



**POLÍTICA DE GÉNERO
ENTREAMIGOS - LAGUN ARTEAN**





INTRODUCCIÓN ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

El documento que se presenta a continuación ha sido fruto de una intensa reflexión realizada por mujeres que forman parte de EA-LA.

Se ha creado un equipo multidisciplinar de mujeres que han participado en todas las fases del proceso, hasta lograr este documento, denominado Política de género de EA-LA.

Tomando en cuenta las reflexiones de Clara Murgialday respecto a qué es una política de género; entendemos que las actoras del desarrollo son principalmente las mujeres, y que estas son afectadas por sus intervenciones de manera diferente a los hombres, y a menudo desigual.

También reconocemos que los roles y actividades de mujeres y hombres son diferentes y que, por tanto, ambos pueden tener distintas (y a menudo conflictivas) necesidades, intereses y prioridades. Por todo ello, intentamos cambiar las relaciones de género existentes para hacerlas más equitativas, justas y solidarias, redistribuyendo los recursos, las responsabilidades y el poder entre mujeres y hombres y dando a las mujeres su espacio dentro de la gestión comunitaria.

La Política de género de EA-LA tiene una vigencia de 5 años, desde 2016 hasta 2020.

Cuenta con una parte teórica y una parte sobre cómo poner en práctica los compromisos adquiridos, a través de una planificación que será evaluada cada dos años y servirá de base para la elaboración de las planificaciones futuras.





HISTORIA DE UN PROCESO ■ ■ ■ ■ ■

En Entre Amigos-Lagun Artean (a partir de ahora EA-LA) reconocemos que las desigualdades de género existen tanto en las sociedades del Sur como en las del Norte. Su causa principal es la vigencia de un sistema de dominación patriarcal, que conlleva una distribución desigual del poder entre los géneros y pone en una posición de subordinación a las mujeres.

Somos conscientes, que dicha situación ha de ser atendida desde la comprensión y atención a las causas estructurales que generan la desigualdad de derechos entre hombres y mujeres, por lo que todos los procesos en los que trabajamos, aseguran que las mujeres serán atendidas como sujetas de derechos.

Para ello, desde EA-LA, hacemos un especial esfuerzo por conseguir el empoderamiento de las mujeres, proceso mediante el cual se pone al alcance de la mujer, el control de su propia vida, que facilitará su independencia, participación, toma de decisión y una autoestima fortalecida. Consideramos este proceso, como herramienta indispensable para un cambio en las relaciones dentro de la estructura social, que tienen como resultado, la redistribución de poder y la destrucción de estructuras patriarcales, proveyendo a las mujeres a su vez, de espacios para articular sus intereses estratégicos de género y movilizarse alrededor de ellos.

Somos conscientes, que este proceso, requiere de gran trabajo, pero sobre todo de gran implicación por parte de quienes formamos EA-LA. Sabemos por tanto, que aplicar la perspectiva de género significa tener en cuenta las relaciones entre los géneros, las desigualdades entre ellos y por lo tanto, la necesidad de que las políticas emprendidas, estén dirigidas a las personas en consideración de sus necesidades específicas surgidas de su situación concreta.

Asumimos la responsabilidad de que la aplicación del enfoque de género, significa en consecuencia la transversalización del concepto, es decir, requiere de una amplia reorganización tanto de las estructuras institucionales como de las políticas, lo que exige cambios sobre todo en tres áreas: en la planificación y formulación de políticas y objetivos, en los procedimientos y mecanismos institucionales y a nivel cultural; y en esas estamos.

La institucionalización de la política de género en nuestra estructura organizativa, viene derivada de nuestro compromiso concreto con la mejora de la posición de las mujeres de Guatemala, país donde la impunidad y la inseguridad se han transformado en parte de la vida cotidiana, y donde las mujeres son uno de los sectores más vulnerables en una sociedad.

Guatemala es un país donde los estereotipos patriarcales mantienen las costumbres imperantes basadas en la discriminación y opresión, a pesar de que se ha comprometido a la protección de la mujer tras haber ratificado diversas convenciones y tratados internacionales¹ y regionales y ha legislado leyes domésticas.

Por ejemplo, en la Constitución del país se garantiza la igualdad de Derechos entre los sexos.

La situación de las mujeres en Guatemala

En Guatemala la situación de la participación de las mujeres en la sociedad ha sido limitada, se traduce a nivel de asistencia y no de incidencia.

Son pocos los espacios públicos y privados a los que acceden para desenvolverse en la búsqueda de su desarrollo personal y colectivo. Varias son las barreras con las que se encuentran: a nivel individual el idioma maya, los niveles de analfabetismo y las relaciones de poder a nivel de la pareja y en lo comunitario, asociativo y sobre todo en los espacios públicos, muy pocas veces toman decisiones por sí mismas y en el peor de los casos no son consultadas o tomadas en cuenta.

De lo anterior se deduce que las condiciones para las mujeres a lo largo de su ciclo de vida las sitúan en una constante posición de subordinación, de la tutela familiar a la tutela del esposo, lo que las impide desarrollar la capacidad para decidir sobre los recursos personales, familiares y comunitarios.

¹ Guatemala ha ratificado los siguientes Tratados Internacionales: La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en 1982 y la Convención Interamericana para prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia en contra de la Mujer (Convención Belem Do Pará) en 1995 (Fundación Sobrevivientes 2000:19).





Aun cuando las mujeres obtienen ingresos no poseen el derecho de hacer uso de ellos, excepto en ausencia por largo tiempo del esposo en el hogar, como puede ser en caso de emigración.

Tanto la Constitución Política de Guatemala de 1985 como los Acuerdos de Paz de 1996, establecen la libertad e igualdad de obligaciones y derechos humanos, civiles y políticos para ambos sexos. Al igual que se comprometen a tratar de cambiar la situación de vida y las condiciones de discriminación, marginación y violencia que constituyen la vida diaria para una gran parte de mujeres en el país.

La situación de las mujeres revela que su vida está construida a partir de patrones de socialización aprendidos en los distintos espacios desde su niñez, careciendo además de servicios básicos: agua, drenajes, vivienda digna, energía eléctrica, viabilidad vehicular, transporte y medios de comunicación, los cuales las impiden disfrutar de los derechos ligados a todas las seres humanas.

Es por todo ello que entendemos, que difícilmente podremos apoyarlas en sus metas de igualdad y justicia social, si no comenzamos por hacerlo desde nuestra propia organización.

Incorporamos a nivel institucional el enfoque de género, y así lo plasmamos en nuestro Plan Estratégico, incluyéndolo en nuestras líneas transversales, en nuestros ejes de actuación o en la población a la que nos queremos dirigir, logrando así, que nuestra propuesta estratégica, que define tanto nuestra concepción de desarrollo como las metas que queremos lograr, estén basadas en términos de equidad de género y sostenibilidad.

EJES DE TRABAJO ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

Actualmente, en todas y cada una de las líneas de trabajo que llevamos a cabo en EA-LA, se encuentra transversalizado el enfoque de género.

ÁREA DE BECAS

Con el proyecto “Patojos”, damos la oportunidad de estudiar a aquellas niñas y niños y jóvenes guatemaltecos que deseen hacerlo pero no tienen los medios para ello, consiguiendo elevar el nivel educativo en ciertas zonas del país y por lo tanto mejorando las expectativas de futuro para sus habitantes.

Para evitar que las mujeres se sigan quedando en un segundo plano, relegadas al ámbito privado de la casa y a las tareas domésticas, acordamos que la educación debía ser uno de los espacios estratégicos a conquistar por las niñas. Sabemos además, que las familias aún priorizan la educación de los niños frente al de las niñas, con lo que de ahí también nuestro empeño en facilitar su acceso a la educación.

Objetivos

a. *Objetivo general del área de becas:*

Facilitar a las mujeres su proceso de empoderamiento y así el acceso al espacio público.

b. *Objetivo específico de área de becas:*

Aumentar la incorporación de niñas al ámbito educativo.

Acción

Es por ello, que planteamos de la siguiente manera nuestra estrategia de acción.

- *El 80% de las becas entregadas en el proyecto, son destinadas a niñas.*

A través de la normativa que redactamos para dicho proyecto, acordamos que el 80% del total de las becas entregadas, fueran destinadas a niñas, conocedoras de su difícil acceso a la educación básica por motivos socio-culturales.



ÁREA DE PROYECTOS



Objetivos

a. *Objetivo general del área de proyectos:*

Alcanzar una igualdad real entre hombres y mujeres.

b. *Objetivos específico del área de proyectos:*

1. Sensibilizar a la población sobre la situación de las mujeres respecto a la de los hombres.
2. Dotar a las mujeres de herramientas que favorezcan su proceso de empoderamiento.

Acciones

- *Todos los proyectos, son formulados entendiendo a las mujeres como agentes activas del cambio.*
Las mujeres participan en todas las fases del proyecto y se encuentran integradas en los espacios donde se toman las decisiones que las afectan.
- *Contamos con personal formado en género en las fases de identificación, planificación, ejecución y evaluación de nuestros proyectos.*
Sabemos, que los procesos de desarrollo no son neutrales y que por ello, piden la participación de personal formado en género en todas las fases, con lo que como estrategia, nos aseguramos también, que tanto en nuestra propia organización como en la de nuestras compañeras aliadas por el cambio, haya gente formada y sensibilizada con la temática de género.
- *Realizamos diagnósticos y evaluaciones con datos desagregados por sexos y con indicadores concretos que miden el impacto de género.*
Lo consideramos fundamental a fin de conocer cuál es la situación inicial y final de la población sujeto con la que vamos a trabajar. Nos permite ver cuál es el alcance real del problema, así como en qué medida se han conseguido beneficiar tanto las mujeres como los hombres del proyecto ejecutado.

Poder Local - Gobernabilidad



Objetivos

a. *Objetivo general del poder local:*

Que las mujeres sean capaces de actuar contra la violencia que sufren a nivel político, social, cultural y/o económico e incidir en el ámbito comunitario.

b. *Objetivo específico del poder local:*

Dotar a las mujeres de herramientas para que puedan incidir a nivel comunitario.

Acciones

- Trabajar teniendo siempre como compañeras a asociaciones de mujeres cuyos procesos de transformación son liderados por ellas mismas, o asociaciones mixtas locales, que cuenten con una política de género o con un compromiso claro hacia un cambio organizacional por equidad de género.
- Facilitar reflexiones específicas sobre el género, dejar capacidades instaladas.
- Trabajar en constante colaboración y teniendo como aliadas a las oficinas de la mujer de las diferentes municipalidades.
- Incidir en espacios municipales.
- Apoyar a las mujeres en su participación en espacios de decisión comunitarias, como pueden ser los COMUDEs o COCODEs.
- Fomentar alianzas entre mujeres.



Empoderamiento económico



Objetivos

a. *Objetivo general del empoderamiento económico de las mujeres:*

Lograr relaciones equitativas entre hombres y mujeres transformando las relaciones desiguales y estructuras patriarcales.

b. *Objetivos específicos del empoderamiento económico de las mujeres:*

1. Aumentar en las mujeres el acceso al poder.
2. Que las mujeres adquieran conciencia y ejerzan sus derechos satisfaciendo sus necesidades prácticas e intereses estratégicos en pro de superar su situación de discriminación.
3. Permitir que las mujeres protagonicen la toma de decisiones tanto en el espacio público como en el privado.

Acciones

- Fortalecer la organización y participación de las mujeres desde lo local, desde la identificación de necesidades e intereses que realizan las mujeres desde sus propias estructuras a nivel comunitario y municipal.
- Promover su empoderamiento personal (autoestima).
- Fortalecer las capacidades de las mujeres comunitarias.
- Potenciar las organizaciones de mujeres.
- Apoyar la creación y/o impulso de redes de organizaciones de mujeres a nivel municipal, departamental y nacional en defensa de los derechos de las mujeres (creación de sinergias).
- Apoyar y acompañar los procesos de incidencia política, protagonizados por mujeres, dirigidos a la exigibilidad de sus derechos ante las estructuras de gobierno municipal, departamental y nacional, pertinentes a tales efectos (reivindicación e inclusión en agendas).

Desarrollo Económico Local



Objetivos

a. *Objetivo general del desarrollo económico:*

Elevar el bienestar de la población de una localidad o una región a través del desarrollo económico.

b. *Objetivos específicos del desarrollo económico local:*

1. Alcanzar un crecimiento económico y un cambio estructural.
2. Fortalecer la capacidad de incidencia del liderazgo femenino en el desarrollo local.
3. Que las mujeres obtengan de manera sostenible su propio sustento económico, que las permita tener autonomía e independencia.
4. Propiciar una propuesta productiva local alternativa con enfoque de género y pertinencia cultural.

Acciones

- Hacer uso del potencial de desarrollo existente en el territorio.
- Tener de aliadas a organizaciones que entre sus prioridades esté la erradicación de la desigualdad de género.
- Llevar a cabo procesos liderados siempre por mujeres.
- Apoyar y acompañar a Cooperativas, o Federaciones/agrupaciones de mujeres, en proceso de construcción y/o fortalecimiento.
- Apoyar a mujeres en procesos de formación, asesoramiento, diversificación de cultivos, estrategias de comercialización, etc...como acciones de sensibilización sobre el modelo de soberanía alimentaria, empoderamiento de mujeres etc.



ÁREA DE SENSIBILIZACIÓN



Objetivos

a. *Objetivo general del área de sensibilización:*

Acercar a la población vasca la situación de las mujeres guatemaltecas.

b. *Objetivo específico del área de sensibilización:*

1. Informar sobre las problemáticas sociales que viven las mujeres guatemaltecas indígenas, discriminadas triplemente por su condición de mujer, indígena y pobre.
2. Dar a conocer las causas y estructuras que posibilitan las situaciones de discriminación.
3. Mostrar las luchas y reivindicaciones de las mujeres guatemaltecas.

Acciones

- Traer hasta Euskal Herria el papel destacado de mujeres guatemaltecas en diferentes ámbitos.
- Organizar actividades culturales, artísticas y formaciones que muestren el papel y situación de las mujeres guatemaltecas.
- Apoyar todas aquellas reivindicaciones que tienen como objeto la protección de los Derechos y libertades de las mujeres.
- Utilizar las diferentes redes sociales, que nos permitan llegar a un mayor número de la población de una manera rápida y sencilla.

ÁREA DE COMUNICACIÓN



Objetivos

a. *Objetivo general del área de comunicación:*

Facilitar los procesos de empoderamiento de las mujeres mediante el uso de la comunicación como herramienta de cambio social

b. *Objetivo específico del área de comunicación:*

1. *Transversalizar los principios de la comunicación para el desarrollo en todas las áreas de la institución.*

De este modo se genera una mayor sensibilización de las personas que conformamos EA-LA con la creación de un discurso inclusivo y no sexista para fortalecer la meta de desarrollo para la igualdad y equidad de género de la institución.

2. *Formar a las mujeres tanto en el Sur como en el Norte en comunicación y nuevas TICs.*

Así se fortalecen sus capacidades, disminuyendo la brecha digital (mayor acceso a información y conocimiento, creación de opinión más crítica, acceso al sector laboral virtual etc.), mejorando su autoestima y favoreciendo su participación en los espacios públicos, haciendo oír sus voces.

3. La comunicación externa de la institución sea coherente con la meta de desarrollo para la igualdad y equidad de género de la institución.

Acciones

- *Desarrollo de un POLÍTICA de Comunicación institucional por personal formado en género.*

Es necesario establecer las bases del tipo de comunicación, las acciones de comunicación que se llevan a cabo y las herramientas que se usan de una forma planificada y no improvisada. En el plan se incluye el uso del contenido y lenguaje inclusivo y no sexista, tanto verbal como audiovisual.





- Elaboración de un (Plan, Material, Programa, etc.) de Capacitación para las mujeres miembros de las organizaciones locales con las que se trabaja en Guatemala en la utilización de la comunicación y las TIC's como estrategia y herramienta de empoderamiento.
- Elaboración de un (Plan, Material, Programa, etc.) de Capacitación para las mujeres que forman parte de los diferentes ámbitos de acción de la entidad en Euskadi y Guatemala (personal contratado, voluntariado, socixs, etc.) en la utilización de la comunicación y las TIC's como estrategia y herramienta de empoderamiento.
- Elaboración de un manual de procedimientos que favorezca la implementación de una comunicación para el desarrollo, inclusiva y no sexista, tanto en Euskadi como en Guatemala.



ÁREA DE GESTIÓN INTERNA

Se trata de la forma en que entendemos cómo organizar los recursos humanos y materiales, sin olvidar el cuidado de las relaciones personales de nuestra asociación.

Objetivos

a. *Objetivo general del área de gestión interna:*

Atender las distintas visiones, necesidades e intereses de las mujeres y los hombres que forman parte de EA-LA.

b. *Objetivos específicos del área de gestión interna:*

1. Generar una mayor sensibilización de las personas que conformamos EA-LA, respecto a la perspectiva y metodologías de género, así como a la construcción de discursos y prácticas institucionales más coherentes con la meta de la equidad de género en el desarrollo.
2. Favorecer una comunicación externa e interna, donde las mujeres estamos representadas.
3. Permitir la eliminación de estereotipos de género, rompiendo con las construcciones de la identidad masculina y femenina, adscritas a unas pautas culturales, que nos condicionan y limitan.

Acciones

- Planificación y desarrollo de las acciones, actividades, reuniones o trabajo del grupo de voluntario de EA-LA así como del personal contratado, teniendo en cuenta la conciliación de la vida laboral y personal.
- Los 2 tercios del órgano superior de dirección de EA-LA, (Junta Directiva), estarán conformados por mujeres y se reservará siempre la presidencia para una mujer.
- Utilización de metodologías participativas para asegurar que los intereses de las mujeres son formulados y forman parte de la agenda de la organización.





- Garantizar la participación de las mujeres en el debate de temas sustantivos y la toma de decisiones institucionales a través de la puesta en marcha de mecanismos de participación.
- Contratación de personal especializado para trabajar en las cuestiones de género y/o formar en estos temas al conjunto de la institución, tanto en nuestra propia institución como en nuestras contrapartes
- Utilización de un lenguaje que incluye a ambos sexos.
- Utilización de imágenes en nuestra página web o publicaciones que rompan con estereotipos sexistas.

LÍNEAS TRANSVERSALES ■ ■ ■ ■ ■ ■

Desde nuestra posición y análisis, y en pro de lograr los fines de transformación social, dar coherencia y responder a los sujetos sociales de cambio en Guatemala, tenemos entre nuestras líneas transversales las siguientes: Equidad de género, Pertinencia cultural, Fortalecimiento de las capacidades locales, Derechos Humanos y Medio ambiente.

Equidad de Género



¿Qué es para EA-LA?

Para nosotras la Equidad de Género es la construcción de relaciones justas entre hombres y mujeres para lograr la igualdad de condiciones y oportunidades, con el fin de disminuir las distancias y brechas económicas, culturales, sociales y políticas existentes en el ámbito público y privado.

¿Cómo lo hacemos?

- Realizamos acciones positivas con las mujeres, privilegiándolas por estar en una posición de partida de discriminación y desigualdad.
- Sensibilizamos a los hombres sobre la condición y posición de las mujeres.
- Visualizamos en las reflexiones, formulaciones, planificaciones, ejecuciones y/o evaluaciones el enfoque de género con pertinencia cultural.





Pertenencia Cultural



¿Qué es para EA-LA?

Es para nosotras, el respeto hacia la identidad cultural y cosmovisión maya como derecho de todos los pueblos indígenas al reconocimiento de sus derechos tanto individuales como colectivos.

¿Cómo lo hacemos?

- Promovemos procesos formativos y campañas de comunicación social en la lengua materna de las y los sujetos, sobre todo, conscientes de que las mujeres se comunican mejor en dicha lengua.
- Visibilizamos la diversidad cultural para la identificación de las y los sujetos con los mensajes, por lo que se promueve no sólo la lengua sino también los propios valores culturales. Además, reconocemos y resaltamos la importancia que las mujeres han tenido en el mantenimiento y la transmisión generacional de la cultura.
- Impulsamos acciones que fomenten el reconocimiento, respeto y la valorización de las 23 lenguas mayas, reconociendo el papel indispensable que las mujeres han ejercido para su mantenimiento como transmisoras generacionales de las mismas.
- Promovemos el respeto por la historia, cultura, y tradiciones mayas, valorizando la herencia recibida por las y los antepasados, la cual es testimonio de su existencia y de su visión del mundo, de sus formas de vida y de su manera de ser, destacando el papel fundamental que para la misma han tenido las mujeres, debido al rol social y cultural que han ejercido.

Fortalecimiento de las Capacidades Locales



¿Qué es para EA-LA?

Es para nosotras, el proceso de mejora de las capacidades organizativas, políticas y técnicas de la sociedad civil y de sus instituciones que favorezcan la democracia interna, afiancen su identidad y el mejor desempeño de su quehacer.

¿Cómo lo hacemos?

- Promovemos procesos de formación para mujeres orientados al fortalecimiento de sus capacidades de incidencia política.
- Acompañamos en procesos que les lleven a lograr la mejora y el pleno desarrollo de las tareas y funciones que tienen como institución, mediante el refuerzo de las áreas débiles cuando la organización lo solicite, así como a través de acciones de formación interna que potencien las capacidades de sus cuerpos políticos, técnicos y sus bases sociales, haciendo especial hincapié en aquellas áreas referidas a la implementación de su enfoque de género.
- Fomentamos de manera especial la participación de las mujeres, ya que la entendemos como medio y meta para alcanzar una sociedad igualitaria.
- Sensibilizamos sobre la realidad de un sistema desigual para mujeres y hombres, y estimulamos la capacidad de análisis y crítica de las personas para que tomen conciencia sobre las consecuencias que dicha desigualdad genera en sí mismas, en su entorno cercano y en el contexto global.





Derechos Humanos



¿Qué es para EA-LA?

Consideramos que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana[1].

Entendemos que los Derechos Humanos son garantías esenciales para que podamos vivir como seres humanxs. Sin ellos no podemos cultivar ni ejercer plenamente nuestras cualidades, nuestra inteligencia, talento y espiritualidad.

Somos conscientes, que las mujeres seguimos siendo las víctimas principales del actual sistema heteropatriarcal que desarrolla políticas neoliberales salvajes que vulneran de manera especial nuestros derechos.

Es por ello que consideramos, que los derechos de las mujeres han de ser protegidos y garantizados también de manera especial, con el fin de conseguir cambios en las condiciones de vida de las mujeres, en la relación de supremacía de los hombres y en el contenido patriarcal de las leyes e instituciones.

¿Cómo lo hacemos?

- Reconocemos a las mujeres como actoras claves de su propio desarrollo en vez de como beneficiarias pasivas de productos y servicios (proyectos y actividades).
- Impulsamos estrategias que refuercen la autonomía de las mujeres (a nivel político, social, cultural, económico y personal).
- Priorizamos proyectos/acciones en grupos de mujeres más marginadas, desfavorecidas y excluidas.
- Propiciamos que el proceso de desarrollo sea asumido localmente por mujeres.

- Fomentamos la creación y apoyo de alianzas estratégicas entre grupos de mujeres o grupos mixtos que tengan como meta la igualdad entre hombres y mujeres.
- Trabajamos de manera especial el reconocimiento y garantía de los Derechos sexuales y Derechos reproductivos.
- Impulsamos el empoderamiento de las mujeres a través de acciones que llevan a las mujeres a reconocer sus derechos y hacerlos efectivos.
- Propiciamos la participación de las mujeres en espacios o instituciones públicas donde puedan ser reconocidos o restringidos sus derechos.





Medio Ambiente

¿Qué es para EA-LA?

La gestión ambiental con equidad de género, propicia relaciones justas y complementarias entre hombres y mujeres, y deja establecido un enfoque global de los recursos naturales, un enfoque que toma en cuenta la diversidad biológica y cultural, y factores como la posición socioeconómica, el grupo étnico, la edad, etcétera.

La problemática y los efectos de la degradación ecológica son distintos para mujeres y hombres, ya que ambos desarrollan roles diferenciados en el manejo de los recursos naturales, así como en su relación cotidiana con el entorno, siendo la feminización de la pobreza uno de los factores que concretan los vínculos entre género, medio ambiente y desarrollo.

Mujeres y hombres, asumimos de manera diferenciada funciones en la familia, el trabajo o la comunidad. En ese sentido, utilizamos, manejamos y conservamos los recursos naturales de forma distinta, ya que diferimos en el acceso y el control que tenemos hacia los mismos.

Es por ello, que para alcanzar un desarrollo sostenible, es necesario garantizar cambios que originarán relaciones equitativas entre hombres y mujeres, y actitudes racionales de ambos, en lo que a los recursos naturales concierne.

¿Cómo lo hacemos?

- Ponemos en marcha proyectos de manejo adecuado de los recursos naturales que incluyan de manera explícita las necesidades, prioridades y opiniones de ambos sexos.
- Propiciamos procesos que facilitan a las mujeres el acceso al uso y control de los recursos, así como a los beneficios consecuentes.
- Consideramos que las necesidades de las mujeres son diferentes a las de los hombres.

- Potenciamos las habilidades y recursos de las mujeres (en lo individual y en grupos).
- Fortalecemos la participación femenina en las instituciones y organizaciones sociales.
- Damos voz a las y los beneficiarios de los diversos programas y proyectos que desarrollamos
- Incorporamos el tema género en los cursos de capacitación a promotores y promotoras ambientales y personas usuarias de los recursos.
- Difundimos experiencias exitosas de proyectos ambientales y de desarrollo que han incorporado el enfoque de género.
- Garantizamos la existencia de oportunidades para que las mujeres participen a todos los niveles en la toma de decisiones sobre el medio ambiente.
- Facilitamos espacios de formación para mujeres donde puedan elevar su conocimiento, destrezas y oportunidades de participar en la toma de decisiones sobre el medio ambiente así como para aplicar mecanismos para la explotación sostenible de los recursos naturales, técnicas de producción y el desarrollo de la infraestructura en zonas rurales y urbanas.
- Apostamos por proyectos que apoyen a las mujeres para que logren un desarrollo y crecimiento económico en armonía con el medio ambiente.





POBLACIÓN SUJETO ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

Dirigimos nuestras acciones de cooperación a la población rural e indígena con especial énfasis en las mujeres y jóvenes. Creemos que ellas y ellos son la semilla del cambio, los sujetos políticos, en Guatemala.

Tanto con las organizaciones socias locales, como con las organizaciones locales de alianza con las que trabajamos, compartimos la idea de que sólo entendiendo a las mujeres como agentes de cambio, conseguiremos garantizar sociedades más justas e igualitarias en beneficio tanto para hombres como para mujeres.

Sabemos que ningún país puede alcanzar su potencial hasta que todos sus habitantes puedan hacerlo individualmente, de ahí que todas reconozcamos la importancia de realizar el máximo esfuerzo en el empoderamiento de las mujeres.

Desde EA-LA, no trabajamos con ninguna organización que no tenga entre su población sujeto de manera específica señalada a las mujeres rurales.

Por otro lado, consideramos indispensable, que nuestras organizaciones aliadas, tengan desarrollada una política de género acorde a nuestros ideales, o que por lo menos estén en proceso de desarrollarla.

GESTIÓN ECONÓMICA ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

Para poder alcanzar los objetivos marcados a lo largo de todo el Plan, fijamos porcentualmente de la siguiente manera los recursos económicos que destinaremos a ello:

- El 80% del presupuesto anual se destinará a acciones que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de mujeres.
- El 1% del presupuesto anual destinado para el mantenimiento de la organización, se va a dedicar a formar en cuestiones de género al personal de EA-LA.





**PLANIFICACIÓN BIANUAL DE
LA POLÍTICA DE GÉNERO
2016-2018**



ÁREA DE BECAS

Resultado esperado	Actividades	Fuentes de verificación	Responsable	Recursos	Año
Objetivo específico: Aumentar la incorporación de niñas al ámbito educativo					
El 80% de las becas entregadas en el proyecto, son destinadas a niñas.	Trabajar con las Responsables de zona para que prioricen a las niñas en la identificación de personas beneficiarias de las becas.	Listados de becas asignadas	Comisión de becas	Donaciones privadas al proyecto	Todos los años



ÁREA DE PROYECTOS



Resultado esperado	Actividades	Fuentes de verificación	Responsable	Recursos	Año
Objetivo específico 1: Sensibilizar a la población sobre la situación de las mujeres respecto a la de los hombres					
<p>Proyectos formulados entendiendo a las mujeres como agentes activas del cambio</p> <p>Incorporar el enfoque de género en todas las fases del proyecto</p>	<p>Formular proyectos en los que las mujeres sean actoras clave de su propio desarrollo</p> <p>Formular proyectos en base a las necesidades demandadas por las mujeres</p> <p>Dar a conocer a la población en general los logros obtenidos por las mujeres</p>	<p>Proyectos formulados y aprobados</p> <p>Materiales y acciones de difusión de los logros obtenidos por las mujeres</p>	<p>Personal técnico y expatriada</p>	<p>Financiación pública</p>	<p>Todos los años</p>

Resultado esperado	Actividades	Fuentes de verificación	Responsable	Recursos	Año
Objetivo específico 2: Dotar a las mujeres de herramientas que favorezcan su proceso de empoderamiento a todos los niveles					
Socias locales fortalecidas	<p>Incluir actividades en los proyectos que ayuden a nuestras socias en la incorporación del enfoque de género en los mismos</p> <p>Formación para mujeres en diferentes ámbitos: económico, político, social, personal etc.</p>	<p>Proyectos formulados y aprobados</p> <p>Inclusión de indicadores específicos de género en los proyectos formulados.</p> <p>Materiales de formación para formadoras</p>	Personal técnico y expatriada	Financiación pública	Todos los años





Resultado esperado	Actividades	Fuentes de verificación	Responsable	Recursos	Año
Identificación de nuevas socias	Elaborar materiales sobre formación que sirvan para formar a otras mujeres	Criterios de identificación	Personal técnico y expatriada	Fondos propios	Segundo año
Apoyar la creación y/o impulso de redes de organizaciones de mujeres	Elaboración de criterios para nuevas organizaciones mixtas o de mujeres. Trabajar con organizaciones de mujeres que estén o quieran estar integradas en redes.				
Apoyar y acompañar procesos de incidencia política, protagonizados por mujeres	Impulsar procesos dirigidos a la exigibilidad de los derechos de las mujeres ante las estructuras de gobierno				
Propiciar una propuesta productiva local alternativa	Aumentar el uso de la tierra por parte de las mujeres Acompañar procesos de recuperación de saberes ancestrales				

ÁREA DE SENSIBILIZACIÓN

Resultado esperado	Actividades	Fuentes de verificación	Responsable	Recursos	Año
Objetivo específico 1: Informar sobre las problemáticas sociales que viven las mujeres guatemaltecas indígenas, discriminadas triplemente por su condición de mujer, indígena y pobre					
Traer a Euskal Herria el papel destacado de mujeres guatemaltecas en diferentes ámbitos.	Formular proyectos Aprovechar las ferias de ONGs	Proyectos formulados y aprobados Presencia en Ferias de ONGs	Técnica de sede, responsable de sensibilización/comunicación y Comisión de becas	Financiación pública y Fondos Propios	Comenzando el segundo año, todos los años





Resultado esperado	Actividades	Fuentes de verificación	Responsable	Recursos	Año
Objetivo específico 2: Dar a conocer las causas y estructuras que posibilitan las situaciones de discriminación					
Organizar actividades culturales, artísticas y formaciones que muestren el papel y situación de las mujeres guatemaltecas.	Impulsar actividades de incidencia	Proyectos formulados y aprobados Actividades realizadas	Técnica de sede, responsable de sensibilización/ comunicación	Financiación pública	Segundo año
Objetivo específico 3: Mostrar las luchas y reivindicaciones de las mujeres guatemaltecas					
Apoyar todas aquellas reivindicaciones que tienen como objeto la protección de los Derechos y libertades de las mujeres.	Difundir a través de la comunicación digital las luchas y reivindicaciones de las mujeres guatemaltecas. Elaborar un boletín de noticias semestral para enviar a socixs y personas colaboradoras.	Web y RR.SS. de la organización Boletín de noticias	Técnica de sede, responsable de sensibilización/ comunicación	Fondos propios	Todos los años Segundo año

ÁREA DE COMUNICACIÓN



Resultado esperado	Actividades	Fuentes de verificación	Responsable	Recursos	Año
Objetivo específico 1: Transversalizar los principios de la comunicación para el desarrollo en todas las áreas de la institución					
Contar con una Política de Comunicación Institucional	Elaborar una política de comunicación con enfoque de género	Documento de Política de Comunicación	Responsable de comunicación	Fondos propios	Segundo año
Objetivo específico 2: Formar a las mujeres tanto en el Sur como en el Norte en comunicación y nuevas TICs					
Contar con un Programa de Capacitación para mujeres en la utilización de la comunicación y las TICs	Elaborar material de capacitación para todo el personal de EA-LA y socias locales	Material elaborado	Responsable de comunicación	Financiación pública	Segundo año





Resultado esperado	Actividades	Fuentes de verificación	Responsable	Recursos	Año
Objetivo específico 3: Comunicación externa de la institución coherente con la meta de desarrollo para la igualdad y equidad de género					
Contar con un Manual de procedimientos del uso de la comunicación digital de EA-LA (web, RR.SS., etc.)	<p>Elaborar manual de procedimientos que favorezca la implementación de una comunicación para el desarrollo, inclusiva y no sexista</p> <p>Actualizar y aumentar la difusión de información a través de la comunicación digital</p>	Manual elaborado	Responsable de comunicación	Fondos propios	Segundo año

ÁREA DE GESTIÓN INTERNA

Resultado esperado	Actividades	Fuentes de verificación	Responsable	Recursos	Año
Objetivo específico 1:					
Generar una mayor sensibilización de las personas que conformamos EA-LA, respecto a la perspectiva y metodologías de género, así como a la construcción de discursos y prácticas institucionales más coherentes con la meta de la equidad de género en el desarrollo					
<p>Junta Directiva conformada en su mayoría por mujeres</p> <p>Contar con Presidenta en la Junta Directiva</p> <p>Personal de EA-LA formado en temas de género</p>	<p>Sensibilizar a soci@s sobre la importancia de incluir a las mujeres en los órganos de responsabilidad de la entidad</p> <p>Destinar un 1% de los fondos para el mantenimiento de la organización a la formación en temáticas de género para las personas que la integran.</p>	<p>Composición de JD</p> <p>Formación adquirida</p>	<p>Junta Directiva</p>	<p>Fondos Propios</p>	<p>Todos los años</p>





Resultado esperado	Actividades	Fuentes de verificación	Responsable	Recursos	Año
Objetivo específico 2: Favorecer una comunicación externa e interna, donde las mujeres estamos representadas					
Contar con un manual de uso del lenguaje incluyente	Elaborar manual de lenguaje incluyente	Manual elaborado	Responsable de comunicación	Fondos propios	Segundo año
Objetivo específico 3: Permitir la eliminación de estereotipos de género					
Contar con personal especializado en cuestiones de género	Contratación de personal especialista en género	Personal contratado	Junta Directiva	Fondos propios	Todos los años