



ingeniería para la cooperación  
lankidetzarako ingeniaritza

## PLAN DE EQUIDAD DE GÉNERO 2024-2026

Abril 2024  
200-MR-001

CIF: G01108274

Declarada de Utilidad Pública según Decreto 414/1008 del Gobierno Vasco

### Registro de Cambios

Edición	Descripción del Cambio	Fecha	Realizado	Aprobado
1	Inicial	2024-04-28	Virginia Ayala	

## Tabla de Contenido

<b>1. ANTECEDENTES.....</b>	<b>4</b>
<b>2. CONTEXTO PLAN DE EQUIDAD DE GÉNERO .....</b>	<b>4</b>
<b>3. DIAGNÓSTICO SITUACIÓN ACTUAL .....</b>	<b>5</b>
<b>4. PROPUESTA ESTRATÉGICA PLAN DE EQUIDAD DE GÉNERO .....</b>	<b>7</b>
<b>5. OBJETIVOS .....</b>	<b>8</b>
<b>5.1. Resultados esperados para el horizonte 2026.....</b>	<b>8</b>
<b>5.2. Acciones plan equidad de género, indicadores.....</b>	<b>9</b>
<b>5.3. Calendarización del plan .....</b>	<b>10</b>
<b>5.4. Responsabilidad y presupuesto .....</b>	<b>10</b>
<b>5.5. Sistema de seguimiento y evaluación .....</b>	<b>11</b>

## 1. ANTECEDENTES

La *Declaración Universal de Derechos Humanos* (DUDH) es un documento adoptado por la *Asamblea General de las Naciones Unidas* en su Resolución 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948, en el que por primera vez la mayoría de los países del mundo acordaron las libertades y derechos que merecen protección universal, para que todas las personas puedan vivir su propia vida en libertad, equidad y dignidad.

En el segundo artículo se dice: *"Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición"*.

La equidad entre hombres y mujeres está, por tanto, reconocida implícitamente en el artículo 2 de la DUDH. Desde entonces los avances han sido innegables, y también profundamente desiguales en cuanto a su alcance en los distintos países del mundo.

El esfuerzo por conseguir la equidad entre hombres y mujeres se ha materializado en la firma de diversos compromisos internacionales a lo largo de los años. En la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE) este compromiso se ha plasmado en la Promulgación Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Equidad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, busca garantizar la equidad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, incluyendo el laboral, educativo y social. Además, se establecen medidas para prevenir y erradicar la violencia de género, en la que se recoge que el principio de equidad es de obligado cumplimiento.

En 2018, ICLI, **"Ingeniería para la Cooperación-Lankidetzarako Ingeniaritza"**, Organización No Gubernamental de Desarrollo vinculada con los *Colegios Oficiales de Ingeniería Industrial* de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa, después de algunas tentativas realizadas desde el interior de la organización, decidió contar con una profesional externa para llevar a cabo el proceso de *Diagnóstico de Equidad de la Organización* basado en 3 bloques:

- Análisis sobre el marco normativo en cuanto al género.
- Proceso de autodiagnóstico con los datos facilitados.
- Marco político de la incorporación al género de la CAE.

Derivado del Diagnóstico se elaboró el Plan Pro-Equidad 2020-2023.

## 2. CONTEXTO PLAN DE EQUIDAD DE GÉNERO

En el Plan Pro-equidad de género 2020-2023 se plantearon una serie de objetivos generales dentro de las 3 líneas estratégicas:

- 1.- Acabar con las desigualdades
- 2.- Transversalizar el enfoque de género en la organización
- 3.- Apoyar el empoderamiento de mujeres en la organización, socias locales y mujeres sujeto

Siendo los objetivos establecidos:

- Revisar los documentos internos que definen a la organización y generan cultura organizativa para alinearlos con el objetivo pro-equidad.
- Facilitar la formación pro-equidad a todos los niveles de la organización y contrapartes locales.

- Transmitir la imagen pro-equidad de la organización por los canales habituales e inhabituales o infrecuentes.
- Revisar que en los procesos de toma de decisiones haya una representación paritaria.
- Transmitir de forma explícita la actitud pro- equidad de la organización en los encuentros, seminarios, reuniones de Junta Directiva, comunicaciones a las personas socias, etc.

### 3. DIAGNÓSTICO SITUACIÓN ACTUAL

Los progresos en torno a las políticas de equidad de género basados en la implantación del plan de acciones propuestas en el Plan Pro-Equidad 2020-2023, el cual ha sido incluido dentro de los objetivos estratégicos de la organización ICLI "**Ingeniería para la Cooperación-Lankidetzarako Ingeniaritza**", han sido:

- Revisión de los documentos internos que definen a la organización y generan cultura organizativa para alinearlos con el objetivo pro-equidad de género: contrato de voluntariado, misión ICLI, Política de Género y revisión de procedimientos, web.
- Formación en enfoque GED y lenguaje inclusivo: se han realizado varias formaciones a las personas voluntarias de ICLI con el objeto de mejorar el enfoque GED de los proyectos, como, por ejemplo: Claves para transversalizar el Enfoque de Género y Derechos de las Mujeres, Taller formulación proyectos ICLI, Taller sobre el Protocolo de Acoso.
- Publicación y distribución de la guía de lenguaje no sexista 100-PR-007
- En las reuniones mensuales de las juntas de los territorios de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa se han incluido 5 minutos de "**píldoras de género**" con el objeto de sensibilizar al personal voluntario, en el tema de género (ejemplo de enfoque GED, lenguaje, marco normativo, etc.), así como los temas tratados en las reuniones trimestrales del Comité de Género.
- A nivel de comunicación y sensibilización: en cada edición semestral de la revista se ha establecido la sección del "Rincón de Pensar" siendo siempre entrevistada una mujer. Coincidiendo con el 8 de marzo, en Gipuzkoa se lanzó un artículo a todas las personas asociadas contando la situación que viven muchas mujeres en el mundo.
- Creación y difusión de un protocolo antiacoso.
- Creación en 2023 de un *Comité de Género Interprovincial* con el objeto de avanzar en las acciones establecidas para la consecución del Plan Pro-equidad 2020-2023 conjuntamente en las 3 agrupaciones de ICLI (Araba, Bizkaia y Gipuzkoa).

Su propósito principal es identificar y abordar las desigualdades de género de las contrapartes, específicas de esa región, promoviendo la igualdad de género, la inclusión y el empoderamiento de las mujeres, así como trabajar en colaboración con organizaciones locales para identificar y abordar sus necesidades e implementar programas y políticas que contribuyan a mejorar las condiciones de vida de las mujeres y promover la equidad de género en esas comunidades.

- Desde el 2018 se han llevado a cabo tres encuestas sobre diagnóstico de género:
  1. En 2018, corrió a cargo de la ONG Coopera, que nos dirigió en el proceso de abordaje de una política pro-equidad
  2. En 2021, se llevó a cabo una encuesta para ver el impacto de Covi-19 en Bizkaia desde la perspectiva de género
  3. En 2024, se ha realizado una nueva encuesta con el objeto de analizar y actualizar el diagnóstico de género tomando como fuente las personas asociadas a ICLI en

el territorio de Bizkaia e incorporar sus conclusiones a la actividad de sensibilización y desarrollo de proyectos en los países empobrecidos

A partir de la revisión de la aplicación de estos objetivos generales se ha avanzado durante estos años:

- a) En la eliminación de las desigualdades en todas las áreas.
- b) En la transversalización de género en todas las áreas de la organización.
- c) En el apoyo al empoderamiento de todas las mujeres de ICLI: socias, staff, técnicas, socias locales...

Sabida la importancia que tiene para ICLI seguir progresando en el Plan de Equidad de género en los siguientes apartados se define el nuevo Plan de Equidad de género 2024-2026 manteniendo las mismas líneas estratégicas y objetivos, pero avanzando en el plan de acciones. Además, ICLI se plantea colaborar con otros foros que persiguen los mismos fines como por ejemplo a través de la *Coordinadora de ONG* de Euskadi y otros que se pudieran identificar.

## 4. PROPUESTA ESTRATÉGICA PLAN DE EQUIDAD DE GÉNERO

La propuesta de Plan de Equidad se articula con la siguiente estructura:



El marco legal es el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la *Ley para la Equidad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres*.

El marco teórico tiene su origen en la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** (1948) y declaraciones posteriores relativas a la Equidad de Género, y está resumida en la siguiente afirmación por el Grupo de alto nivel de la Secretaría General de las Naciones Unidas sobre la sostenibilidad mundial, (2012) "Cualquier cambio serio hacia el desarrollo sostenible requiere la equidad de género. La inteligencia y la capacidad colectivas de la mitad de la humanidad es un recurso que debemos nutrir y desarrollar, por el bien de todas las generaciones futuras."

## 5. OBJETIVOS

En el presente Plan de Equidad el **Objetivo General** es seguir avanzando en la calidad de la organización ICLI por la incorporación del enfoque de género y el **Objetivo Específico** es seguir aplicando una estrategia de género con el horizonte 2026 para avanzar en la igualdad, la transversalidad y el empoderamiento de la mujer en la organización.

### 5.1. Resultados esperados para el horizonte 2026

- a) Se eliminan las desigualdades en todas las áreas de ICLI:
  - a. Revisión de estatutos con referencia a la presencia de mujeres.
  - b. Mayor visibilidad de las mujeres incrementando el número de socias, staff, técnicas, socias locales.
  - c. Lenguaje inclusivo.
  
- b) Se avanza en la transversalización de género en nuestras actividades:
  - a. Incorporación de estrategia de género en la formulación de todos los proyectos.
  - b. Extensión de la estrategia a las contrapartes.
  
- c) Se avanza en el empoderamiento de las mujeres en nuestra organización:
  - a. Aumento del porcentaje de las áreas de trabajo de ICLI dirigidas por mujeres.
  - b. Liderazgo en las actividades de educación para la transformación social.

## 5.2. Acciones plan equidad de género, indicadores

Se describen en el siguiente cuadro

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES PRO EQUIDAD	INDICADORES
1.- ACABAR CON LAS DESIGUALDADES	1.1. Apoyo a proyectos que apunten directamente a la disminución de las desigualdades de género/ empoderamiento de mujeres.	En 2026 se ha incrementado 20% el número de proyectos aprobados <b>en el eje</b> empoderamiento de mujeres respecto 2023. Seguimiento anual del avance en las reuniones de Comité de Género interprovincial.
	1.2 Atender con más rigor el enfoque de género con el que se formulan y/o se ejecutan los proyectos en ICLI.	Conseguir en el bloque de género de los proyectos presentados una puntuación mínima de un 50% en 2024, 60% en 2025 y 70% en 2026 (referido a las Convocatorias de DFB y principales ayuntamientos).
	1.3. Analizar la valoración que se hace de nuestros proyectos en lo referente a 'enfoque de género' por la parte de quienes los financian.	En base a la puntuación obtenida en los proyectos en el bloque de género, analizar y proponer un plan de acción si no se consigue el objetivo anual establecido en el apartado 1.2 y preguntar a los financiadores en que podemos mejorar. Seguimiento anual del avance en las reuniones de <i>Comité de Género interprovincial</i> .
	1.4. Elaboración y aplicación de los criterios de posicionamiento respecto a la equidad en los procesos de selección de contrapartes.	En 2024 sabemos la situación del 30% de las contrapartes sobre equidad de género a través de envío de encuestas. En 2025 el 20% de las contrapartes tienen al menos un documento pro-equidad. En 2026 el 20% de las contrapartes han sido contactadas para comprobar si colaboran formalmente con organizaciones feministas o de mujeres.
	1.5 Revisar todos los documentos corporativos y procedimientos escritos para que tengan en cuenta el enfoque de género.	En 2026 el 100% realizado. Seguimiento anual del avance y constatación en acta de la Comisión de Gobierno del avance realizado.
2.- TRANSVERSALIZAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN	2.1. Las personas voluntarias de ICLI promueven actividades con el fin de captar nuevas socias y voluntarias.	En 2026 el 30% de las personas voluntarias son mujeres. En 2026 se ha incrementado un 2% el número de socias. Seguimiento anual del avance en las reuniones de Comité de Género interprovincial.
	2.2. Construir la imagen de ICLI atendiendo a su condición de organización por la equidad.	En 2024 Araba y Gipuzkoa envían la misma encuesta que ha enviado la Agrupación de Bizkaia a las personas asociadas, como punto de partida para unificar la imagen. En junio 2026 se enviará la misma encuesta a las personas asociadas a ICLI para valorar si las personas asociadas han percibido una mejora hacia una mayor equidad de género.
3.- APOYAR EL EMPODERAMIENTO DE MUJERES EN LA ORGANIZACIÓN, SOCIAS LOCALES Y MUJERES SUJETO	3.1. Mejorar la formulación de proyectos trabajando conjuntamente con la contraparte.	Identificar en la formulación de los proyectos organizaciones feministas para que trabajen con las contrapartes y mejore el empoderamiento de las mujeres "in situ". En 2024 un 5%, en 2025 un 8% y en 2026 un 10%

### 5.3. Calendarización del plan

ACTIVIDADES	2024	2025	2026
1.1. Apoyo a proyectos que apunten directamente a la disminución de las desigualdades de género/ empoderamiento de mujeres.	X	X	X
1.2 Atender con más rigor el enfoque de género con el que se formulan y/o se ejecutan los proyectos en ICLI.	X	X	X
1.3. Analizar la valoración que se hace de nuestros proyectos en lo referente a 'enfoque de género' por la parte de quienes los financian.	X	X	X
1.4. Elaboración y aplicación de los criterios de posicionamiento respecto a la equidad en los procesos de selección de contrapartes.	X	X	X
1.5 Revisar todos los documentos corporativos y procedimientos escritos para que tengan en cuenta el enfoque de género.	X	X	X
2.1. Las personas voluntarias de ICLI promueven actividades con el fin de captar nuevas socias y voluntarias	X	X	X
2.2. Construir la imagen de ICLI atendiendo a su condición de organización por la equidad.	X		X
3.1. Mejorar la formulación de proyectos trabajando conjuntamente con la contraparte	X	X	X

### 5.4. Responsabilidad y presupuesto

ACTIVIDADES	RESPONSABLE	ACTIVIDAD (Previsto, horas dedicadas)	PRESUPUESTO ORIENTATIVO
1.1. Apoyo a proyectos que apunten directamente a la disminución de las desigualdades de género/ empoderamiento de mujeres.	Personal técnico de proyectos	500 horas	--
1.2 Atender con más rigor el enfoque de género con el que se formulan y/o se ejecutan los proyectos en ICLI.	Personal técnico de proyectos	100 horas	--
1.3. Analizar la valoración que se hace de nuestros proyectos en lo referente a 'enfoque de género' por la parte de quienes los financian.	Comité de género interprovincial	30 horas	--
1.4. Elaboración y aplicación de los criterios de posicionamiento respecto a la equidad en los procesos de selección de contrapartes.	Personal técnico de proyectos + Comité de género interprovincial	300 horas	--
1.5 Revisar todos los documentos corporativos y procedimientos escritos para que tengan en cuenta el enfoque de género.	Junta Directiva + GIG	100 horas	--
2.1. Las personas voluntarias de ICLI promueven actividades con el fin de captar nuevas socias y voluntarias	Junta Directiva + GIG	20 horas	--
2.2. Construir la imagen de ICLI atendiendo a su condición de organización por la equidad.	Comunicación + Comité de género interprovincial	150 horas	--
3.1. Mejorar la formulación de proyectos trabajando conjuntamente con la contraparte	Personal técnico de proyectos	90 horas	--

## **5.5. Sistema de seguimiento y evaluación**

Para el seguimiento del plan de equidad de género, ICLI realizará los planes operativos anuales, que contendrán la siguiente información: actividades con sus responsables, indicadores y proyección de horas de trabajo.

El seguimiento se realizará en el Comité de género interprovincial que se reúne con una frecuencia trimestral.

El seguimiento del plan también formará parte del orden del día de las Asambleas anuales y del seguimiento del plan estratégico.

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.