta el 2022, EGOAZIA, comprometida con la equidad, participa en un nuevo proceso de reflexión que se desarrolla en el periodo comprendido entre enero del 2022 y mayo del 2023 con el acompañamiento de una consultoría externa. El proceso se ha planteado desde un enfoque metodológico participativo propio de la metodología COpEQ que tiene la gran ventaja de remitirnos constantemente a la idea de proceso, ya que los cambios que se quieren generar son complejos y a largo plazo.

Para ello, en primer lugar, hemos definido las instancias impulsoras y que han sido constituidas por la Referente de Género y dos integrantes del Grupo Interno de Género (GIG), las cuales han asumido las tareas de coordinación y seguimiento continuo del proceso de trabajo.

La tercera instancia que ha jugado un papel esencial en la elaboración del nuevo Plan pro-Equidad ha sido la propia junta directiva de EGOAZIA y su grupo motor, integrada por personas con un gran recorrido y compromiso con la asociación.

Para la dinamización de todo el proceso, la obtención y el contraste de información, y el trabajo de estructuración y redacción del Plan, EGOAZIA ha contado con el apoyo de un equipo externo.

En **EGOAZIA**, hemos identificado tres principios que nos guían en nuestro camino hacia convertirnos en la organización que deseamos:

- Eliminar las desigualdades: queremos 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.

- Promover el empoderamiento: queremos fomentar el empoderamiento, es decir, generar conciencia a nivel individual y colectivo sobre las desigualdades para comprenderlas y eliminarlas.
- Transversalizar el género: queremos que la perspectiva de género y la equidad estén presentes de manera transversal en todas y cada una de nuestras acciones.

Considerando estos principios, el proceso se ha desarrollado en torno a las siguientes fases:

## **1.-REPENSÁNDONOS**

Su objetivo ha sido avanzar en la definición de los cambios deseados a partir de una visión compartida respecto a la situación de partida y al futuro deseado. Para ello se celebró un primer espacio colectivo dirigido a la junta directiva, grupo motor, equipo técnico y voluntariado de EGOAIZIA, en el que se reflexionó y se repensó en torno a principales enfoques de géneros en el ámbito de la cooperación al desarrollo y en el de la Educación para la Transformación Social, con el objetivo de consensuar desde qué enfoques construir la nueva política.

En un segundo espacio, se realizó un análisis del contexto socio político actual en el cual se enmarca esta nueva política pro-equidad, y que nos ayudó a identificar nuestros retos para el futuro.

Finalmente, en un tercer espacio, se definieron los criterios de estructuración de la nueva planificación de género con el objetivo de afianzar su vínculo con el Plan Estratégico 2023-2030, y así asegurar la apuesta por la coherencia interna de nuestra organización en los distintos procesos estratégicos que impulsamos.

## **2.- TRAZANDO EL CAMINO**

El objetivo ha sido establecer los objetivos estratégicos, específicos y las metas que mejor contribuyen a avanzar hacia las prioridades acordadas en las 3 primeras sesiones celebradas en la fase REPENSÁNDONOS. Para ello, el equipo consultor con el apoyo de la referente en género, elaboraron un documento base de revisión y síntesis de estas prioridades el cual se contrastó con una comisión ad hoc del GIG para incorporar nuevas aportaciones y definir los debates por celebrar en el siguiente espacio del proceso. Se celebró entonces una cuarta sesión en que se contrastó esta primera estructura y se recogieron los aportes y sugerencias.

## **3.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

El objetivo de esta etapa ha sido construir colectivamente un sistema de seguimiento y evaluación que nos permita realizar una revisión continua de los avances o elementos de mejora derivados de la implementación de esta nueva planificación pro-equidad. Para ello, se dedicó de nuevo un espacio de trabajo para recoger aportaciones relativas a posibles indicadores de evaluación. El sistema global de seguimiento y evaluación fue luego completado por el equipo técnico y expertas externas en género, de forma contrastada con la referente de género.

## **4.-DOCUMENTO FINAL**

El último paso, después de la revisión global realizada por la referente de género, fue la presentación del documento completo a la base social de EGOAIZIA, su grupo motor y junta directiva, para su ratificación definitiva.

Valiéndonos del marco de este proceso de reflexión y elaboración del plan-proequidad, desde **EGOAIZIA** reafirmamos nuestro compromiso en la lucha contra la desigualdad de género, que se verá reflejado en las acciones y estrategias recogidas en el presente documento.

## 2. TRABAJO PREVIO EN FAVOR DE LA EQUIDAD

Como ONGD, **EGOAZIA** ha trabajado la equidad a través de diferentes formaciones sobre la igualdad de género y nuevas masculinidades. Estas formaciones y el avance de la sociedad han ayudado a **EGOAZIA** a reconocer la importancia del feminismo y a valorar el significado de este término en el desarrollo del último Plan Estratégico 2023-2030. Desde su implicación con la igualdad de género, **EGOAZIA** 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.

- Participación en el curso sobre cómo **incorporar la perspectiva de género en los proyectos a cargo de Irantzu Varela. (2012)**
- Participación del **curso sobre género** impartido por la coordinadora de ONGs de Euskadi en el **2018**.
- Durante enero-marzo del 2020, el equipo técnico de EGOAZIA y su socia local de Perú, fueron acompañadas en un proceso formativo de **perspectiva de género en proyectos de cooperación**, por una consultoría externa de género.
- Participación en las jornadas **“Hacia una comunicación feminista”** impartidas por la coordinadora de ONGs de Euskadi en mayo del 2020 con experiencias de Setem, Alboan, Proyde Prodega, Mugarik Gabe y Farmamundi.
- Participación en el **Congreso Hamaika Begirada II-Enlazando Miradas II** en **octubre del 2020** organizada por Setem donde se cuestionó para avanzar en la transformación de nuestras sociedades desde la ecología, la justicia social y los feminismos. La apuesta pasó por la incorporación de la mirada feminista en los ámbitos del consumo responsable, y la economía social y solidaria que no reproduzcan el modelo imperante neoliberal, etnocéntrico y heteronormativo.

- Participación en la formación de las **jornadas sobre género** y comisiones de la verdad: perspectiva comparada y aprendizajes impartido por el Instituto **Hegoa en noviembre del 2020**.
- Participación en las jornadas sobre género a nivel intra-organizacional y presentación del **protocolo de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y por razón de sexo en el sector de la cooperación** de la Coordinadora de ONGs de Euskadi, presentado en **noviembre del 2020** y aprobado por la junta de Egoaizia en diciembre del 2020.
- Participación en las jornadas **“Los presupuestos con lupa feminista”** con Yolanda Jubeto economista feminista como ponente el 16 de diciembre de 2020.
- Durante el 20-21 y 22 octubre del 2020, EGOAIZIA participó en **CON-GRESO\* HAMAIIKA BEGIRADA II - ENLAZANDO MIRADAS II**, organizado por Setem, un espacio donde donde invitaron a cuestionar para avanzar en la transformación de nuestras sociedades desde la ecología, la justicia social y los feminismos. Se planteó como un espacio inspirador, reflexivo y constructor de propuestas colectivas (a nivel individual, colectivo y de cambio estructural). La apuesta pasa por la incorporación de la mirada feminista en los ámbitos del consumo responsable y la economía social y solidaria como vía indispensable para la construcción de alternativas reales y que no reproduzcan el modelo imperante neoliberal, etnocéntrico y heteronormativo
- El 21 de noviembre del 2021, EGOAIZIA participó en una **“Formación y espacios de aprendizaje sobre diversidad sexual y de género”** impartido por la Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo
- El 25 de noviembre del 2022, el equipo técnico de EGOAIZIA participó en el taller formativo sobre **“Planificación de Género”** impartido por Izaskun Bengoetxea Ibarrodo de Hegoa, en colaboración con la Diputación de Gipuzkoa, en el que se adquirieron conocimientos y herramientas prácticas para incorporar un análisis de género de la realidad en las zonas de intervención donde trabajamos, donde se visibilizan las diferencias entre hombres y mujeres.

- Durante enero-marzo del 2022, el equipo técnico de EGOAIZIA y su socia local de Perú, fueron acompañadas en un proceso formativo de **perspectiva de género en proyectos de cooperación**, por una consultoría externa de género.
- En mayo del 2022, el equipo técnico se forma en “**Análisis Rápido de Género**” en un taller formativo práctico donde se mostraron diferentes herramientas como guías de paso a paso para hacer un análisis de género durante una crisis humanitaria.
- El 13 de diciembre del 2022, EGOAIZIA participa en las jornadas “**Los cuidados en el centro**”, una mirada a lo interno de nuestras organizaciones.  
 Por séptimo año consecutivo, la Coordinadora de ONGD de Euskadi y la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo, co-organizaron unas jornadas sobre el trabajo en género a lo interno de nuestras organizaciones. En esa edición, optaron por abordar los cuidados, un concepto muy amplio, en el que se profundizó a través del conocimiento teórico, pero sobre todo de experiencias prácticas que nos mostraron cómo se puede incluir la pedagogía de los cuidados en nuestras organizaciones, haciendo que sean parte de nuestra cultura organizacional y nos enseñen a, también en este ámbito, poner las vidas en el centro.

Desde el inicio, **EGOAIZIA** ha demostrado su **compromiso con la equidad de género** a través de una serie de **hitos** que han tenido lugar en la CAV, los cuales que incluyen:

- Durante el año **2009**, invitación a Andretxea y a la Mesa de la mujer de Éibar a participar en la puesta en marcha en Éibar 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 Éibar.
- En la **Campaña Pobreza Cero 2009 en Éibar**, impulsada por la Mesa de Cooperación de Éibar, 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”**.

- Participación en las **carpas violetas organizadas por Andretxea con motivo del 8 de marzo de 2012, día internacional de la mujer.**
- Invitación 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”.**
- 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 conjunta con el Área de Igualdad del ayuntamiento de Éibar, 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.
- **Mujeres Líderesas por un futuro por la igualdad:** En el marco de la pandemia, en los años 2019-2021, hemos realizado 5 conversatorios y webinars con mujeres lideresas de los distritos del AltoPiura transmitidos a través de Radio San Martín de Canchaque, radio Cutivalú, y las plataformas digitales, donde

se analizaron y reflexionaron sobre los derechos vulnerados de las mujeres, la brecha de género, y las desigualdades en las oportunidades

- **Feria de consumo Responsable en clave feminista:** Desde la edición del año 2018, la feria anual organizada por EGOAIZIA tiene una clara mirada feminista, donde se dan a conocer alternativas económicas lideradas por mujeres, productos que rompen los estereotipos heteronormativos, mostrando diversos cuerpos de mujeres.
- **Mirada glocal y feminismos:** Durante el mes de octubre del año 2022, diversos encuentros, actividades y espacios han tenido lugar en Éibar, Vitoria, Donostia, Bilbao y Elorrio donde 2 integrantes de nuestra aliada local en Perú y dos lideresas comunitarias de la sierra andina rural del Alto Piura de organizaciones feministas, participaron despertando conciencias e intercambiando experiencias con la población euskalduna en torno a los feminismos, retos y aprendizajes en el camino de lucha por los derechos de las mujeres.
- **“Emakumeen Lekukotasunak”:** Egoaizia pone en marcha durante el año 2021 y 2022 una campaña para acercar a la ciudadanía testimonios de lucha y reivindicación de mujeres supervivientes de violencia sexual sufridos durante el conflicto bélico del Tigray, Etiopia.
- **Amore Eman Barik.-** En octubre del 2022 se inaugura la exposición itinerante Amore Eman Barik en Éibar y en Donostia. Junto con nuestra aliada la ONGD peruana CIPCA, llevamos trabajando más de dos décadas por un desarrollo rural sostenible y equitativo.  
  
En los últimos años, han surgido grupos de mujeres rurales en la sierra del Alto Piura que han ejercido roles de liderazgo en sus comunidades y han logrado cambios permanentes hacia la igualdad y el cumplimiento de sus derechos. La exposición fotográfica SIN RENDIRNOS honra la determinación y la lucha de estas mujeres rurales y su capacidad de organizarse y desafiar el modelo imperante.
- **SAME: Transformación en Igualdad-Movilízate.-** En el curso escolar 2022-2023 se puso el foco en una **educación transformadora con un claro**

**enfoque de género**, que vaya más allá de la mejora del acceso a la educación de las niñas, jóvenes y mujeres, en una educación enfocada en equipar y capacitar a toda la comunidad educativa -alumnado, profesorado, familias, comunidades y responsables políticos- para ser capaces de examinar, cuestionar y cambiar las construcciones sociales y culturales que mantienen los privilegios del género masculino frente a las niñas, jóvenes, las mujeres y otras identidades de género hasta ahora muy invisibilizadas. Egoaizia, desde el año 2005, participa anualmente en la Semana Mundial de Educación en los centros educativos de Eibar.

- **Mujeres en Marcha:** Egoaizia co-organiza junto con la Fundación Alboan “Semana de los derechos de las mujeres migradas” en Éibar, en marzo del 2022. Las diferentes violencias provocan que millones de personas en el mundo tengan que abandonar su hogar. Para ser más conscientes de esa realidad y para generar una ciudadanía inclusiva y de acogida, junto con Alboan, se co-organizó la semana de Derechos de las Mujeres Migradas en Errebal plazia, donde promovimos diferentes actividades escolares y de sensibilización durante el mes de marzo: charlas, exposiciones, scape-rooms, juegos didácticos, representaciones teatrales, música en directo, talleres, bailes, cuentacuentos...Este evento, tuvo como objetivo movilizar e implicar a la comunidad educativa y ciudadanía de Éibar en la construcción de una sociedad que vele por los derechos de las mujeres migrantes en todo el proceso migratorio: salida, tránsito y destino.

Dado el éxito del evento, en el año 2023 Alboan y Egoaizia vuelven a realizar jornadas dentro del marco Mujeres en Marcha en el Andretxea de Eibar.

Estas acciones demuestran el compromiso continuo de **EGOAZIA** con la equidad de género y su participación en iniciativas para promover la igualdad y los derechos de las mujeres más allá de sus propios proyectos de EpTS.

Desde el compromiso de **EGOAZIA** por el acompañamiento y la lucha por la equidad, se reconoce que el feminismo y los procesos de aceptar la igualdad de derechos no

tienen el mismo ritmo ni los mismos sentires en todos los lugares. Es por eso que, desde el respeto a los distintos caminos para desarrollar la equidad, **EGOALIZIA** trabaja el género de manera directa o transversal en todos sus proyectos de Cooperación al Desarrollo y Ayuda Humanitaria incluyendo:

- **Implicación y participación de dos mujeres cooperantes de EGOALIZIA 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 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 Éibar.
- Desde el año **2006 EGOALIZIA 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 de género en un contexto altamente machista.
- En el Alto Piura, desde el año 2002 hasta la actualidad, se **impulsa la defensa de los derechos de las mujeres** a través de proyectos que **fomentan la salud sexual y reproductiva** y el desarrollo de organizaciones de mujeres.
  - Ese trabajo y el avance que se lleva a cabo en favor de la equidad en Piura a través de los proyectos desarrollados por EGOALIZIA consiguen no solo la mejora de las condiciones de vida de las mujeres campesinas, sino que también el reconocimiento de sus logros con intercambios de experiencias con mujeres de la CAV.
- Desde el estallido de la guerra del Tigray, **Etiopía** en 2020, el acompañamiento de mujeres que han sufrido violencia y abusos sexuales a consecuencia de la guerra, dándoles formación en la gestión del estrés y apoyo psicosocial. A través de ceremonias de café se crean redes comunales que ayudan a generar espacios seguros en los que las mujeres se reconocen como sujetos de derechos.

### 3. PRINCIPIOS DE EGOAIZIA

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

En **EGOAIZIA**, nuestra misión se enfoca en contribuir a la construcción de una ciudadanía global que lucha contra las injusticias que generan desigualdad en el mundo. Nos esforzamos por construir una cultura que promueva el bien común y transforme las estructuras que perpetúan la pobreza a nivel local y global. A través de colaboraciones con personas y organizaciones de diferentes partes del mundo, trabajamos hacia un futuro en el que el desarrollo humano, la vida digna y la justicia sean derechos para toda la humanidad.

Estos mismos principios fundamentales, presentes en nuestra misión, son la base y la inspiración que nos guían en nuestro compromiso con la equidad de género:

- Estamos comprometidas con el trabajo local para promover el desarrollo de las personas y las comunidades con las que colaboramos. Acompañamos y respaldamos la construcción de realidades más equitativas, justas, democráticas, solidarias y sostenibles, valorando la perspectiva de género en todos los niveles y fomentamos el intercambio de conocimientos, visiones y valores.
- Denunciamos y buscamos transformar las injusticias, al tiempo que promovemos nuevos modelos de sociedad, fortaleciendo la participación y el voluntariado, proponiendo una forma de vida más responsable y sostenible. Buscamos despertar conciencias e intercambiar experiencias.

- Apoyamos el trabajo de las organizaciones de mujeres en la búsqueda de la igualdad y llevamos a cabo acciones coordinadas con ellas. Reconocemos y valoramos las contribuciones de las mujeres en la economía y en el cuidado de la vida. Nos organizamos y nos comprometemos a cooperar en la transformación de la sociedad, para que todas las personas puedan alcanzar un desarrollo pleno en igualdad de oportunidades.

## 4. MARCO LEGAL

Como hemos mencionado anteriormente, la igualdad y equidad de género son valores fundamentales en **EGOIZIA** desde su fundación como organización. Nos hemos comprometido plenamente a cumplir con las normativas actuales de la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV) para el desarrollo de planes de igualdad, impulsados por la Ley 4/2005, de 18 de febrero, de Igualdad de Mujeres y Hombres, la Ley Orgánica 3/2007 a nivel estatal, y los programas de acción de las Naciones Unidas y la Unión Europea.

Además, seguimos las directrices establecidas en el Decreto 40/2018, de 27 de marzo, del Gobierno Vasco, que se aplican a los Agentes de Cooperación para el Desarrollo de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Estas directrices exigen que el Plan de Acción Estratégico Pro-Equidad de Género, que es el documento presente de **EGOIZIA**, incluya elementos directrices, de reflexión, medición y fomento de la igualdad y equidad de género en los proyectos de Cooperación al Desarrollo y Educación para la Transformación Social.

En los últimos años, se han promulgado numerosas leyes y normativas a nivel internacional, europeo, estatal y local, que reconocen de manera explícita el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres. Estas leyes y normativas no solo se aplican al ámbito de las Administraciones Públicas, sino que también afectan a las empresas y

organizaciones privadas. Por lo tanto, el presente Plan para la Igualdad y Equidad de todas las personas en **EGOAIZIA** se enmarca en un contexto institucional y legislativo amplio y significativo.

## **ÁMBITO INTERNACIONAL**

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW): Este tratado de las Naciones Unidas es considerado la carta magna de los derechos de las mujeres. Establece la obligación de los Estados de garantizar la igualdad de género en todas las esferas de la vida.
- Declaración Universal de Derechos Humanos: Este documento fundamental establece los derechos humanos básicos para todas las personas, sin distinción de género. Contiene principios clave, como la igualdad, la no discriminación y la libertad de pensamiento, expresión y participación.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): Estos objetivos, adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas, incluyen la igualdad de género como un objetivo específico (ODS 5). Los ODS son una agenda global para el desarrollo sostenible y proporcionan una base para abordar las desigualdades de género.
- Convención Internacional sobre los Derechos del Niño (CIDN): Aunque no se centra exclusivamente en la igualdad de género, la CIDN incluye disposiciones relevantes para la protección y promoción de los derechos de las niñas y las mujeres, reconociendo la importancia de eliminar las prácticas discriminatorias y garantizar la igualdad de oportunidades.

## **ÁMBITO EUROPEO**

- Tratado de la Unión Europea y Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea: Estos documentos establecen los principios y valores fundamentales de la Unión Europea, incluyendo la igualdad de género, la no discriminación y los derechos fundamentales de todas las personas.

- Directiva de Igualdad de Trato entre Mujeres y Hombres en el Empleo y la Ocupación: Esta directiva de la Unión Europea prohíbe la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral y establece la obligación de promover la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Estrategia de Igualdad de Género de la Unión Europea: La Unión Europea ha desarrollado estrategias y planes de acción específicos para promover la igualdad de género en diferentes áreas, como el empleo, la educación, la participación política y la lucha contra la violencia de género.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (CONVENCION DE BELEM DO PARA, 1995).
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Estambul, 2011)
- Directiva de Igualdad de Trato entre Mujeres y Hombres en el Empleo: Esta directiva (Directiva 2006/54/CE) prohíbe la discriminación de género en el ámbito laboral y establece la igualdad de trato en el empleo, incluyendo la igualdad salarial y la promoción de oportunidades iguales.
- Directiva de Igualdad de Trato en la Seguridad Social: La Directiva 79/7/CEE y la Directiva 2004/113/CE prohíben la discriminación de género en la seguridad social y en los sistemas de seguros, garantizando la igualdad de trato y de acceso a los beneficios sociales.
- Directiva contra la Discriminación: La Directiva 2000/43/CE y la Directiva 2000/78/CE prohíben la discriminación basada en la raza o el origen étnico, y la discriminación por motivos de religión, discapacidad, edad u orientación sexual, respectivamente. Estas directivas promueven la igualdad de trato en diversos ámbitos, incluyendo el empleo y la ocupación.

## **ÁMBITO ESTATAL**

- Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres: Esta ley (Ley Orgánica 3/2007) establece el marco normativo fundamental para promover

la igualdad de género en España. Contempla medidas para prevenir y eliminar la discriminación por razón de género, fomentar la igualdad de trato y oportunidades, y promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad.

- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres: La Ley 1/2004 es otra norma relevante en el ámbito de la igualdad de género en España. Esta ley establece medidas específicas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, incluyendo la promoción de la igualdad en el empleo, la educación, la cultura y otros ámbitos.
- Ley contra la Violencia de Género: La Ley Orgánica 1/2004 es una legislación clave para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género. Esta ley establece medidas de protección y apoyo a las víctimas, así como acciones para sensibilizar y prevenir la violencia machista. Además, tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres y normativa de desarrollo.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de los y las trabajadoras: Este estatuto regula los derechos y obligaciones de los trabajadores y establece los principios fundamentales en las relaciones laborales en España. Proporciona, además, una base legal sólida para promover la igualdad salarial, la igualdad de oportunidades en el empleo y combatir cualquier forma de discriminación basada en el género.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Esta ley tiene como objetivo facilitar la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales de las personas trabajadoras. Reconoce el derecho de las personas a disfrutar de medidas que favorezcan la conciliación, como la flexibilidad horaria, la reducción de jornada o la adaptación del tiempo de trabajo.
- Pacto de Estado contra la violencia de Género (Estado Español, 2017)
- Anteproyecto de ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación (Estado Español, 2021)

- Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos LGTBI (Estado Español, 2021)
- Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad relativo a la acreditación de las situaciones de violencia de género (Estado Español, 2021)

## **ÁMBITO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO**

- En 1988, creación de EMAKUNDE/ Instituto Vasco de la Mujer: trabaja con el objetivo de promover la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad vasca. Además, busca garantizar los derechos de las mujeres y promover su participación plena en la vida política, económica, social y cultural. Su labor se basa en el análisis de la realidad de las mujeres en Euskadi, la generación de conocimiento y la elaboración de propuestas y medidas para avanzar hacia la igualdad de género.
- Ley para la igualdad de mujeres y hombres (Ley 4/2005): Esta ley establece medidas para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, incluyendo el ámbito laboral, social, económico y político. Contempla la eliminación de la discriminación por razón de género, la promoción de la igualdad de oportunidades y la adopción de medidas específicas para fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión.
- Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres (Ley 11/2005): Esta ley desarrolla y complementa la normativa estatal en materia de igualdad de género. Establece medidas concretas para prevenir y erradicar la discriminación por razón de sexo, promover la igualdad de oportunidades y trato, y garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Ley Vasca de Igualdad de Mujeres y Hombres (Ley 4/2008): Esta ley tiene como objetivo garantizar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma del País Vasco. Establece la obligación de adoptar medidas específicas para prevenir y eliminar la discriminación de género, promover la igualdad de oportunidades y fomentar la participación equilibrada en todos los ámbitos de la sociedad 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: Su función principal es garantizar una atención integral a las víctimas de violencia de género en la CAV, proporcionándoles apoyo, asesoramiento y recursos necesarios para superar la situación de violencia.
- En el 2011, creación del Observatorio Vasco de Violencia Machista contra las Mujeres. Tiene como objetivo analizar, investigar y monitorear la violencia de género y la violencia machista en la CAV. Su función principal es recopilar y analizar información sobre casos de violencia machista, así como proporcionar datos y estadísticas actualizadas sobre este fenómeno en el ámbito vasco.
- Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres (C.A. de Euskadi)

## **ÁMBITO DE LA COOPERACIÓN**

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.

Ley 1/2023, de 20 de febrero, de Cooperación para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global

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 VIII 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. Establecen objetivos, principios y áreas prioritarias para avanzar hacia una sociedad equitativa y justa, involucrando a diferentes actores en la cooperación y sinergia. Su enfoque abarca distintos ámbitos, como el empleo, educación, violencia de género, participación política y conciliación, reconociendo la necesidad de abordar desigualdades y discriminaciones de manera holística.

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.

## 5. POSICIONAMIENTO DE EGOAIZIA

**EGOAIZIA**, como organización comprometida con la equidad de género, continúa trabajando en sus proyectos para mejorar la posición de las mujeres en relación con los hombres. Se mantiene alerta ante factores sociales que obstaculizan la igualdad y busca aquellos que la promueven. Reconociendo las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, tanto en el Norte como en el Sur, donde se evidencia una jerarquización en las relaciones y la posición social **EGOAIZIA** se compromete con la equidad de género como principio fundamental que impregna sus actividades, creando espacios donde puedan participar activamente y se escuchen sus opiniones y necesidades, más allá de la mera presencia física.

Para lograr esto, en **EGOAIZIA** se considera fundamental el empoderamiento de las mujeres, fomentando el desarrollo de habilidades y capacidades necesarias para tener control sobre sus propias vidas. Por eso, se trabaja en colaboración con otras personas y organizaciones para construir una ciudadanía global comprometida con la equidad de género. Esta equidad se entiende de manera amplia, respetando la diversidad y abarcando no solo las condiciones iniciales de acceso a los derechos, al poder y a los recursos económicos y sociales, sino también las condiciones para ejercer y controlar efectivamente dichos derechos.

La organización busca cambiar las relaciones de poder que han prevalecido en muchas sociedades, trabajando en colaboración con otras organizaciones que comparten sus objetivos. Además, **EGOAIZIA** dedica esfuerzos significativos a la sensibilización y concienciación en la comunidad local, colaborando con aliadas feministas, como ha venido haciendo hasta ahora.

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

- Aplicación de medidas concretas para reducir la desigualdad de género en la cultura organizacional y la gestión interna: uso de lenguaje inclusivo en el plan estratégico, implementación de indicadores de género, promoción de procesos de acceso igualitarios, formación con perspectiva de género, impulso de medidas de conciliación familiar, entre otros.
- Mejora de las estrategias comunicativas y de difusión, utilizando un lenguaje inclusivo y reportando los avances en materia de igualdad de género tanto internamente como externamente.
- Apoyo a las iniciativas lideradas por mujeres en el municipio (Éibar) y en el terreno (Perú y Etiopia), promoviendo alianzas y el intercambio de experiencias y aprendizajes entre el Norte y el Sur.

La perspectiva de género se considera esencial y ha estado presente en planes estratégicos anteriores. Durante el proceso de planificación estratégica participativa, se dedicaron espacios de reflexión y debate para incorporar la perspectiva de género en los modelos de desarrollo, cooperación y educación para el desarrollo, así como en la Misión y los valores. Este enfoque se integra en cada etapa que EGOAIZIA planea abordar en el futuro.

Conscientes de las diversas realidades, pero reconociendo la problemática común de la distribución desigual de bienes y recursos entre mujeres y hombres, EGOAIZIA está trabajando en la definición de estrategias concretas para lograr la igualdad de género.

## 6. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y HERRAMIENTAS

Dentro de su plan pro equidad, **EGOAIZIA** se ha propuesto varios objetivos para promover la igualdad de género en todas las áreas y sectores de la organización.

Estos objetivos son fundamentales para concretar y operativizar el compromiso con la equidad de género, y para eliminar las desigualdades que existen en la sociedad.

**Objetivo 1: Concretar y hacer operativo el compromiso con el logro de la equidad de género en todas las áreas y sectores de la organización**

El **primer objetivo es el de eliminar las desigualdades de género en todas las áreas y sectores de la organización**. Se reconoce que todavía existen brechas y barreras que impiden que las mujeres tengan las mismas oportunidades y derechos que los hombres. Por lo tanto, se comprometen a tomar medidas concretas para garantizar la igualdad de género en todas las actividades y procesos internos.

Para ello, se plantean dos resultados:

R1. Se han establecido compromisos para fomentar la equidad de género tanto internamente como en el trabajo de cooperación al desarrollo y educación para el desarrollo reconociendo la importancia de respaldar iniciativas que promuevan la equidad de género y busquen eliminar las desigualdades existentes.

R2. Se han aumentado y socializado los conocimientos en igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Sus acciones, así como los recursos necesarios para abordarlo y el cronograma de actividades, se desarrolla al final del presente apartado “06. Objetivos estratégicos y herramientas”.

**Objetivo 2: Incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en todos los ámbitos de dirección y decisión tanto internos como externos (Personas socias, Junta Directiva, Equipos técnicos, *Stakeholders* en la CAPV, Voluntarias, Contrapartes socias locales y mujeres sujetas de los proyectos de Cooperación internacional)**

El **segundo objetivo se centra en incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en todos los ámbitos de dirección y toma de decisiones**. Se entiende que la participación activa y significativa de las mujeres en los roles de liderazgo y toma de decisiones es crucial para lograr la equidad de género. Por lo tanto, se esforzarán por asegurar que haya una representación equitativa de mujeres en la junta directiva, en los equipos técnicos, entre las contrapartes socias locales y en los proyectos de cooperación internacional que se apoyan.

Además, también se comprometen a incrementar la presencia y participación de mujeres en otros ámbitos relacionados con la organización, como entre las personas socias, en los stakeholders de la Comunidad Autónoma del País Vasco, en el voluntariado y en otros roles relevantes. Se reconoce que la equidad de género no se trata solo de alcanzar una representación igualitaria en los niveles de liderazgo, sino también de promover la igualdad en todas las esferas de la vida organizacional.

En resumen, este plan pro equidad busca concretar y operativizar el compromiso con la equidad de género, promoviendo la igualdad en todas las áreas y sectores de la organización. A través de la eliminación de desigualdades y el incremento de la presencia e incidencia de las mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones, se aspira a construir una organización más equitativa y justa.

Para ello, se plantean 2 resultados:

R1. Se han fortalecido los equipos de trabajo, así como las capacidades técnicas y sociales tanto en EGOAIZIA como en las contrapartes en cuanto a perspectiva de género, dando oportunidades de liderazgo a las mujeres, fomentando la equidad y no tolerando las violencias machistas

R2. Se han aumentado y socializado los conocimientos en igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Sus acciones, así como los recursos necesarios para abordarlo y el cronograma de actividades, se desarrolla al final del presente apartado “06. Objetivos estratégicos y herramientas”.

Con los objetivos y resultados presentados, se plantea disgregar en tres bloques:

## **ELIMINAR LAS DESIGUALDADES**

En **EGOAZIA**, se han establecido compromisos para fomentar la equidad de género tanto internamente como en el trabajo de cooperación al desarrollo y educación para el desarrollo. Se reconoce la importancia de respaldar iniciativas que promuevan la equidad de género y busquen eliminar las desigualdades existentes.

Para alcanzar este objetivo, se promueve la incorporación de enfoques que apunten directamente a la reducción de las desigualdades de género en todos los proyectos. Existe una comprensión clara de la necesidad de abordar las inequidades y garantizar igualdad de oportunidades para todas las personas, sin importar su género.

Además, se ha asumido el compromiso de desarrollar y aplicar criterios de posicionamiento en relación con la equidad de género en los procesos de selección de contrapartes. Se busca establecer colaboraciones con organizaciones y entidades que compartan los valores de equidad y trabajen activamente en la promoción de la igualdad de género.

Asimismo, se hace especial hincapié en la incorporación de indicadores específicos de género en los proyectos. Estos indicadores permiten medir y evaluar el impacto de las acciones en la igualdad de género, identificando áreas de mejora y oportunidades de crecimiento.

En conclusión, la **EGOIAZIA** se compromete a promover la equidad de género mediante la implementación de enfoques que reduzcan las desigualdades, la aplicación de criterios de posicionamiento en la selección de contrapartes y la inclusión de indicadores específicos de género en los proyectos. Existe un firme compromiso de trabajar por un mundo más justo y equitativo, donde todas las personas tengan igualdad de oportunidades y derechos, sin importar su género.

## **PROMOVER EL EMPODERAMIENTO**

En **EGOIAZIA**, se establecerán un conjunto de acciones con el objetivo de promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Estas acciones reflejan su compromiso con la equidad y la inclusión en todos los niveles de responsabilidad y en el trabajo realizado en las comunidades del Sur.

Se hace especial hincapié en el empoderamiento de las mujeres colaborando y apoyando iniciativas que trabajan en esta área. Desde **EGOIAZIA** se reconoce la importancia de fortalecer a las mujeres y brindarles las herramientas necesarias para que puedan desarrollar su potencial y ejercer plenamente su liderazgo en todos los ámbitos.

Además, se llevan a cabo actividades de sensibilización para visibilizar el papel fundamental de las mujeres en el desarrollo local de las comunidades donde trabajamos. A través de estas actividades, se busca crear conciencia sobre la contribución invaluable que las mujeres realizan y promover un entorno inclusivo que valore y promueva su participación activa.

Para garantizar la paridad de género, se asegura la presencia equitativa de mujeres en cada uno de los niveles de responsabilidad dentro de la organización. Asimismo, se mantiene una política de conciliación que favorece el equilibrio entre la vida laboral y personal de todas las personas.

Con el objetivo de promover la igualdad de género en el entorno EGOAIZIA en la Comunidad Autónoma del País Vasco, se elaborará e implementará un Plan de formación en igualdad. Este plan busca sensibilizar y capacitar a todas las personas involucradas en el entorno para que puedan promover la igualdad de género en sus prácticas y acciones diarias.

Adicionalmente, se desarrolla un plan de formación dirigido a las mujeres miembros de las contrapartes locales en el extranjero. Este plan tiene como objetivo ampliar su capacidad técnica y organizacional, brindándoles herramientas con una perspectiva de género. De esta manera, se fortalece su liderazgo y se promueve la igualdad de oportunidades en el ámbito internacional.

En conclusión, la organización se compromete a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a través de diversas acciones. Desde apoyar iniciativas de empoderamiento hasta visibilizar el papel de las mujeres en el desarrollo local, pasando por garantizar la paridad y ofrecer oportunidades de formación en igualdad. Estas acciones reflejan el compromiso de la organización con la equidad y la justicia de género en todos los ámbitos de su trabajo.

## **TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO**

**EGOAIZIA** se compromete a colaborar estrechamente con el Área de Igualdad del Ayuntamiento de Éibar, participando activamente en las campañas y actividades impulsadas desde Andretxea y la Mesa de la Mujer, reconociendo así la importancia de trabajar en conjunto para promover la igualdad de género y eliminar las desigualdades existentes.

Además, EGOAIZIA fomenta la participación del Área de Igualdad del Ayuntamiento de Éibar y la Mesa de la Mujer en las campañas de sensibilización que desarrolla. Como organización, cree en la importancia de contar con diferentes perspectivas y

experiencias para enriquecer nuestras iniciativas y lograr un mayor impacto en la comunidad.

Como parte del compromiso con la igualdad de género, la utilización de un lenguaje no sexista en todas nuestras comunicaciones. Como parte de su trabajo en la lucha por la equidad de género y el reconocimiento igualitario, desde **EGOIZIA** se ofrece la información siempre desagregada por sexo, exigiendo lo mismo a los medios con los que colaboran. Siendo el lenguaje una herramienta poderosa para promover la igualdad y evitar estereotipos de género, **EGOIZIA** hace uso de este para demostrar y reconocer su compromiso con el feminismo.

En cuanto a la estrategia de comunicación, se utilizan herramientas como las redes sociales, la memoria de actividades y la página web para difundir imágenes que generen "clicks" de conciencia. Alejándose de las tradicionales representaciones que asignan a las mujeres ciertas actividades y optando por imágenes que desafíen los estereotipos de género, promoviendo la diversidad y la igualdad de oportunidades.

Además, desde **EGOIZIA** se adquiere el compromiso de organizar y participar en formaciones pro-equidad de género, tanto a nivel local como autonómico. Reconociendo la importancia de adquirir conocimientos y herramientas que faciliten la incorporación del enfoque de género en sus proyectos, **EGOIZIA** está comprometida en mejorar continuamente sus prácticas y asegurar que sus acciones promuevan la igualdad de género en todos los niveles.

**Objetivo 1: Concretar y hacer operativo el compromiso con el logro de la equidad de género en todas las áreas y sectores de la organización**

Resultados esperados	Acciones	Responsable	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
R1. Se han establecido compromisos para fomentar la equidad de género tanto internamente como en el trabajo de cooperación al desarrollo y educación para el desarrollo reconociendo la importancia de respaldar iniciativas que promuevan la equidad de género y busquen eliminar las desigualdades existentes.	Establecer protocolos escritos sobre prácticas internas que promuevan la equidad de género, como la igualdad salarial, la conciliación laboral y familiar, la promoción de mujeres a puestos de liderazgo y la eliminación de sesgos de género en los procesos de contratación y promoción.	Comisión de equidad							
	Asegurarse de que todos los proyectos de cooperación al desarrollo y educación para el desarrollo incorporen un enfoque de género, considerando las necesidades y oportunidades específicas de mujeres y hombres en cada contexto. Esto implica la recopilación de datos desagregados por género, la identificación de brechas y desigualdades de género, y la implementación de estrategias para abordar y mitigar estas desigualdades.	Equipo técnico							
	Colaborar y respaldar iniciativas externas que promuevan la equidad de género y busquen eliminar las desigualdades existentes en el ámbito de la cooperación al desarrollo y educación para el desarrollo (incluyendo alianzas con organizaciones especializadas en equidad de género, participación en redes y campañas de sensibilización como Mujeres en Marcha de Alboan)	Equipo técnico							
	Establecer sistemas de monitoreo y evaluación que permitan medir el progreso en el logro de la equidad de género en todas las áreas de la organización y en los proyectos, así como en este mismo plan. Esto implica el establecimiento de indicadores específicos de género, la recopilación de datos relevantes y la revisión periódica de los resultados para realizar ajustes y mejoras.	Comisión de equidad							
	Realizar un análisis exhaustivo bianual de las brechas de género presentes en todas las áreas y sectores de la organización. Esto implica identificar áreas donde existan desigualdades y diseñar planes de acción específicos para abordarlas y eliminarlas.	Comisión de equidad							

Resultados esperados	Acciones	Responsable	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
R2. Se han aumentado y socializado los conocimientos en igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.	Participar activamente en las formaciones promovidas por la Coordinadora de ONGD de Euskadi en relación a la equidad, asegurando la socialización de los conocimientos clave a todas las personas voluntarias, las juntas y el personal técnico.	Equipo técnico							
	Utilizar estrategias de comunicación interna y externa para sensibilizar sobre la importancia de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, así como lenguaje inclusivo y no sexista.	Equipo de comunicación							
	Utilizar para la estrategia de comunicación y herramientas (redes sociales, memoria de actividades, página web) imágenes que creen “clicks” de conciencia, alejadas de clásicas imágenes en las que las mujeres aparezcan sexualizadas o desarrollando actividades que tradicionalmente han sido asignadas a mujeres.	Equipo de comunicación							

**Objetivo 2: Incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en todos los ámbitos de dirección y decisión tanto internos como externos (Personas socias, Junta Directiva, Equipos técnicos, Stakeholders en la CAPV, Voluntarias, Contrapartes socias locales y mujeres sujetas de los proyectos de Cooperación internacional)**

Resultados esperados	Acciones	Responsable	2024	2025	2026	2027	2028
R1. Se han fortalecido los equipos de trabajo, así como las capacidades técnicas y sociales tanto en EGOAIZIA como en las contrapartes en cuanto a perspectiva de género, dando oportunidades de liderazgo a las mujeres, fomentando la equidad y no tolerando las violencias machistas.	Fomentar la participación programas de capacitación que brinden a los miembros de la organización y a las contrapartes las herramientas y el conocimiento necesario para comprender y aplicar la perspectiva de género en su trabajo. Esto incluye la sensibilización sobre los conceptos de género, la identificación de desigualdades y brechas existentes, así como el desarrollo de habilidades para promover la igualdad y el empoderamiento de las mujeres.	Equipo técnico					
	Diseñar políticas y prácticas internas que promuevan y apoyen activamente la participación de las mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones. Esto implica identificar y eliminar barreras y sesgos de género, así como proporcionar oportunidades de desarrollo profesional y promoción para las mujeres dentro de la organización.	Comisión de equidad					
	Replicar buenas prácticas de género desde la organización a las contrapartes locales	Equipo técnico					
	Incorporar de manera transversal la perspectiva de género en todas las áreas de trabajo de la organización. Esto implica analizar y revisar las políticas, programas, proyectos y prácticas internas para identificar posibles brechas de género y promover acciones correctivas que garanticen la equidad.	Comisión de equidad y equipo técnico					
	Incluir indicadores de género en los procesos de monitoreo y evaluación de las actividades y proyectos de Cooperación, Ayuda Humanitaria y EpTS.	Equipo técnico					
	En cualquier proceso de selección de personal, se exige certificado por delitos de naturaleza sexual o referencias semejantes en los países donde no exista una acreditación oficial semejante.	Junta Directiva					
	Implementar iniciativas y proyectos específicos que fomenten el empoderamiento de las mujeres como formaciones de liderazgo, capacitaciones en habilidades de gestión e impulso al liderazgo de las mujeres en los proyectos.	Equipo técnico					
	Sumar a las contrapartes como sujetos activos del I Plan de Acción Estratégico pro-Equidad de Género	Equipo técnico					

Resultados esperados	Acciones	Responsable	2024	2025	2026	2027	2028
R2. Se ha colaborado estrechamente con el Área de Igualdad del Ayuntamiento de Eibar, participando activamente en las campañas y actividades impulsadas desde Andretxea, la Mesa de la Mujer y otras organizaciones de mujeres, fomentando una reflexión crítica sobre la equidad y la importancia de esta incidencia a nivel interno.	Colaborar de manera activa y comprometida en las campañas y actividades organizadas por el Área de Igualdad del Ayuntamiento de Eibar, Andretxea y la Mesa de la Mujer. Esto implica participar en reuniones, talleres, eventos y otras iniciativas que promuevan la reflexión y la conciencia sobre la equidad de género.	Comisión de equidad					
	Garantizar la participación activa y significativa de mujeres en todos los niveles de toma de decisiones de la organización. Esto implica promover la presencia equitativa de mujeres en la junta directiva, comités, equipos de trabajo y las contrapartes con las que se trabaja.	Comisión de equidad					
	Intercambio de buenas prácticas: Establecer espacios de intercambio y aprendizaje con el Área de Igualdad del Ayuntamiento de Eibar, Andretxea y la Mesa de la Mujer, para compartir buenas prácticas y experiencias relacionadas con la promoción de la equidad de género. Esto permite fortalecer las estrategias y acciones conjuntas, así como generar sinergias para un mayor impacto.	Equipo técnico					
	Establecer alianzas y colaboraciones con organizaciones y redes que promuevan la equidad de género y el liderazgo de las mujeres como emakumeen etxea de Donosti o Andretxea de Eibar, que permitan la organización de actividades de intercambio de experiencias y alianzas para proyectos de cooperación.	Equipo técnico					

## 7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Al iniciar la ejecución del Plan pro Equidad de Género, EGOAIZIA realizará los planes operativos anuales, que contendrán la siguiente información: actividades con sus responsables, b) seguimiento de los indicadores y c) análisis de horas de trabajo. Este plan operativo será el documento sobre el que la Junta Directiva general y el personal técnico realizarán el seguimiento de forma continua y permanente, formando parte del cierre anual que marcan los estatutos de la entidad. Los indicadores analizados serán ampliados con una encuesta de satisfacción entre todas las personas asociadas para evaluar el impacto percibido en toda la organización. La evaluación del plan se realizará en dos momentos: a los 24 meses del inicio y al final del periodo de validez de este plan.

La evaluación a los 24 meses del plan recogerá los siguientes aspectos:

1. Sistematización de encuestas cerradas a las personas socias.
2. Realización de un grupo focal de discusión a los 24 meses, con dos miembros de la JD, dos personas técnicas, 2 personas voluntarias, 2 personas asociadas, y dos personas vinculadas a la organización (contrapartes, ayuntamientos...)
3. Realización de dos entrevistas en profundidad a los 12 meses
4. Medición de los indicadores cuantitativos con descripción detallada de los mismos
5. Pertinencia de las actividades, los indicadores, las personas responsables y las horas previstas en relación con el plan estratégico de la entidad, el plan de actuación anual y la memoria de actividades final realizada (La evaluación intermedia -a los 12 meses- será un insumo necesario para elaborar la evaluación final).

## 8. INDICADORES

<b>Objetivo 1: Concretar y hacer operativo el compromiso con el logro de la equidad de género en todas las áreas y sectores de la organización</b>				
<b>Resultados esperados</b>	<b>Acciones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Recursos</b>	<b>FFVV</b>
R1. Se han establecido compromisos para fomentar la equidad de género tanto internamente como en el trabajo de cooperación al desarrollo y educación para el desarrollo reconociendo la importancia de respaldar iniciativas que promuevan la equidad de género y busquen eliminar	Establecer protocolos escritos sobre prácticas internas que promuevan la equidad de género, como la igualdad salarial, la conciliación laboral y familiar, la promoción de mujeres a puestos de liderazgo y la eliminación de sesgos de género en los procesos de contratación y promoción.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Al menos el 80% de los protocolos estarán escritos para 2025</li> <li>- Al menos el 80% de los protocolos implementados para 2026</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documentación y materiales de referencia</li> <li>- Ordenador</li> <li>- Material de oficina</li> </ul> Presupuesto: fondos propios	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documentos y protocolos internos</li> <li>- Seguimiento de promociones y ascensos</li> </ul>
	Asegurarse de que todos los proyectos de cooperación al desarrollo y educación para el desarrollo incorporen un enfoque de género, considerando las necesidades y oportunidades específicas de mujeres y hombres en cada contexto. Esto implica la recopilación de datos desagregados por género, la identificación de brechas y desigualdades de género, y la implementación de estrategias para abordar y mitigar estas desigualdades.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El 100% de los proyectos de Egoaizia tendrán enfoque de género para 2028</li> <li>- El 100% de los proyectos de Egoaizia tendrán una evaluación que permita medir el impacto de las estrategias de mitigación de desigualdades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ordenador</li> <li>- Material de oficina</li> </ul> Presupuesto: fondos propios	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documentos con la recopilación de datos desagregada por género.</li> <li>- Formularios de los proyectos.</li> <li>- Evaluaciones del impacto de las estrategias.</li> </ul>
	Colaborar y respaldar iniciativas externas que promuevan la equidad de género y busquen eliminar las desigualdades existentes en el ámbito de la cooperación al	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Egoaizia participa al menos en 2 campañas o acciones relacionada con la equidad de género al año hasta 2028.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tecnología de comunicación y difusión</li> <li>- Materiales de difusión impresos y digitales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actas de reuniones con las nuevas entidades aliadas.</li> <li>- Fotos de las campañas y acciones</li> </ul>

las desigualdades existentes.	desarrollo y educación para el desarrollo		Presupuesto: fondos propios	en las que se participa
	Establecer sistemas de monitoreo y evaluación que permitan medir el progreso en el logro de la equidad de género en todas las áreas de la organización y en los proyectos, así como en este mismo plan. Esto implica el establecimiento de indicadores específicos de género, la recopilación de datos relevantes y la revisión periódica de los resultados para realizar ajustes y mejoras.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se han establecido 3 indicadores de género por cada área de trabajo de Egoaizia para 2025</li> <li>- Se ha desarrollado un sistema de evaluación para medir el progreso en equidad de la organización</li> <li>- Se ha hecho una revisión general anual de la evolución de la organización en cuestiones de género para 2028</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuestionarios, formularios y encuestas</li> <li>- Ordenador</li> <li>- Material de referencia</li> </ul> <p>Presupuesto: fondos propios</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluaciones anuales realizadas</li> </ul>
	Realizar un análisis exhaustivo bianual de las brechas de género presentes en todas las áreas y sectores de la organización. Esto implica identificar áreas donde existan desigualdades y diseñar planes de acción específicos para abordarlas y eliminarlas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se han identificado las áreas con desigualdades para el final de 2024</li> <li>- Se han diseñado planes de acción específicos para abordar las desigualdades para el final de 2024</li> <li>- Se han eliminado el 70% de las desigualdades identificadas para 2028</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Información y datos desagregados por género</li> <li>- Material de referencia y análisis</li> </ul> <p>Presupuesto: fondos propios</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planes de acción de cada área</li> <li>- Informe de los análisis bianuales.</li> </ul>

Resultados esperados	Acciones	Indicadores	Recursos	FFVV
R2. Se han aumentado y socializado los conocimientos en igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.	Participar activamente en las formaciones promovidas por la Coordinadora de ONGD de Euskadi en relación a la equidad, asegurando la socialización de los conocimientos clave a todas las personas voluntarias, las juntas y el personal técnico.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personal voluntario o técnico de Egoaizia participa en al menos 2 formaciones anuales de género para 2028</li> <li>- Cada participante de las formaciones comparte a través de un acta o resumen los conocimientos adquiridos en la formación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Material de formación</li> <li>- Ordenador</li> </ul> <p>Presupuesto: fondos propios</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acta redactada por la persona participante de Egoaizia de la formación recibida</li> </ul>
	Utilizar estrategias de comunicación interna para sensibilizar sobre la importancia de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres así como lenguaje inclusivo y no sexista.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se identifican las estrategias de comunicación que no van acorde con la equidad de género para el final de 2024</li> <li>- Se establece un plan de comunicación equitativo de manera interna que fomente la igualdad de género y empodere a las mujeres de la organización para 2025</li> <li>- El 80% de las comunicaciones internas cumplen con el plan de comunicación equitativo para 2028.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Material para comunicación interna</li> <li>- Tecnología de comunicación y difusión</li> </ul> <p>Presupuesto: fondos propios</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de comunicación equitativo</li> <li>- Resúmenes de actividad internos</li> </ul>
	Utilizar para la estrategia de comunicación y herramientas (redes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se ha identificado la estrategia de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Material para comunicación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memorias de actividades</li> </ul>

	<p>sociales, memoria de actividades, página web) imágenes que creen “clicks” de conciencia, alejadas de clásicas imágenes en las que las mujeres aparezcan sexualizadas o desarrollando actividades que tradicionalmente han sido asignadas a mujeres.</p>	<p>comunicación externa equitativa a seguir para el final de 2024</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El 100% del contenido publicado por Egoaizia no reproduce roles de género tradicionales para 2028</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tecnología de comunicación y difusión</li> <li>- Presupuesto: fondos propios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Página web</li> <li>- Redes sociales</li> </ul>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------

<b>Objetivo 2: Incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en todos los ámbitos de dirección y decisión tanto internos como externos (Personas socias, Junta Directiva, Equipos técnicos, Stakeholders en la CAPV, Voluntarias, Contrapartes socias locales y mujeres sujetas de los proyectos de Cooperación internacional)</b>				
<b>Resultados esperados</b>	<b>Acciones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Recursos</b>	<b>FFVV</b>
R1. Se han fortalecido los equipos de trabajo así como las capacidades técnicas y sociales tanto en EGOAIZIA como en las contrapartes en cuanto a perspectiva de género, dando oportunidades de liderazgo a las mujeres, fomentando la equidad y no tolerando las violencias machistas.	Fomentar la participación programas de capacitación que brinden a los miembros de la organización y a las contrapartes las herramientas y el conocimiento necesario para comprender y aplicar la perspectiva de género en su trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se ha identificado una formación en equidad y perspectiva de género al año para 2025</li> <li>- Al menos una de las contrapartes de Egoaizia tiene las capacidades para incorporar la perspectiva de género en su trabajo para 2025.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Material de formación y capacitación</li> <li>- Ordenador</li> <li>- Informes de seguimiento</li> </ul> <p>Presupuesto: fondos propios</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Certificados de participación</li> <li>- Informes de seguimiento con información de estas formaciones</li> </ul>
	Diseñar políticas y prácticas internas que promuevan y apoyen activamente la participación de las mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se han identificado las desigualdades y sesgos de género de Egoaizia y, al menos una de sus contrapartes para 2026</li> <li>- Se han eliminado el 60% de las desigualdades identificadas en</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documentación y materiales de referencia</li> <li>- Ordenador</li> <li>- Material de oficina</li> </ul> <p>Presupuesto: fondos propios</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informes de identificación y evaluación de desigualdades</li> </ul>

		Egoaizia y en, al menos una de sus contrapartes, para 2028		
	Replicar buenas prácticas de género desde la organización a las contrapartes locales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se han identificado las prácticas de género exitosas en Egoaizia para 2026.</li> <li>- Se hace un encuentro anual con, al menos, una de nuestras contrapartes donde se reconozca la labor realizada en cuestiones de género durante el último año y se intercambien experiencias para 2028.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Materiales explicativos de las practicas desarrolladas</li> <li>- Recursos tecnológicos</li> </ul> <p>Presupuesto: fondos propios</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acta de los encuentros anuales</li> </ul>
	Incorporar de manera transversal la perspectiva de género en todas las áreas de trabajo de la organización. Esto implica analizar y revisar las políticas, programas, proyectos y prácticas internas para identificar posibles brechas de género y promover acciones correctivas que garanticen la equidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se han identificado las áreas en las que no se incorpora la perspectiva de género para 2026.</li> <li>- El 80% de acciones desarrolladas por Egoaizia reflejan la perspectiva de género incluida para 2028</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ordenador</li> <li>- Material de oficina</li> </ul> <p>Presupuesto: fondos propios</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informes de identificación de desigualdades</li> <li>- Memoria de actividades</li> <li>- Resúmenes de actividad internos</li> </ul>
	Incluir indicadores de género en los procesos de monitoreo y evaluación de las actividades y	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El 100% de los proyectos de Egoaizia cuentan con datos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formularios e informes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informes de seguimiento</li> </ul>

	proyectos de Cooperación, Ayuda Humanitaria y EpTS.	desagregados por género e indicadores de género para 2028.	Presupuesto: fondos propios	
	En cualquier proceso de selección de personal, se exige certificado por delitos de naturaleza sexual o referencias semejantes en los países donde no exista una acreditación oficial semejante.	- Se cuenta con el certificado de delitos de naturaleza sexual de toda la plantilla para 2028	- Documentos Presupuesto: fondos propios	- Certificados de delitos de naturaleza sexual
	Implementar iniciativas y proyectos específicos que fomenten el empoderamiento de las mujeres como formaciones de liderazgo, capacitaciones en habilidades de gestión e impulso al liderazgo de las mujeres en los proyectos.	- El 50% de los proyectos de Egoaizia tanto internamente como en las contrapartes están liderados por mujeres para 2026	- Material formativo y de apoyo Presupuesto: fondos propios	- Organigrama de los proyectos de Egoaizia
	Sumar a las contrapartes como sujetos activos del I Plan de Acción Estratégico pro-Equidad de Género	- Se ha evaluado la perspectiva de género de las contrapartes para 2028 - Se ha realizado una acción conjunta anual relacionada con la promoción de la equidad de género con al menos una de las contrapartes para 2028.	- Material informativo - Recursos de capacitación - Herramientas de comunicación y difusión. Presupuesto: fondos propios	- Informes de identificación y evaluación de desigualdades - Acta y evaluación de la acción realizada.

Resultados esperados	Acciones	Indicadores	Recursos	FFVV
R2. Se ha colaborado estrechamente con el Área de Igualdad del Ayuntamiento de Éibar, participando activamente en las campañas y actividades impulsadas desde Andretxea, la Mesa de la Mujer y otras organizaciones de mujeres, fomentando una reflexión crítica sobre la equidad y la importancia de esta incidencia a nivel interno.	Colaborar de manera activa y comprometida en las campañas y actividades organizadas por el Área de Igualdad del Ayuntamiento de Éibar, Andretxea y la Mesa de la Mujer. Esto implica participar en reuniones, talleres, eventos y otras iniciativas que promuevan la reflexión y la conciencia sobre la equidad de género.	- Se participa en 2 actividades anuales organizadas por alguna de estas entidades para 2028	- Calendario de actividades - Material informativo - Recursos para difusión digital y física  Presupuesto: fondos propios	- Fotos - Registro de asistencia
	Garantizar la participación activa y significativa de mujeres en todos los niveles de toma de decisiones de la organización. Esto implica promover la presencia equitativa de mujeres en la junta directiva, comités, equipos de trabajo y las contrapartes con las que se trabaja.	- El 50% de puestos de liderazgo en Egoaizia estarán ocupados por mujeres para 2028	- Material formativo y de capacitación  Presupuesto: fondos propios	- Organigrama de los proyectos de Egoaizia
	Establecer espacios de intercambio y aprendizaje con el Área de Igualdad del Ayuntamiento de Éibar, Andretxea y la Mesa de la Mujer, para compartir buenas prácticas y experiencias relacionadas con la promoción de la equidad de género. Esto permite fortalecer las estrategias y acciones conjuntas, así como generar sinergias para un mayor impacto.	- Para 2028 se habrá realizado cada año un encuentro de intercambio de experiencias	- Ordenador - Material formativo y de capacitación - Recursos para difusión digital y física  Presupuesto: fondos propios	- Fotos - Invitaciones

	<p>Establecer alianzas y colaboraciones con organizaciones y redes que promuevan la equidad de género y el liderazgo de las mujeres como emakumeen etxea de Donosti o Andretxea de Éibar, que permitan la organización de actividades de intercambio de experiencias y alianzas para proyectos de cooperación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Egoaizia se ha aliado con 3 nuevas organizaciones para luchar en favor de la equidad de género para 2028</li> <li>- Se realiza una acción anual conjunta con alguna organización aliada para 2028.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ordenador y recursos tecnológicos</li> <li>- Material formativo y de capacitación.</li> </ul> <p>Presupuesto: fondos propios</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fotos</li> <li>- Actas de reuniones conjuntas</li> <li>- Invitaciones</li> </ul>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 9. ANEXOS Y PROTOCOLOS

Para 2029 **EGOAZIA** habrá desarrollado protocolos de actuación específicos para abordar distintas casuísticas en los siguientes ámbitos:

1. **ACCESO AL EMPLEO** · Ofertar los puestos de trabajo vacantes de las ONG nombrándolos en masculino y en femenino · Establecer colaboraciones con entidades formativas para captar mujeres que quieran ocupar puestos de trabajo en sectores masculinizados y hombres en sectores feminizados · Inclusión de mujeres en los equipos de selección de personal
2. **FORMACIÓN** · Asegurar que la oferta formativa de la ONG llegue a toda la plantilla · Introducir módulos formativos en Igualdad de Oportunidades en los cursos de la ONG · Impartir la formación en horario laboral
3. **CONDICIONES SALARIALES** · Valoración objetiva de los puestos de trabajo · Revisión de los complementos salariales · Incluir a las trabajadoras en los sistemas de incentivos
4. **PROMOCIÓN** · Diseñar y aplicar medidas de discriminación positiva que favorezcan el ascenso de las trabajadoras · Revisar los procesos de promoción de la ONG · Fomentar y favorecer el acceso de trabajadoras a formación ligada con la promoción
5. **CONCILIACIÓN** · Flexibilidad de horarios · Formar a trabajadores y trabajadoras en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para que los trabajadores hombres se sientan parte implicada en estas medidas · No discriminar vida personal de la familiar de tal manera que las medidas de conciliación vayan dirigidas a los dos ámbitos en igualdad de condiciones
6. **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO** · Elaborar un Protocolo de prevención, detección y atención a víctimas de acoso sexual o por razón de sexo · Establecer canales de asesoramiento y denuncia en caso de ser víctima de acoso sexual o por razón de sexo · Eliminar aquellos elementos que puedan intimidar u ofender a las trabajadoras y los trabajadores

7. **SALUD LABORAL** · Realización de un estudio de prevención de riesgos laborales en puestos de trabajo de la empresa ocupados fundamentalmente por mujeres · Elaboración de un Protocolo de prevención de riesgos laborales para trabajadoras embarazadas · Considerar los desplazamientos como riesgos durante el embarazo

## 10. GLOSARIO

**AGENDA FEMINISTA:** adhesión a las estrategias definidas como prioritarias por el movimiento feminista en los contextos en los que trabaja EGOAIZIA. Resulta imprescindible conocer cuáles son las demandas y necesidades y comprobar si en la construcción de las líneas de actuación de la organización se están teniendo en cuenta. Como, por ejemplo: derechos sexuales y reproductivos, participación política, violencias machistas, cuidados, diversidad sexual y de género, etc.

**ACCIÓN POSITIVA:** Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces "discriminación positiva")

**ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo (art.7.2 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres). **ACOSO SEXUAL:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo" (art.7.1 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

**ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO:** Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o

expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto, será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Esto será considerado como una conducta discriminatoria.

**ANÁLISIS DE GÉNERO:** Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre todas las personas debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado. 6. Plan de Acción Estratégico Pro-Equidad de Género 2019-2022  
29

**ANÁLISIS EN FUNCIÓN DEL GÉNERO:** Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el "género".

**BARRERAS INVISIBLES:** Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de la mujer) para los procesos de toma de decisiones / para su plena participación en la sociedad.

**CAMBIO ORGANIZACIONAL PRO EQUIDAD DE GÉNERO (COPEG):** Enfoque que plantea que la meta de la equidad de género solo se puede conseguir si se contempla la transformación de las organizaciones que actúan como agentes del desarrollo. La metodología COPEG facilita que se visibilicen cuáles son estas dinámicas, rutinas y formas de funcionamiento que están produciendo desigualdades de género dentro de las organizaciones para, a partir de ahí, diseñar medidas concretas orientadas a prevenirlas y eliminarlas. La visión es integral, ya que se analizan todos los ámbitos institucionales, incluidos los valores y la cultura.

**CARGA DE LA PRUEBA:** Cuando una persona presenta una denuncia, en principio le corresponde demostrar que ha sido víctima de discriminación. En el ámbito de la igualdad de trato entre todas las personas sin discriminación alguna una directiva establece, basándose en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, que la carga de la prueba debe recaer en la parte demandada cuando se aporten indicios de dicha discriminación. Cuando una

persona se considera perjudicada por la no aplicación del principio de la igualdad de trato, y si existe presunción de discriminación, corresponde al demandado demostrar que no ha contravenido el principio (Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo).

**CONCILIACIÓN DEL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR:** Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas.

**CONTRATO BASADO EN LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO:** Conjunto de pautas implícitas y explícitas que rigen las relaciones entre hombres y mujeres, según las cuales se atribuyen a unos y otras distintos trabajos y valor, responsabilidades y obligaciones. Esta situación se articula en tres niveles: la superestructura cultural (normas y valores de la sociedad), las instituciones (sistemas de protección de la familia, educativo y de empleo, etc.) y los procesos de socialización (sobre todo en el seno de la familia).

**CUOTA:** Proporción dada o parte de puestos, escaños o recursos que deben ser atribuidos a un colectivo específico, generalmente siguiendo ciertas normas o criterios, con la que se pretende corregir un desequilibrio anterior, generalmente en posiciones de toma de decisiones o en cuanto al acceso a oportunidades de formación o a puestos de trabajo.

**CULTURA ORGANIZACIONAL:** Entendida como el conjunto de creencias compartidas que generan expectativas que delimitan lo aceptado y valorado en el Plan de Acción Estratégico Pro-Equidad de Género 2019-2022 29 funcionamiento de la organización y que definen, si analizamos ésta desde la perspectiva de género, lo considerado femenino y masculino dentro de la misma. El ámbito de las transformaciones en la cultura organizacional es uno de los más resistentes en los procesos de cambio organizacional, porque supone transformar en muchas ocasiones aquello que no se

ve, los valores, lo que en muchas ocasiones viene a “explicar/justificar” aquello que somos, que decimos, que hacemos.

**CULTURA ORGANIZACIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO:** Sistema de normas, creencias y valores que determinan el funcionamiento y el comportamiento de las personas que integran una organización. Estas normas creencias y valores pueden fijarse de manera informal, a través de pactos tácitos y asunción implícita de roles, o bien pueden establecerse como un sistema regulado, explícito y de conocimiento por parte de todos los miembros. La cultura de las organizaciones está muy condicionada por los valores vigentes en la sociedad, por las estructuras de poder existentes y por el sistema de desigualdades que subordina a las mujeres. Por tanto, una cultura organizacional con perspectiva de género implica hacer una revisión de las inercias que marcan los valores hegemónicos y que perpetúan desigualdades, y transitar hacia unas dinámicas de funcionamiento que pongan en valor la igualdad entre mujeres y hombres.

**DATOS DESAGREGADOS POR SEXO:** Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo / análisis teniendo en cuenta las especificidades del “género”.

**DERECHOS EN MATERIA DE PROCREACIÓN/ DERECHOS REPRODUCTIVOS:** Derecho de toda persona o pareja a decidir libre y responsablemente cuántos hijos desea tener, cuándo han de nacer y con qué separación temporal entre ellos, así como derecho a disponer de la información y los medios para llevarlo a cabo, y a acceder al mayor nivel posible de salud en materia sexual y de procreación.

**DERECHOS HUMANOS ESPECÍFICOS DE LA MUJER:** Derechos de la mujer y de la niña, incluidos los derechos en materia de procreación, como parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales.

**DIFERENCIA DEBIDA AL GÉNERO:** Diferencia existente entre mujeres y hombres, en cualquier ámbito, por lo que respecta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, remuneración o beneficios.

**DISCRIMINACIÓN DIRECTA:** Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón de su sexo.

**DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:** Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo, a menos que la diferencia de trato pueda justificarse por factores objetivos (Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, DO L 39 de 14.2.1976).

**DISCRIMINACIÓN (POR RAZÓN DE SEXO):** Situación de marginación sistemática, histórica y profundamente arraigada en una determinada sociedad, que incide sobre ciertos colectivos, caracterizada bien por razones derivadas de opciones legítimas de Plan de Acción Estratégico Pro-Equidad de Género 2019-2022 29 todo ser humano, o por concurrir en ella rasgos inseparables de la persona, sobre cuya pervivencia esta no tiene ninguna posibilidad de elección, como por ejemplo el sexo.

**DIVERSIDAD:** Se refiere a “la variedad, diferencia, abundancia” de cosas distintas. Se manifiesta en la “originalidad y pluralidad de las identidades que caracterizan los grupos y sociedades que componen la humanidad. En términos sociales, en la variedad entre religiones, orientaciones/preferencias sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí”.

**DIVISIÓN DEL TRABAJO** (debida al género): La división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

**DIVISIÓN SEXUAL-GENÉRICA DE LOS ESPACIOS Y LOS TRABAJOS:** Con este concepto hacemos referencia a la presencia en todas las sociedades de una inserción diferenciada de varones y mujeres en la división del trabajo existente (productivo y reproductivo). Resulta interesante tener en cuenta el principio de separación: tradicionalmente, a las mujeres se les ha asignado el ámbito privado/trabajo doméstico invisibilizado y no remunerado y a los hombres el ámbito público/trabajo productivo/empleo y remunerado. Y el principio jerárquico:

El trabajo realizado por hombres se valora más social y económicamente que el trabajo realizado por las mujeres. Esta mirada resulta interesante para saber dónde están mujeres y hombres también en las organizaciones, ya que esta cuestión puede ser de utilidad para comprender la relación de las mujeres con la militancia; el reconocimiento de su trabajo; las dificultades de acceso a los puestos de coordinación/liderazgos y reconocerse en ellos; la forma de funcionar y distribuir el trabajo en las organizaciones, etc.

**ECONOMÍA FEMINISTA:** El objetivo de la Economía Feminista sería construir una economía que integre y analice tanto la realidad de las mujeres como la de los hombres y de respuestas a sus necesidades prácticas y sus intereses estratégicos.

**EMPODERAMIENTO:** Acciones para otorgar poder a un colectivo desfavorecido socioeconómicamente para que, mediante su autogestión, mejore sus condiciones de vida.

**PROCESO DE EMPODERAMIENTO:** Podemos definirlos como los procesos de toma de conciencia individual y colectiva de las desigualdades, de las causas que las generan, y la organización y acción para erradicar éstas. El empoderamiento hace referencia a procesos, por tanto, de larga duración y que afectan a múltiples dimensiones de la vida de las mujeres. El empoderamiento de las mujeres, junto a la transversalización de género, han sido estrategias de trabajo feministas impulsadas para erradicar desigualdades y el logro de la equidad de género. También empleadas y promovidas en el seno de las organizaciones.

**ENFOQUE LOCAL-GLOBAL:** La inclusión del enfoque local-global como transversal tanto para la cooperación como para la educación para el desarrollo hace referencia a la necesidad de que estos ámbitos tomen en consideración, en su práctica habitual, la realidad global de la crisis civilizatoria que enfrentamos, así como el carácter Plan de Acción Estratégico Pro-Equidad de Género 2019-2022 29 procesual e internacionalista de toda iniciativa emancipadora.

En este sentido se plantea, en primer lugar, la necesidad de que cada propuesta de cooperación internacional se analice y se formule desde el vínculo de la estrategia

local de actuación con las dinámicas y estructuras globales, buscando incidir en las mismas desde las propias capacidades. Pero, además, en segundo lugar, pretende trascender la lógica Norte-Sur desde una visión más amplia y política de la solidaridad internacionalista, planteando la necesidad de que la propia agenda de implementación de cada iniciativa específica en un territorio y/o agente, se realice en alianza con otros territorios y/o agentes en el ámbito internacional, reforzando mutuamente la agenda común.

De esta manera, el enfoque local-global vincula las propuestas locales con dinámicas globales, a la vez que acerca, desde un enfoque internacionalista, agendas similares de agentes y/o territorios diversos, y no sólo desde un plano teórico, sino desde la práctica concreta de la cooperación internacional.

**ENFOQUE GED (GÉNERO EN EL DESARROLLO):** Estrategia de trabajo dentro del sector de la Cooperación para el Desarrollo que pone énfasis en el análisis de las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres. Según este enfoque, las relaciones de dominio/subordinación entre los géneros constituyen un obstáculo para la igualdad, por lo que establece que las políticas de desarrollo deben afrontar estas asimetrías de poder mediante el apoyo a procesos de empoderamiento, organización y autonomía de las mujeres.

**EQUIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES:** Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

**ESTADÍSTICAS DESAGREGADAS POR SEXO:** Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexos, para poder proceder a un análisis comparativo. A estas estadísticas se les llama a veces "desagregadas por género".

**ESTUDIOS SOBRE LA MUJER:** Enfoque académico, generalmente interdisciplinario, del análisis de la condición femenina y de las correlaciones sexistas, así como de lo relativo a las diferencias hombre-mujer en todos los demás ámbitos.

**EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO:** Examen de las propuestas políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que, a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

**GÉNERO:** Se refiere a las diferencias sociales (que puede corresponder o no con el sexo asignado) entre las personas que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

(creo que a esta parte hay que darle otra vuelta, le pedí a un profe que nos dio seminario de diversidad que me compartiera material para complementar mejor esta parte)

**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES:** Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social. Plan de Acción Estratégico Pro-Equidad de Género 2019-2022 29

**IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES:** Ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo (véase también "Discriminación directa" y "Discriminación indirecta").

**IGUALDAD ENTRE LOS SEXOS:** Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.

**INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CONJUNTO DE LAS POLÍTICAS/TRASVERSALIDAD DE GÉNERO:** Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos

en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen [comunicación de la Comisión COM (96) 67 final de 21.2.1996].

**INTERSECTORIALIDAD:** la interseccionalidad del género se constituye como un principio transversal, entendiéndose por tal la consideración de las identidades sociales solapadas o intersectadas y sus respectivos sistemas de discriminación. La interseccionalidad mantiene que las formas de exclusión clásica (sexo, raza, etnia, opciones sexuales, clase, patrimonio, renta, etc.) están interrelacionadas. Así, toda transformación que busque mejorar la calidad de vida de las personas debe ser gestionada intersectorialmente (empleo, salud, educación, vivienda, renta, empleo, familia monomarental, menores y mayores dependientes, violentadas, ...).

**PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES - PARTICIPACIÓN PARITARIA:** Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres (Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, DO L 319).

**PERMISO PARENTAL:** Derecho individual -y, en principio, no transferible- de todos los trabajadores, hombres y mujeres, a ausentarse del trabajo por motivo de nacimiento o adopción de un hijo (Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, DO L 145 de 19.6.1996).

**PERMISO POR MATERNIDAD:** Licencia a la que tiene derecho una mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales (Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, DO L 348 de 28.11.1992).

**PERMISO POR PATERNIDAD:** Licencia normalmente de duración determinada, a la que tiene derecho el padre de un niño. Puede disfrutarse en el momento del nacimiento o repartirse en períodos determinados, a lo largo de uno o varios años, en los que el padre ejercerá sus responsabilidades de atención a su hijo. Plan de Acción Estratégico Pro-Equidad de Género 2019-2022 29

**PERMISO POR RAZONES FAMILIARES:** Derecho a ausentarse del trabajo por razones familiares. Puede ser, o no, compartido entre los progenitores.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO:** Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

**PERTINENCIA CON RESPECTO AL GÉNERO:** Hecho de que una política o acción particular sea pertinente en cuanto a las relaciones entre los sexos o a la igualdad entre mujeres y hombres.

**PLANIFICACIÓN SENSIBLE AL GÉNERO:** Enfoque activo de la planificación, en que se toman en consideración, como variable o criterio clave, las diferencias entre mujeres y hombres, y que procura incorporar explícitamente lo relativo a las diferencias hombre-mujer en políticas y acciones.

**PLAN PRO EQUIDAD DE GÉNERO:** Proceso para promover, en el seno de una organización, acciones que eliminen las desigualdades de género que se puedan producir en todos los niveles de funcionamiento.

**PLAN DE ACCIÓN PRO-EQUIDAD DE GÉNERO:** Planificación de acciones para garantizar que se introducen en todas las actividades y en todos los niveles de una organización un análisis y una planificación de las cuestiones de género. Contribuyendo a identificar los efectos potencialmente diferentes de la labor de la organización en mujeres y en hombres, así como las disposiciones necesarias para garantizar que las actividades de la entidad tienen una influencia positiva en la igualdad de género.

**PROCESOS ORGANIZACIONALES DE EQUIDAD DE GÉNERO:** Procesos y acciones dirigidas a establecer una relación y distribución igualitaria de las prerrogativas de todas las personas sin discriminación alguna en un sistema organizacional, eliminando las desigualdades.

**EMPODERAMIENTO:** Acciones para otorgar poder a un colectivo desfavorecido socioeconómicamente para que, mediante su autogestión, mejore sus condiciones de vida.

**PROCESO DE EMPODERAMIENTO:** Podemos definirlos como los procesos de toma de conciencia individual y colectiva de las desigualdades, de las causas que las generan, y la organización y acción para erradicar éstas. El empoderamiento hace referencia a procesos, por tanto, de larga duración.

**ROLES ESTABLECIDOS EN FUNCIÓN DEL SEXO:** Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, e inculcadas y perpetuadas según lo descrito en "Contrato basado en las diferencias de género".

**RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA O DE EMPRESA:** La responsabilidad Social Corporativa o de Empresa es la integración voluntaria, por parte de las empresas de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores. Plan de Acción Estratégico Pro-Equidad de Género 2019-2022 29

**SEGREGACIÓN EN EL TRABAJO / EN EL EMPLEO:** Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

**SEXO** (en sentido biológico): Características biológicas que distinguen al macho de la hembra.

**SISTEMA DE GÉNEROS:** Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantiene y perpetúa los roles tradicionales masculino y femenino, así como lo clásicamente atribuido a hombres y a mujeres (véase "Contrato basado en las diferencias de género").

**TASAS DE PARTICIPACIÓN:** Índice de participación de un grupo dado -por ejemplo, mujeres, hombres, familias monoparentales, etc.- expresado en porcentaje de la participación global, generalmente en el empleo.

**TECHO DE CRISTAL:** Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes.

**TRANSVERSALIZACIÓN DEL GÉNERO:** Se trata del proceso por el cual se valoran las implicaciones que tienen para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya sea una legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para lograr que las preocupaciones y experiencias de hombres y mujeres estén presentes e integren la elaboración, puesta en marcha, seguimiento y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas, políticas, culturales y sociales, de manera que mujeres y hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la transversalización del género es conseguir la igualdad entre mujeres y hombres.

**TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO O MAINSTREAMING:** Estrategia que plantea abordar la equidad de género no solo de manera sectorial, sino integrándola en “la corriente principal” de las organizaciones. Implica definir medidas específicas orientadas a abordar las desigualdades de género en todos los ámbitos de acción y/o áreas de una organización.

**VIOLENCIA MACHISTA:** Todo tipo de violencia ejercida mediante el recurso o las amenazas de recurrir a la fuerza física o al chantaje emocional; se incluye la violación, el maltrato de mujeres, el acoso sexual, el incesto y la pederastia.