



**CEA(R)**  
EUSKADI  
Comisión de Ayuda  
al Refugiado en Euskadi

### Construyendo una organización con la equidad de género como valor referente...

CEAR-Euskadi es una organización que trabaja por defender y promover los Derechos Humanos y el desarrollo integral de las personas refugiadas, desplazadas, apátridas y migrantes con necesidad de protección internacional y/o en riesgo de exclusión. El trabajo en materia de género en la entidad, al menos de manera organizada y transversal, se comenzó en el año 2006. Desde entonces hemos llevado adelante numerosos esfuerzos para que la igualdad entre mujeres y hombres sea una realidad organizativa, culminando dichos esfuerzos en el presente Plan de Acción pro equidad (2016-2019).

En CEAR-Euskadi entendemos que las organizaciones no son neutras en términos de género en la medida en que nuestra cultura organizacional está condicionada por los valores vigentes en la sociedad, por las estructuras de poder dominantes y por el sistema patriarcal de desigualdad que subordina a las mujeres. Siendo conscientes de ello, hemos iniciado un proceso de análisis que trasciende lo formal y profundiza en todos los niveles de la organización. Hemos visto necesario generar reflexiones en clave de género en torno a las dinámicas de trabajo, la estructura interna, las políticas definidas por la entidad, los productos y servicios generados y los valores asumidos e interiorizados por las personas que la integramos.

La puesta en marcha de este Plan de Acción supone un claro compromiso de la Junta Directiva, el equipo de dirección, el personal técnico y el voluntariado por incorporar la perspectiva de género en toda la organización, siendo conscientes de que ello significa afectar profundamente su cultura de modo que la igualdad de género sea aceptada como un valor central. Para que este cambio sea significativo y permanente no puede depender de voluntades individuales, sino del compromiso activo de todas las personas que conformamos la organización y de poner en marcha las medidas y los recursos necesarios para que la equidad de género se plasme en acciones y formas de funcionamiento concretas. Por ello, el presente Plan de Acción pro equidad se ha incorporado en la Planificación Estratégica 2015-2018, comprometiendo así el tiempo y los recursos necesarios para su realización y elevándolo a prioridad estratégica durante los próximos años.

En este Plan de Acción confluyen distintas estrategias de acción, necesarias todas ellas para que la equidad de género permee toda la organización. Apostamos por:

- **La transversalidad de género**, que implica que valoraremos las implicaciones que tienen en hombres y mujeres todas nuestras acciones, en todas nuestras áreas y niveles de trabajo, para conseguir que los intereses y necesidades de las mujeres estén integrados en el diseño, ejecución y evaluación de todos nuestros procesos organizativos. Apostamos por la transversalidad tanto dentro como fuera de la organización. Es decir, no sólo trabajaremos porque la equidad de género sea transversal en nuestros procesos y subprocesos sino también en nuestros procedimientos internos y estructura organizativa.
- **Llevar a cabo acciones dirigidas a promover el empoderamiento de las mujeres en nuestros procesos de intervención social** ante el peligro de que la transversalidad suponga la evaporación de género. Creemos que, paralelamente, es importante promover acciones positivas que permitan mayor representatividad de las mujeres en los distintos espacios de decisión de la organización y continuar fortaleciendo líneas específicas relacionadas con los derechos de las mujeres refugiadas en el área de incidencia y participación social.
- **Transformar la cultura organizacional** con el objetivo de que CEAR-Euskadi sea una organización más igualitaria en la forma de abordar las relaciones humanas. Así, apostaremos porque sea una organización en la que las mujeres se sientan libres y en la que el cuidado pase a ser un valor fundamental en la práctica interna diaria.

Para llevar a cabo este Plan es necesario un grupo motor, legitimado por la dirección y el equipo, que acompañe y vele por el cumplimiento del mismo. Por ello, apostaremos por fortalecer la comisión de igualdad, darle un peso formal en la estructura organizativa y destinar los recursos humanos y los tiempos necesarios para la ejecución del mismo.