
Posicionamiento de género de UN Etxea- Asociación del País Vasco para la UNESCO

2019

Posicionamiento de género de UN Etxea-Asociación del País Vasco para la UNESCO

1. Antecedentes

UN Etxea-Asociación del País Vasco para la UNESCO es una asociación comprometida con los derechos humanos y con la igualdad entre las personas. Desde su constitución en el año 1991, UN Etxea ha buscado dar voz y visibilizar a las mujeres y niñas como agentes activos en la construcción de la Paz y el Desarrollo Humano Sostenible.

Tal y como indican nuestra Misión, Visión y Valores trabajamos por construir una paz justa y digna partiendo de la persona, su dignidad y su valor supremos, para contribuir a construir un “mundo en el que las personas, las organizaciones sociales, las comunidades lingüísticas y culturales y los pueblos cuenten para la construcción de una ciudadanía global democrática”.

Es por ello que nuestros programas y proyectos han dedicado un esfuerzo especial en visibilizar las desigualdades de género para combatirlas, poniendo especial esfuerzo en promover la equidad de género tanto hacia la propia institución como en todas y cada una de las acciones que realiza.

En el marco de su Plan estratégico (2012-2015) ya se incorporaba en su actividad habitual acciones pro equidad de género (en todos sus programas y proyectos, así como en sus relaciones internas y externas). En concreto se establecían dos objetivos estratégicos vinculados explícitamente a la equidad de género: Lograr una organización integrada y cohesionada con equidad de género y euskaldun, y poner en marcha la incorporación de Equidad en Género. Para llevar a la realidad estos objetivos, se formó a personas del equipo técnico en equidad de género, se estableció un grupo de trabajo para Incorporar el enfoque en las diferentes áreas de trabajo y en la institución y también se comenzaron a consolidar alianzas con organizaciones feministas y que trabajan por la equidad de género, tanto en Euskadi, como internacionalmente.

Conscientes de la necesidad de avanzar y profundizar en la equidad de género, en el año 2014 iniciamos un proceso de cambio organizacional pro-equidad de género, que realizara un diagnóstico profundo de la organización en todas sus dimensiones, desde las actividades hasta las relaciones interpersonales, desde la perspectiva de género. Para coordinar este proceso se designó a una persona del equipo profesional como referente de género. Los objetivos concretos de este diagnóstico incluían:

- Proporcionar una foto completa de la organización desde el punto de vista de las necesidades y opiniones de los hombres y las mujeres que la integran.

- Identificar las desigualdades de género que se esconden detrás de las políticas que definen la organización, la manera de estructurarse y de gestionar los recursos y las personas, el tipo de acciones que promueve, etc.
- Servir de base para elaborar una política o un plan de acción

Tras la realización de dicho diagnóstico, se elaboró un Plan de Acción que recogía las principales áreas de mejora que se habían identificado, estableciendo responsabilidades, plazos e indicadores de seguimiento. Así mismo, también se creó un grupo de género conformado por una persona del Consejo de Gobierno, la Directora y la Referente de Género, cuya labor consiste en dar seguimiento a las actividades incluidas en el Plan. Todas estas iniciativas quedaron reflejadas en el Plan Estratégico 2016-2020, en las que se explicita el Plan como marco de referencia para avanzar en la equidad de Género.

Entre los avances logrados gracias a este Plan se incluyen:

La formación en integración de la perspectiva de género en los procesos organizacionales para:

- Incrementar el compromiso con la igualdad e incorporar este punto de vista en nuestro quehacer organizacional
- Acercar los conceptos básicos sobre roles y estereotipos de género a las personas de la organización para incluirlos en las estrategias de comunicación internas y externas
- Fomentar dinámicas inclusivas, no discriminatorias y alejadas de valores androcéntricos y sexistas.
- Facilitar pautas y herramientas concretas para contribuir a integrar la perspectiva de género nuestro trabajo haciendo especial énfasis en:
 - La construcción de mensajes externos que contribuyan a la igualdad entre mujeres y hombres.
 - La construcción de procesos de comunicación interna que recojan los intereses tanto de las mujeres como de los hombres de la organización.
 - La generación de dinámicas de gestión de grupos y procesos de selección de personas no discriminatorios
 - Sistematizar los protocolos organizacionales con perspectiva de género

2. **Marco de referencia**

UN Etxea quiere seguir avanzando en la equidad de género en todos los ámbitos de la organización y por ello queremos reflejar en este documento los marcos de referencia y compromisos que adquirimos como asociación.

Porqué Referencias.

El marco de referencia para toda la acción de UN Etxea es el de los **Derechos Humanos**. “La igualdad de género está en el centro mismo de los derechos humanos y los valores de las Naciones Unidas. Un principio fundamental de la Carta de las Naciones Unidas, aprobada por los dirigentes del mundo en 1945, es “derechos iguales para hombres y mujeres” y la protección y el fomento de los derechos humanos de las mujeres como responsabilidad de todos los Estados.”

En 1995, 189 países, 17.000 participantes y 30.000 activistas participaron en la **Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer**. Donde se estableció el plan más progresista que jamás había existido para promover los derechos de la mujer.

La **Plataforma de Acción de Beijing** imagina un mundo en el que todas las mujeres y las niñas pueden ejercer sus libertades y opciones, y hacer realidad todos sus derechos, como el de vivir sin violencia, asistir a la escuela, participar en las decisiones y tener igual remuneración por igual trabajo.

Así mismo, la igualdad de género es una visión compartida de justicia social y derechos humanos. Toda la humanidad tiene la responsabilidad de actuar. La **Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible** ha puesto especial énfasis en que todos los aspectos del desarrollo se consideren desde la perspectiva diferencial entre mujeres y hombres. Para ello no sólo se ha establecido un Objetivo de Desarrollo Sostenible dedicado a la igualdad del género y el empoderamiento de niñas y mujeres, si no que en todos los demás ODS se han establecido metas específicas para actuar sobre éstas. Así mismo, las Naciones Unidas instan a todas las partes implicadas a que a la hora de medir su impacto hagan mediciones desagregadas por géneros.

Del mismo modo, la equidad de género es una de las dos prioridades globales de la UNESCO, junto con África. Para ello se ha elaborado el mandato de promocionar la igualdad entre hombres y mujeres en toda la organización, no sólo como un derecho humano fundamental, sino como la base necesaria para la creación de sociedades pacíficas y sostenibles. Para ello, se elaboró un Plan de acción de la UNESCO para la prioridad “Igualdad de género” (2014-2021) donde se establecen los mecanismos para lograr la integración de la prioridad “Igualdad de género” en el marco estratégico general de la UNESCO y la incorporación de las cuestiones de género y elaboración de programas específicos.

Junto con los programas de referencia e inspiración emanados de las Naciones Unidas, es relevante incluir los **marcos regulatorios** que nos amparan y que también forman parte de las herramientas que utilizamos para asegurar que integramos la equidad de género en toda nuestra organización y su acción.

La **Unión Europea** ha establecido abundantes normativas sectoriales para integrar la perspectiva de género, entre las que podemos destacar abundantes normativas laborales. También tomamos como referencia el trabajo del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) que, mediante sus informes, recomendaciones y otras herramientas quiere contribuir a fomentar y reforzar la igualdad entre hombres y mujeres con medidas como la integración de la dimensión de género en todas las políticas nacionales y de la Unión.

A escala estatal, es de especial relevancia la **Ley Orgánica 3/2007**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que busca poner las herramientas para “combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres”. Esta ley da forma, por ello marco legal al derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, ya proclamado por el artículo 14 de la Constitución española, y avanza significativamente en la prevención de conductas discriminatorias.

En Euskadi, en el año 2005, el **Parlamento Vasco** aprobó la **Ley 4/2005**, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, concretando las funciones de las diferentes administraciones que en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres, siguiendo las normativas vigentes que imponen a todos los poderes públicos, el deber de promover las condiciones y remover los obstáculos necesarios para que la igualdad de mujeres y hombres sea efectiva y real y la obligación de promover dicha igualdad en todas sus políticas y acciones.

Así mismo, tomamos como referencia el trabajo de **Emakunde**, Instituto Vasco de la Mujer, como organismos de referencia en Euskadi para diseñar, impulsar, asesorar, coordina y evaluar las políticas de igualdad, y sensibiliza a la sociedad con el fin de conseguir la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en la CAV.

Igualmente, y como parte de la **Coordinadora de ONGD de Euskadi**, este posicionamiento institucional se inspira en el documento de Política de género de dicha organización.

A pesar de todos estos esfuerzos, los derechos de las mujeres y las niñas están claramente vulnerados en todos los contextos sociales y ningún país ni territorio ha alcanzado la igualdad para las mujeres y las niñas. Desde las violencias hasta las discriminaciones, en todas las partes del mundo mujeres y niñas se enfrentan a estereotipos de género. Entre los importantes ámbitos con insuficientes progresos se

incluyen el acceso al trabajo decente y la eliminación de la brecha salarial por motivos de género; el reequilibrio de la carga del trabajo de cuidado no remunerado; poner fin a la violencia contra las mujeres; reducir la mortalidad materna y respetar los derechos de salud sexual y reproductiva; y la participación en el ejercicio del poder y la toma de decisiones a todos los niveles.

Considerando que todas las formas de discriminación de género son violaciones de los derechos humanos, nos comprometemos a poner al servicio de la igualdad de género el trabajo de nuestra organización.

3. Compromisos

Queremos lanzar un mensaje claro, las mujeres y los hombres tiene que disfrutar de las mismas oportunidades en todas las fases de sus vidas y por ello, ponemos la igualdad de género en el centro de nuestro trabajo. Sin embargo, es importante reconocer y entender las muchas maneras en las que se manifiestan las desigualdades de género.

Hacemos nuestras las palabras de la Declaración de Beijing “Nos comprometemos sin reservas a combatir estas limitaciones y obstáculos y a promover así el adelanto y la potenciación del papel de la mujer en todo el mundo, y convenimos en que esta tarea exige una acción urgente, con espíritu decidido, esperanza, cooperación y solidaridad”. Fruto de este compromiso, ponemos todas nuestras capacidades como organización en fomentar la igualdad de género, la deconstrucción de estereotipos de género, el empoderamiento de las niñas y mujeres, la lucha contra las discriminaciones y la complicidad de los hombres para alcanzar esa igualdad.

UN Etxea apuesta por adoptar la estrategia de transversalizar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la organización: políticas, estructura, organización del trabajo, política laboral, áreas de trabajo, proyectos. De esta manera en el Plan de acción pro equidad de género se han definido los siguientes objetivos.

- **Objetivos para integrar la perspectiva de género en la Planificación Estratégica de la organización.**

A través de la formación y sensibilización continua de las personas con conforman nuestra organización, vamos a trasladar a las herramientas de referencia en la planificación y acción estratégica de UN Etxea la promoción de la igualdad de género, tanto en los procesos internos de la organización, como en las actividades que ejecutemos y las alianzas que generamos.

- **Objetivos para construir una estructura equitativa.**

Los espacios de toma de decisión de la organización cuentan con una adecuada representatividad femenina y con la participación compartida del equipo profesional y el Consejo de Gobierno, siguiendo el principio de subsidiaridad (la toma de decisiones se realiza en las instancias más cercanas a los/as interesados/as).

Ofrecemos condiciones laborales justas, ajustadas a las realidades del mercado laboral, definiendo tareas acordes a las responsabilidades y capacidades de cada

persona y con medidas de flexibilidad y conciliación laboral, que cada trabajador/a conozca y sienta la libertad de ejercerlas. Todo ello se hará cuidando de no perpetuar los roles tradicionales en la asignación de tareas.

Fomentamos la promoción interna, teniendo en cuenta el ratio de hombres y mujeres trabajando en la organización, desde la objetividad y transparencia. En todos los procesos de selección se valora la formación formal y experiencia profesional en género.

- **Objetivos para consolidar una cultura organizacional con perspectiva de equidad de género.**

Ponemos el respeto a la diferencia como un valor básico en las relaciones laborales y profesional, con dinámicas transparentes y de confianza en la comunicación entre las personas de la organización, buscando fórmulas de mejoras permanentes en la satisfacción de las personas que confirmamos la organización.

- **Objetivos para fortalecer las capacidades de género para la transversalización real en todas las acciones de la organización.**

Generar herramientas y capacidades para la Identificación de género de los proyectos y de las necesidades específicas de las mujeres, construyendo y aplicando herramientas para la participación de las mujeres en la identificación de los proyectos y actividades. Para ello, usaremos entre otras herramientas:

- Identificar fuentes de información y contexto con visión de género.
- Incorporar la perspectiva de género en la toda la matriz de planificación de los proyectos.
- Incorporar indicadores de impacto de proceso.
- Diseñar y planificar metodologías específicas para facilitar la participación protagónica de las mujeres en las actividades.
- Incorporar la perspectiva de género en la evaluación de proyectos y procesos.
- Elaboración y aplicación de una estrategia de comunicación con enfoque de género, garantizando el equilibrio entre hombres y mujeres en nuestras imágenes organizacionales y los roles que cada cual representa.

Para velar que llevamos a la realidad estos compromisos, ponemos en marcha una comisión de género integrada por personas del Consejo de Gobierno y el equipo profesional, que de forma regular hará un seguimiento y evaluación de los procesos y actividades.

En definitiva, se apuesta por integrar la perspectiva de género en todas las áreas de la organización, mediante un proceso liderado en un principio por el grupo de género de la entidad, y estableciendo medidas para fortalecer las capacidades de género y garantizar así una implementación real y sostenible de la estrategia de transversalización.