

**UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE**

**FACULTAD DE MEDICINA**



**MÁSTER COOPERACIÓN AL DESARROLLO**

**ESPECIALIDAD EN SALUD**

CURSO ACADÉMICO: 2019-2020

**UNA PROPUESTA DE PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE GÉNERO PARA  
GUAGUACUNA**

Alumna: Mónica Sánchez Marín

Tutora: Irene Belmonte Martín

Alicante, 20 de enero 2020



*“Hoy, si somos dignos, debemos indignarnos para dignificar”*

*Fe y Alegría*

*Gracias a Mónica Beviá por su confianza y amistad, a Irene Belmonte por su tiempo y conocimiento compartidos, y a las personas que con su ejemplo y fortaleza son referentes en mi*

*vida: Carmen, Jose, Mavi, Ana y Natalia.*

*A Dios, siempre, por las cosas que me trae en la vida.*

## Resumen

Este trabajo tiene como resultado final una propuesta de Plan de Igualdad para la ONG Guaguacuna cuya labor se centra en la atención de niños y niñas menores de 6 años, en menores de 12 años con disfuncionalidad física o intelectual y en las familias cuidadoras de estos menores, especialmente aquellas cuyas madres o cuidadoras principales están en una situación de vulnerabilidad. En una primera parte, aparece un marco teórico que arranca desde los conceptos de igualdad, desigualdad o feminismo, para introducirnos en una visión global de los hitos en materia legal que se han realizado a lo largo de la historia y a nivel internacional en torno a la cuestión, y que culmina con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En la segunda parte, se abordan los pasos necesarios para todo plan de igualdad a la vez que se presenta la ONG en cuestión y su ámbito de actuación. A continuación, se procede a varios estudios: por un lado, se hace un repaso por la legislación ecuatoriana en materia de igualdad de género, para añadir después un análisis sociodemográfico de la situación actual de la Provincia de Imbabura, basado en los del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). Se incluye, además, un análisis de las encuestas realizadas por la propia ONG con el objetivo de testar de primera mano la realidad social de la población de Otavalo con la que trabaja directamente la ONG. Por último, se concretarán unos objetivos y acciones a realizar en materia de igualdad que serán la propuesta de este Plan Estratégico de Igualdad para Guaguacuna.

**Palabras clave:** ONG, Igualdad de Género, Plan de Igualdad de Género, Otavalo (provincia de Imbabura, Ecuador), Mujer.

## Abstract

This work has as a final result a proposal for an Equality Plan for the Guaguacuna NGO whose work focuses on the care of children under 6 years of age, of children under 12 years of age with physical or intellectual dysfunctionality and in the caretaker families of these children, especially those whose mothers or primary caregivers are in a vulnerable situation. In the first part, a theoretical framework appears that starts from the concepts of equality, inequality or feminism, to introduce us to a global vision of the milestones in legal matters that have been carried out throughout history and internationally around the issue, and culminating in the Sustainable Development Goals. The second part addresses the necessary steps for any equality plan while presenting the NGO in question and its scope of action. Next, several studies are carried out: on the one hand, we review the Ecuadorian legislation on gender equality, and then add a sociodemographic analysis of the current situation of the province of Imbabura, based on the statistics of the Statistics and Census National Institute (INEC). It also includes an analysis of the surveys carried out by the NGO itself in order to test first hand the social reality of the population of Otavalo with whom the NGO works directly. Finally, some objectives and actions to be carried out in terms of equality will be specified, which will be the proposal of this Equality Plan for Guaguacuna.

**Key Words:** NGO, gender equality, gender equality plan, Otavalo (province of Imbabura, Ecuador), woman.

## Contenido

0. INTRODUCCIÓN.....	7
1. MARCO TEÓRICO .....	9
2.1. OBJETIVO GENERAL.....	19
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	20
2.2.1. ¿Cómo se elabora un Plan de Igualdad de Género para una ONG?.....	20
2.2.1.1. Pasos para desarrollar un Plan de Igualdad de Género.....	23
2.2.2. Presentación de la ONG Guaguacuna y su ámbito de actuación. ....	25
2.2.2.2. Entrevista a las fundadoras para conocer la situación de Otavalo y lo que le llevó a fundar la ONG.....	26
3. METODOLOGÍA .....	36
3.1. Breve recorrido por la legislación ecuatoriana en materia de género.....	36
3.2. Análisis externo de la situación de género en la Provincia de Imbabura: datos y estadísticas de la población de Imbabura. ....	39
3.3. Análisis en materia de género con la población directa con la que trabaja la ONG Guaguacuna. ....	49
3.4. Interpretación de ambos análisis.....	56
a- Externo:.....	56
b- Interno: .....	57
4. DISCUSIÓN .....	59
5. CONCRECIÓN DEL OBJETIVO PRINCIPAL DEL TFM: <i>Propuesta de Plan Estratégico de Igualdad de Género para Guaguacuna</i> .....	60
6. CONCLUSIONES .....	67
7. REFERENCIAS CONSULTADAS .....	70
Anexo 1. Modelo de encuesta para ciudadanía de Otavalo.....	74

---

Anexo 2: Modelo de compromiso adquirido por la ONG Guaguacuna.....	79
Anexo 3: Modelo de carta o comunicado para informar sobre la puesta en marcha del Plan Estratégico de Igualdad de Género a socios y socias, a las personas voluntarias y a entidades colaboradoras con la ONG Guaguacuna.....	80
Anexo 4: I Pan Estratégico de Igualdad de Género.....	81
.....	81



---

## Índice de Gráficos:

Gráfico 1: Objetivos de desarrollo Sostenible.

Gráfico 2: Transversalización en las metas de los Objetivos de Desarrollo

Gráfico 3: Hitos globales en la Agenda Internacional de Género.

Gráfico 4: Agenda regional de género.

Gráfico 5: Legislación Nacional en materia de Igualdad y género.

Gráfico 6: Población total y distribución de esta a nivel provincial.

Gráfico 7: Población total por sexo. Porcentaje de la población por sexo en área urbana y rural.

Gráfico 8: Población por grandes grupos de edad e índice de dependencia infantil en la provincia.

Gráfico 9: Población mayor de 12 años, por estado civil o conyugal.

Gráfico 10: Población mayor de 15 años, por condición de alfabetismo, sexo y analfabetismo.

Gráfico 11: Tasa de asistencia- nº de personas que asisten a cualquier establecimiento de enseñanza.

Gráfico 12: Población económica activa < 15 años.

Gráfico 13: Población femenina económica activa < 15 años por categoría de ocupación.

Gráfico 14: Población mayor de 15 años económicamente inactiva que realiza quehaceres domésticos.

Gráfico 15: Estructura de hogares por jefatura declarada y porcentaje a nivel provincial.

Gráfico 16: Mujeres < 15 años que han sido víctimas de algún tipo de violencia de género a lo largo de su vida por cualquier persona y por sus parejas.

Gráfico 17: Mujeres de 15 años y más que han sido víctimas de algún tipo de violencia de género a lo largo de su vida por cualquier persona y por sus parejas, según provincia.

Gráfico 18: Número de víctimas de feminicidios según año y provincia (2014-2017).

Gráfico 19: Resultados en porcentajes de las entrevistas recibidas de la población de Otavalo, realizadas durante los meses de octubre y noviembre de 2019 en Otavalo.

---

## 0. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene por objeto realizar una propuesta de Plan Estratégico de Igualdad para una ONG llamada Guaguacuna.

La disponibilidad, ganas de apoyar y ayudar, así como de establecer colaboración entre Universidad y ONG de la vicepresidenta Mónica Beviá, fue inmediata: el trato recibido por ella y Aida Crespo, su madre y fundadora de la ONG, desde el principio ha sido excelente, como si formara parte de su familia. En este sentido ha sido realmente fácil y agradable la ejecución de las prácticas y, para la realización de este trabajo, he contado con el apoyo y ayuda de ellas en todo momento.

Se eligió esta ONG porque ofrecía unas posibilidades para mis necesidades de entonces, que ninguna otra ONG de las que estuve valorando, ofrecía. Mis necesidades eran la realización de 420 horas de prácticas en una ONG, y que, además, me permitieran hacer parte de las horas en el exterior, es decir, fuera de España, en Ecuador, en este caso. Esta opción no está prevista en las ONGS que consulté, así que mi llegada a Guaguacuna fue por aprovechar la oportunidad, y una vez hube valorado y conocido la ONG, confirmé mi elección. Además, está situada muy cerca de mi ciudad, en San Vicente del Raspeig. Así mismo, a nivel organizativo, tiene una estructura muy sencilla ya que solo tiene una persona contratada, que es la vicepresidenta de la ONG y el resto de las personas que colaboran, lo hacen de forma voluntaria. Al tratarse de una ONG pequeña, ubicada en una ciudad también pequeña, y tras 20 años de recorrido, Guaguacuna es conocida, y no resulta complicado realizar actividades de recaudación y sensibilización para promover el aumento de visibilidad como, por ejemplo, la participación en el concierto benéfico con motivo del 200 aniversario del Doctor Balmis, en el Auditorio de la Diputación de Alicante, o la colaboración con el Conservatorio Profesional de Música Vicente Lillo Cánovas.

Este trabajo ha permitido que Guaguacuna pueda contar con una propuesta de Plan Estratégico de Igualdad que no sólo es necesario para las acciones que la ONG lleva a cabo en Otavalo, sino que, tal y como contempla la Coordinadora de ONGDS de la Comunidad Valenciana y la propia AECID, es un requisito valorable, aunque, según el proyecto al que quiera optar la ONG, podría ser exigible. En cualquier caso, merece la pena tenerlo, pues es una garantía de buenas prácticas. Por ejemplo, para obtener el Sello de Transparencia que otorga la

---

Coordinadora de ONGDS de la Comunidad Valenciana la cual indica la necesidad y obligatoriedad que tienen las ONGS de transparencia, para ello, cuenta con la herramienta del Sello de Transparencia<sup>1</sup>, y declara que uno de los indicadores para obtener este es que la ONG cuente con un Plan Estratégico de Igualdad de Género. En la época actual, este documento debe ser de obligada redacción, cumplimiento y revisión en empresas y ONGS, ya que supone un requisito garante de los derechos de las personas más vulnerables en estos y aquellos contextos y, como podemos comprobar con la exposición de este trabajo, las mujeres y las niñas son siempre las más desprotegidas. Un Plan de Igualdad de Género ayuda a poner el foco en el centro de los problemas que la ONG tiene que abordar y, además, como requiere una evaluación constante de las mismas, ayuda a visibilizar carencias, oportunidades, mejoras y debilidades, luego, contar con esta propuesta es una garantía de calidad de los proyectos que promueve y una apuesta por el cumplimiento de criterios de justicia y equidad allá donde esté.



---

<sup>1</sup> Herramienta Sello de Transparencia. Coordinadora Valenciana de ONGDS.  
<https://webtransparencia.coordinadoraongd.org/faqs/> (Consultada 26/12/2019)



## 1. MARCO TEÓRICO

Al inicio de la redacción de este trabajo tenía claro que el punto de partida tenía que ser la Declaración Universal de Derechos Humanos, pero a medida que fui reflexionando sobre algunos conceptos más abstractos, como “valor”, “dignidad”, “conciencia”, “diferencia”, me di cuenta de la importancia de suscitar la reflexión desde los propios enunciados que dan nombre al trabajo: “igualdad” y “género”. La RAE define igualdad como el *principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones*. Esta definición me conduce al término “equiparar”, que se define como *considerar a alguien o algo igual o equivalente a otra persona o cosa*. En ningún caso estamos hablando de desventaja, por motivos aleatorios o ajenos a uno mismo, sino equiparar o igualdad entendida como acceso a los mismos derechos, obligaciones y oportunidades. Cuando recojo el significado en el Diccionario de la Real Academia Española (RAE, 2014) de “género” encuentro la siguiente definición: *grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico*. Y esta sí que me lleva a la reflexión de la importancia que tiene en la concepción del género femenino y masculino, pues hay que tener muy en cuenta los factores socioculturales y no tanto los biológicos<sup>2</sup>.

El término “género” ha ido tomando presencia en los ámbitos de la cooperación internacional, en los medios de comunicación, académico, educativo y con el uso, puede dar la impresión de que su significado se ha ido vaciando hasta volverse algo controvertido. Tomando como referencia la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer Beijing<sup>3</sup> de 1995, el género se refiere a los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre asentados en base a su sexo, dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural, y están afectados por otros factores como la edad, la clase, la raza y la etnia.

---

<sup>2</sup> Referente a la terminología a usar quiero precisar además algunos términos que irán apareciendo. Equidad: entendemos por equidad el principio y modo de acción que busca compensar las desventajas de carácter individual o social para lograr la igualdad de oportunidades. Igualdad de oportunidades: principio que garantiza la igualdad de derechos, a través de la eliminación de obstáculos, de carácter social o personal, que sitúan a las personas en posición de desventaja de cara al cumplimiento de sus derechos. RAE

<sup>3</sup> Declaración de Beijing 1995. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2006/4654.pdf> (Consultada 13/10/2019)

---

La igualdad entre hombres y mujeres es una cuestión muy demandada en nuestras sociedades actuales; ninguna persona debería tener más derechos, oportunidades ni privilegios únicamente por pertenecer a un género u otro. Históricamente, y en todos los ámbitos de la vida, la mujer ha sido relegada a un segundo plano empujada por las diferentes normas y roles culturales que han sido transmitidos entre generaciones y que han propiciado la supremacía del hombre sobre la mujer. Es importante tener presente esta desigualdad histórica y adquirir conciencia de que, hoy, la mujer continúa enfrentándose a situaciones desiguales, por el hecho de ser mujer. Esta necesidad de tomar conciencia de esta realidad no responde a una búsqueda de compensación ni tampoco a un deseo de inversión de la situación - buscar la supremacía de lo femenino - sino admitir que es el único punto de partida para poder luchar en común por una realidad igualitaria. Es necesario, además, tomar conciencia también de que, si bien se han obtenido logros y se ha avanzado en esta materia, todavía queda mucho por hacer ya que los derechos de las mujeres se ven hoy vulnerados y la violencia contra las mujeres es una realidad. En lo que va de año, 2019, sólo en España 90 mujeres han sido asesinadas: 51 feminicidios íntimos oficiales, 4 feminicidios íntimos no oficiales, 5 feminicidios no íntimos, 1 feminicidio infantil, 18 feminicidios familiares, 1 feminicidio por prostitución, 4 asesinatos de mujeres por robo, 1 asesinato de mujer por violencia comunitaria, 5 feminicidios sin datos suficientes y, las 3 menores asesinadas en el marco de la violencia machista.<sup>4</sup> Tomar conciencia de estos datos es necesario pero insuficiente, se precisa de una intervención política, legal y social para eliminar la injusticia y la desigualdad.

La equidad de género nos lleva al centro del desarrollo, de los derechos humanos y de la justicia y sin duda, es la educación la herramienta de transformación, con un marco legal adecuado. Sólo el reconocimiento de la igual dignidad humana hace posible el crecimiento común y personal de todos. Para que se de este crecimiento será necesario apoyar y asegurar

---

<sup>4</sup> El País, Noticias sobre Feminicidios. 9/11/2019. [https://elpais.com/tag/asesinato\\_mujeres/a/](https://elpais.com/tag/asesinato_mujeres/a/) (Consultada 15 /11/2019)

---

que se den las condiciones de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como garantizar ante la ley una igualdad objetiva entre las diferentes clases sociales.

Con este objetivo fundamental, se ha elaborado una extensa legislación, tanto a nivel nacional y autonómico como internacional por las cuales hoy existe protección contra la violencia hacia las mujeres, así como unas normativas igualitarias que se mantienen en constante análisis y avance con el fin de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

El feminismo fue un movimiento que nació a finales del siglo XVIII, y vale la pena mencionar los casos de Olimpia de Gouges (escritora y política francesa, que tras La Revolución Francesa y la publicación de la “Declaración de los derechos del Hombre y del Ciudadano”, aporta en el año 1791 “La Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadanía”) y Mary Wollstonecraft, (escribió: “*Vindicación de los derechos de la mujer*”, obra considerada fundacional del feminismo) ambas iniciadoras e inspiradoras del movimiento y cuyas muertes fueron también simbólicas.<sup>5</sup> El antecedente más concreto de legislación lo encontramos en Naciones Unidas, que fue el primer organismo en visibilizar la discriminación sexista y elaborar una legislación específica para combatirla. De este modo, la Declaración Universal de Derechos Humanos<sup>6</sup> recoge en el Artículo 1:

*“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.*

---

<sup>5</sup>Nuria Varela, *Feminismo para principiantes*, 2008. Págs. 17 y 22. <http://kolectivoporoto.cl/wp-content/uploads/2015/11/Varela-Nuria-Feminismo-Para-Principiantes.pdf> (Consultada 15/11/ 2019)

<sup>6</sup> Declaración Universal de Derechos Humanos <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/> (Consultada 15/11/2019)

---

Es interesante recoger el Artículo 2:

*“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”.*

Veamos a modo de resumen los principales hitos en este ámbito que aparecen recogidos en la ONU<sup>7</sup>:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 reafirma lo citado en los párrafos anteriores.
- La Declaración de 1975 como Año Internacional de la Mujer y la Organización de la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, llevada a cabo en México (1975), año en el que se declara el 8 de marzo como el Día Internacional de la Mujer.
- Aprobación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en la Asamblea Nacional de las Naciones Unidas en 1979.
- La Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer llevada a cabo en Copenhague en 1980, con fuertes recomendaciones para la adopción de medidas nacionales para asegurar la posesión y el control de la propiedad por parte de las mujeres, así como las mejoras en los derechos de estas con respecto a la herencia, la custodia de los hijos y la pérdida de la nacionalidad.
- La Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer, llevada a cabo en el marco de la Conferencia Mundial para el Examen y evaluación de los logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, desarrollo y Paz, en Nairobi (1985), descrito como el nacimiento del feminismo a nivel mundial y en el cual dejó en evidencia que los acuerdos de México no se habían cumplido.

---

<sup>7</sup>Conferencias Mundiales sobre la Mujer: ONU. <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women> (Consultada 24/10/2019)

- La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, y la Plataforma de Acción de Beijing en la que se reivindicó los derechos de la mujer como Derechos Humanos y se establecieron acciones específicas para asegurar el cumplimiento de estos derechos. Esta Cuarta Conferencia fue un punto de inflexión en la agenda mundial de igualdad de género, constituyendo un programa en favor del empoderamiento de la mujer, con el establecimiento de una serie de objetivos estratégicos con medidas para el progreso de las mujeres centrándose en 12 esferas (La mujer y la pobreza, Educación y capacitación de la mujer, La mujer y la salud, La violencia contra la mujer, La mujer y los conflictos armados, La mujer y la economía, La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones, Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, Los derechos humanos de la mujer, La mujer y los medios de difusión, La mujer y el medio ambiente, La niña)<sup>8</sup>.
- La Declaración del Milenio; Objetivos de Desarrollo del Milenio en el año 2000.
- La Declaración de la ONU Mujeres, en 2010, en la que se congregan cuatro organismos e instituciones de las Naciones Unidas. El Fondo Monetario de desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, la División para el Adelanto de la Mujer, la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer.
- En América Latina la realización de la Sexta Conferencia Internacional Americana constituye el primer hito en la construcción de la agenda de las mujeres, así como la ratificación del tratado de la Habana de 1928. En este espacio, mujeres de todas las naciones se agolparon en los exteriores de la Conferencia reclamando su participación, ante la ausencia de representantes femeninas entre los delegados de los 21 países, quienes argumentaron que solo ellos podían hablar en la sala del género femenino. A raíz de este evento se crea la Comisión Iberoamericana de Mujeres.

---

<sup>8</sup> Conferencias Mundiales sobre la Mujer.

<https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women> (Consultada 15/11/2019)

- La celebración de la Primera Conferencia Regional sobre la Integración de la mujer en el desarrollo económico y social de América Latina, en la Habana en 1977 hasta la última que se celebró en Montevideo en 2016. Se resaltan particularmente los consensos alcanzados en las conferencias regionales de Santiago de 1977, Lima de 2000, México de 2004, Quito de 2007, Brasilia de 2010 y Santo Domingo de 2013.
- La aprobación del Programa Regional para las mujeres de América Latina y El Caribe entre 1995 y 2001, en Argentina.
- La aprobación de la Convención Iberoamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, en Belém Do Pará en 1994, que dio pie para la negociación y promulgación de las primeras leyes nacionales sobre la violencia contra las mujeres.
- El planteamiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada por los estados Miembros en 2015, marcando en su Objetivo número 5, Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas.



Gráfico 1: Objetivos de desarrollo Sostenible. Fuente: ONU 2015

---

Por otro lado, los Objetivos de Desarrollo Sostenible<sup>9</sup> centran la cuestión de género en el objetivo número 5, indicando lo siguiente: *“(...) poner fin a las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas no es solo un derecho básico, sino que es crucial para el desarrollo sostenible, pues empoderar a las mujeres tiene un efecto multiplicador y ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo a nivel mundial”*. Indica, además, que, si bien hay más mujeres que nunca en el mercado laboral, siguen existiendo desigualdades, negando los mismos derechos laborales que a los hombres: *“La violencia, la explotación sexual, la división desigual del trabajo no remunerado - tanto doméstico como en el cuidado de otras personas- y la discriminación en la toma de decisiones en el ámbito público son grandes obstáculos que aún persisten. El cambio climático y los desastres continúan teniendo un efecto desproporcionado en las mujeres y los niños, al igual que el conflicto y la migración”*. Por ello, es fundamental garantizar el acceso universal a la salud reproductiva y sexual y otorgar a la mujer derechos igualitarios en el acceso a recursos económicos, como tierras y propiedades, constituyendo esto las metas fundamentales para conseguir este objetivo.

En cuanto a la atención a los contenidos género<sup>10</sup> en el resto de ODS:

- En el **Objetivo 1**: *“Erradicar la pobreza en todas sus formas y en todos los lugares”*, manifiesta la necesidad de crear estrategias de desarrollo sensibles al género.
- En el **Objetivo 4**: *“Asegurar una educación de calidad inclusiva y equitativa y oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida para todos”*, enfatiza la idea de romper con las disparidades de género.
- En el **Objetivo 17**: *“Fortalecer los medios de implementación y revitalización de una asociación global para el desarrollo sostenible”*, se subraya la necesidad de datos de calidad, fiables y desagregados por género.

---

<sup>9</sup>Día Naranja. Página de Naciones Unidas. <https://www.unodc.org/lpo-brazil/es/frontpage/2015/09/03-dia-naranja-celebra-el-compromiso-por-la-igualdad-de-genero-en-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible.html> (Consultada 15/11/2019)

<sup>10</sup> Informe GEPDO, La igualdad de género en la Agenda Internacional del Desarrollo, 2015. Disponible en: [http://genderobservatory.com/wp-content/uploads/2015/06/G%C3%A9nero\\_y\\_Agenda\\_Post2015\\_InformeGEPDO\\_CORR.pdf](http://genderobservatory.com/wp-content/uploads/2015/06/G%C3%A9nero_y_Agenda_Post2015_InformeGEPDO_CORR.pdf) (Consultada 16/11/19)

- En estos 5 de los 17 objetivos pone de relieve la necesidad de poner el foco, tanto en hombres como mujeres, reconociendo sus diferentes puntos de partida y necesidades. Estos objetivos son:

Objetivo 2: “Finalizar con el hambre, lograr la seguridad alimentaria y una nutrición mejorada y promover la agricultura sostenible”;

Objetivo 6: “Asegurar la disponibilidad y la gestión sostenible de agua y saneamiento para todos”;

Objetivo 8: “Promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos”;

Objetivo 11: “Convertir las ciudades y los asentamientos humanos en inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles”;

Objetivo 13: “Tomar acciones urgentes para combatir el cambio climático y sus impactos”.

No obstante, en el informe “Autonomía de las mujeres e igualdad en la Agenda de desarrollo sostenible” preparado en el marco de la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe realizado en la ciudad de Montevideo en el año 2016, la visión de género puede verse transversalizada en todos los objetivos y metas planteadas en la Agenda 2030.



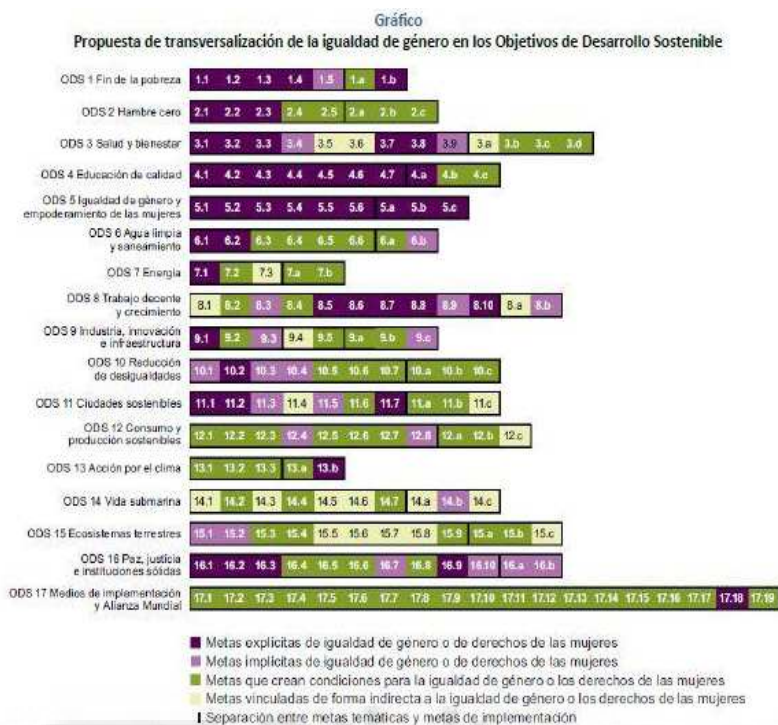


Gráfico 2: Propuesta de transversalización en las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) según el lenguaje acordado en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Fuente: Tomado de Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible.

En esta misma línea, la propuesta del Grupo de Trabajo Abierto<sup>11</sup> subraya las siguientes necesidades:

- llevar a cabo reformas para dar a las mujeres igualdad de derechos con relación a los recursos económicos, así como al acceso a la propiedad y control de la tierra y otras formas de propiedad, servicios financieros, herencia y recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales;
- mejorar el uso de las tecnologías, en particular de la información y las comunicaciones para promover el empoderamiento de las mujeres;
- adoptar y reforzar políticas sólidas y legislación aplicable para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles.

<sup>11</sup> Síntesis elaborada a partir de "Open Working Group Proposal for Sustainable Development Goals" Goal 5.: (Open Working Group, 2014) Disponible en: [http://www.ieee.es/Galerias/fichero/docs\\_marco/2015/DIEEEM31-2015\\_ODM\\_ObjetoivosDesarrolloSostenible\\_JLfdzCadavid.pdf](http://www.ieee.es/Galerias/fichero/docs_marco/2015/DIEEEM31-2015_ODM_ObjetoivosDesarrolloSostenible_JLfdzCadavid.pdf) (Consultada 15/11/2019)

El marco normativo es amplio y la enumeración o relación de este mismo se escapa a la intención de este trabajo. Como referencia normativa, tanto para la realización de este Trabajo de Fin de Máster, se ha tenido en cuenta como referencia la siguiente normativa:

- Ley para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (Ley 3/2007, de 22 de marzo).
- Ley de protección integral contra la violencia de género (Ley 1/2004, de 28 de diciembre).
- La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (25/9/2015).

Resulta interesante tener, a modo de resumen, el presente cuadro que nos ofrece la visión general de las más relevantes y diferentes agendas internacionales en materia de mujer y género que he comentado de forma general.

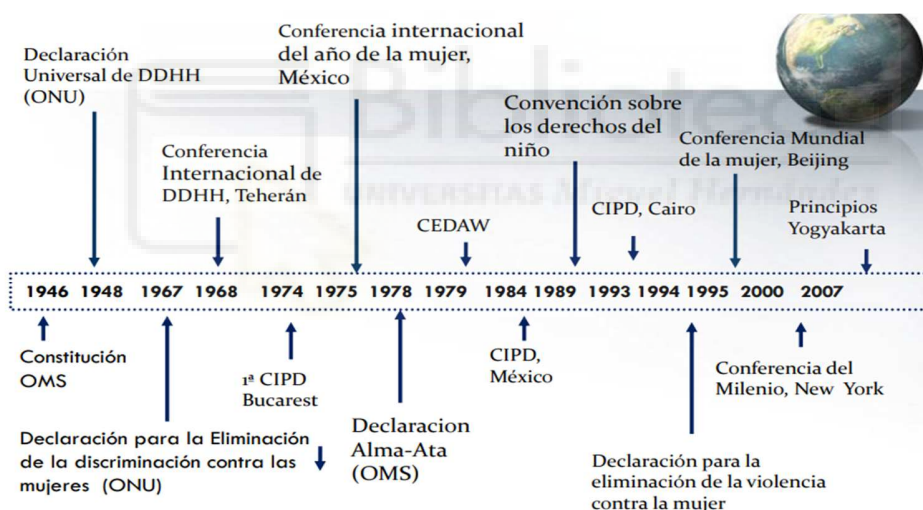


Gráfico 3: Hitos globales en la Agenda Internacional de Género. Fuente cedida de profesora de Máster Interuniversitario Cooperación al desarrollo. UMH.

Así mismo, en el siguiente gráfico podemos ver los hitos globales en la en la agenda regional de género:



Gráfico 4: Agenda regional de género. Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (CEPAL)

## 2.1. OBJETIVO GENERAL

Guaguacuna es una Organización No Gubernamental, de iniciativa social y carácter privado, sin ánimo de lucro, legalmente constituida e inscrita en el Registro de Entidades de Voluntariado, adoptando la forma jurídica de Asociación y realizando su actividad en el ámbito de la acción social a favor de los más desfavorecidos y de intereses sociales colectivos. Para Guaguacuna, la educación inclusiva, equitativa y de calidad es una herramienta necesaria para combatir la desigualdad y promover la justicia social. Un derecho humano que, a su vez, es un catalizador para ejercer el resto de los derechos fundamentales.

---

Cuenta con 20 años de experiencia de intervención en terreno especialmente en el ámbito escolar, en la primera infancia, en guarderías y ludotecas de Otavalo, (Provincia de Imbabura, Ecuador). En este recorrido, se detecta la pertinencia de iniciar una línea de trabajo desde la investigación y la sensibilización poniendo especial enfoque en la Igualdad de Género, dado que el trabajo que realiza Guaguacuna lo aborda fundamentalmente con mujeres.

Desde esta experiencia, Guaguacuna toma conciencia de que la desigualdad de género aparece en todas las estructuras sociales impactando en los derechos de las niñas y de las mujeres, y de forma más grave, representada muchas veces en forma de violencia. Este será el punto de partida del objetivo general del presente trabajo, la **realización de una propuesta de Plan Estratégico de Igualdad de Género para la ONG Guaguacuna.**

## 2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para la consecución del objetivo general se extraen los siguientes objetivos específicos:

2.2.1. ¿Cómo se elabora un Plan de Igualdad de Género para una ONG?

2.2.1.1. Pasos para desarrollar un Plan de Igualdad de Género. Identificar las diferentes etapas para implementar un plan de género.

2.2.2. Presentación de la ONG Guaguacuna y su ámbito de actuación.

2.2.2.1. Entrevista a las fundadoras para conocer la situación de Otavalo y lo que llevó a fundar la ONG.

### 2.2.1. ¿Cómo se elabora un Plan de Igualdad de Género para una ONG?

El rastreo por Google nos dirige a cientos de documentos con relación a la materia que nos ocupa. Los consultados coinciden en el objetivo fundamental: pretender concienciar a las ONGS de la necesidad de alcanzar la igualdad de oportunidades en sus instituciones mediante la elaboración e implantación de un Plan de Igualdad. Hablamos, en todo caso, de una toma de conciencia que pasará por el autoanálisis y la reflexión dentro la especificidad y ámbito de actuación de cada ONG.

---

El documento base para iniciar este breve esquema para la realización del Objetivo General, que es la redacción de un Plan de Igualdad de Género para la ONG Guaguacuna, será la *Guía para la elaboración de un Plan de Igualdad en ONG de Acción Social* del año 2011<sup>12</sup>.

Comenzamos delimitando qué es el Tercer Sector:

*“El Tercer Sector de Acción Social es el ámbito formado por entidades privadas de carácter voluntario y sin ánimo de lucro que, surgidas de la libre iniciativa ciudadana, funcionan de forma autónoma y solidaria tratando, por medio de acciones de interés general, de impulsar el reconocimiento y el ejercicio de los derechos sociales, de lograr la cohesión y la inclusión social en todas sus dimensiones y de evitar que determinados colectivos sociales queden excluidos de unos niveles suficientes de bienestar”.*

Se trata de un ámbito institucional que satisface necesidades de producción, distribución e integración social guiadas por valores de solidaridad, igualdad de oportunidades, no discriminación y participación, por ello lidera el campo social en la creación de conciencia de responsabilidad social dentro del sector social, teniendo gran influencia en la sociedad civil y *un papel ineludible en la construcción de la igualdad de oportunidades y trato entre los sexos, más allá del cumplimiento de la legislación vigente: por coherencia y justicia (vinculación con la misión) y por oportunidad (por innovación, contexto social y necesidad detectada)*.<sup>13</sup>

Iniciamos la reflexión con una definición de lo que es un Plan de Igualdad de Género<sup>14</sup>:

*“Un plan de igualdad debe fijar los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar, así como sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.*

---

<sup>12</sup> Guía para la elaboración de un Plan de Igualdad en ONG de Acción Social. Plataforma de ONGS de Acción Social. 2011. [https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1366138261\\_044.pdf](https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1366138261_044.pdf) (Consultada 20/10/2019)

<sup>13</sup> Guía para la elaboración de un Plan de Igualdad en ONG de Acción Social. Plataforma de ONGS de Acción Social. 2011. [https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1366138261\\_044.pdf](https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1366138261_044.pdf) (Consultada 20/10/2019- Página 8)

<sup>14</sup> Guía Práctica sobre cómo elaborar un Plan de Igualdad de Género. Consejería de Igualdad de Andalucía. [http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/110/doc178181\\_Guia\\_practica\\_Como\\_hacer\\_un\\_plan\\_de\\_igualdad.pdf](http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/110/doc178181_Guia_practica_Como_hacer_un_plan_de_igualdad.pdf) (Consultada 17/10/2019)

---

La guía toma referencia de la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que insta a dirigir la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situando a éstas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido. En el Título IV se regula el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y, establece el mecanismo para alcanzar este derecho a través de la puesta en marcha de medidas que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. El contenido de la guía versa en torno a las pautas o claves que debe seguir una ONG para implementar un Plan de Igualdad de Género en la empresa o institución que lidera.

En primer lugar, toda ONG que es receptora de fondos públicos debe sentirse afectada por la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Esta ley se aplica a las ONGS considerando las siguientes cuestiones: promoción no discriminatoria con planes de desarrollo profesional dirigido a mujeres; revisión y diseño de una política salarial; participación y toma de decisiones en todos los espacios; comunicación interna y externa orientada a la inclusión, con lenguaje verbal y visual igualitario; comunicación que trate de combatir los estereotipos de género; salud laboral y prevención de riesgos también desde la perspectiva de género; transversalización en los servicios y programas que desarrolla la entidad, atendiendo de forma sistemática a las necesidades prácticas y estratégicas de las personas usuarias, hombres y mujeres. Esta aplicación de la ley conlleva el uso de estrategias que posibiliten la incorporación del enfoque de género por lo que será preciso contar con sistemas de registro con datos desagregados por sexos; acciones de sensibilización y formación para desarrollar una gestión con perspectiva de género; estrategias que conduzcan hacia el equilibrio de participación y representatividad en todos los espacios de la ONG; protocolizar el compromiso explícito y público de la entidad en el ámbito de la igualdad, garantizando que el enfoque de género esté sistematizado en la cultura de la organización; asignar a responsables de velar por la inclusión de la perspectiva de género; realizar seguimiento y evaluación de las acciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades.

---

Conviene tener presente a modo de guía, los puntos destacables de la L.O.I. Estos son:

- El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- El principio de composición equilibrada en cargos de responsabilidad y en los consejos de administración de las empresas.
- La definición del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Las políticas públicas para conseguir efectividad en el principio de igualdad con planes estratégicos de igualdad de oportunidades.
- Medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

#### **2.2.1.1. Pasos para desarrollar un Plan de Igualdad de Género.**

1- Establecer el compromiso, y por escrito, desde la Dirección y comunicarlo a la plantilla. Este documento deberá incluir los objetivos que desea alcanzar, teniendo como inspiración la legislación.

2- Constituir una Comisión de Igualdad, es decir, un equipo de trabajo, de forma paritaria entre ONG y las personas trabajadoras.

3- Realización de un diagnóstico de la ONG en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

4- Diseño del Plan de Igualdad: en primer lugar, habrá que definir cuáles son los objetivos generales y específicos, basados en los resultados del diagnóstico, estos objetivos se traducirán en acciones, es decir, medidas correctoras. Este plan se establecerá en un calendario y, además, se determinarán los recursos, tanto humanos como materiales necesarios; además, se designará a las personas responsables de su ejecución y a las personas destinatarias de este. El plan deberá ser aprobado y firmado por el Consejo de Dirección de la ONG y todos los miembros que conforman la Comisión de Igualdad.

Lo que debe contener un plan de igualdad es el acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción y formación, las retribuciones, la ordenación del tiempo de trabajo, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la prevención del acoso sexual por razón de

sexo. Todo plan de igualdad no tiene por qué contemplar todas estas medidas, ni tampoco con la misma intensidad.

5- Difusión del Plan de Igualdad, externa e interna.

6- Implantación y seguimiento del Plan de Igualdad.

7- Evaluación del Plan de Igualdad: eficacia, mejora, cumplimiento de objetivos y si los resultados han sido los previstos.





## 2.2.2. Presentación de la ONG Guaguacuna y su ámbito de actuación.

Guaguacuna<sup>15</sup>, (en la imagen, logo de la ONG) es el nombre en quechua que escoge la ONG, que significa “niños”, en sentido genérico y neutro, abarcando tanto a los niños como a las niñas. Tiene su sede en la calle Ramón y Cajal, nº 16 de San Vicente del Raspeig en Alicante. Se trata de una ONG sin ánimo de lucro fundada en 1999 que trabaja en un programa de ayuda al desarrollo de las comunidades indígenas más



necesitadas de Ecuador, concretamente en la zona andina de la provincia de Imbabura, ubicada en el norte del país, a 60 kilómetros de Quito, capital de la República. La provincia de Imbabura está formada por seis cantones, de los cuales, el que nos interesa es el cantón de Otavalo porque es la zona de actuación de la ONG. Guaguacuna tiene, o ha tenido como colaboradores, a Sepla (Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas) en el Centro de Atención Especializada de Niños y Niñas Discapacitados de La Joya, además del proyecto de becas de estudios. Este proyecto atiende a unos 50 niños y niñas con discapacidad física, psíquica y sensorial de entre 0 y 12 años

ofreciendo un servicio individualizado de atención temprana basado en la estimulación, logopedia y fisioterapia. Cuenta, además, con servicio de comedor y transporte, siendo un centro moderno, tanto en su concepción arquitectónica como en las terapias que se ofrecen. En cuanto al programa de becas, Guaguacuna ha podido becar a cerca de 145 niños y niñas de familias de ingresos muy bajos. La ONG funciona a través de donativos de personas



<sup>15</sup> <http://www.guaguacuna.org/quienes-somos/>

individuales o empresas, de cuotas de los socios, así como de las subvenciones o concesiones de proyectos públicos. La Junta Directiva está formada por personas voluntarias y las acciones que promueve, aquí en España como en Ecuador, se llevan a cabo también por personas voluntarias. Se trata de una ONG que solo tiene contratada a la vicepresidenta, Mónica Beviá.

### 2.2.2.2. Entrevista a las fundadoras para conocer la situación de Otavalo y lo que le llevó a fundar la ONG.



Aída Crespo ha vivido siempre en la casa que construyó su abuelo en el centro de la ciudad de San Vicente del Raspeig.

Cuando entras en ella te das cuenta de la historia que tiene y de las historias que tienen muchas personas que han pasado por las vidas de los miembros de su familia. Aída tiene 83 años, pero no los aparenta, por su vitalidad, energía en la presencia y en habla y transmite alegría con su voz y su mirada. Es una mujer profundamente cariñosa y comprensiva, se le nota en cuanto empiezas a hablar con ella.

Tiene 4 hijas y 2 hijos, los cuales siempre le han apoyado y ayudado en sus proyectos. Siendo muy joven ya se sintió inspirada por su tía, que era pediatra, y que siempre tuvo una enorme vocación de servicio y ayuda en misiones alejadas de España, como África o América. Así que en cuanto pudo, con sus hijos mayores y sus negocios atendidos se marchó a Ecuador, a visitar a los miembros de una familia que años atrás habían estado viviendo con ella, en su casa de San Vicente, y a la que habían contratado para ayuda doméstica y, sobre todo, para el cuidado de su madre, la cual llevaba unos años con una enfermedad que la había dejado dependiente. Este fue el inicio de la ONG; aquella familia, Inés y Fausto, con sus dos hijos, el tiempo y los años compartidos, en los que Aída fue conociendo la realidad de las personas que vivían en Otavalo a través de la experiencia narrada por la propia Inés.

---

## ¿Cómo nació Guaguacuna?

Inés era una señora ecuatoriana que vivía en mi casa y en aquel momento cuidaba de mi madre enferma. Por entonces, yo tenía 58 años. Inés contaba unas historias dramáticas de la zona donde vivía, y decidí ir allí, al país de Inés, para ver de primera mano esos problemas y me di cuenta de la necesidad tan grande que había y decidí tomar partido. Inicialmente, ni se me pasó por la cabeza que este viaje terminaría en una ONG, pero al contabilizar el dinero que necesitaría para dar de comer a ochenta niños y niñas en el comedor infantil de la escuela, que eran unos 374 dólares, el proyecto se puso en marcha, y desde 1999 hasta hoy hemos hecho muchas cosas en Otavalo.

## ¿Qué es lo que has hecho desde entonces?

Durante estos 20 años, hemos trabajado para el desarrollo de las comunidades del cantón de Otavalo, hemos sacado adelante muchos pequeños proyectos, pero que han tenido gran calado para el tejido social del cantón. Vimos desde el principio tres grandes necesidades: alimentación, educación y salud. Empezamos en 1999 por la primera escuela con un Programa de Alimentación Infantil, y desde el año 2000, con ayuda del Patronato Municipal, se ha ido extendiendo el programa a otras instituciones educativas. Fundamentalmente se trata de construir cocinas y comedores escolares y se dota del mobiliario necesario. En los patios, que es donde se solía tomar la comida, limpiamos la estancia, y construimos cocinas-comedores, pintamos y ponemos el equipamiento. También hemos construido aulas y hemos dado forma a un programa de becas de estudio que está ayudando durante todos estos años a las familias con recursos más bajos.

En el campo médico, hemos apoyado a personas que padecen graves enfermedades, trasladándose a España para su tratamiento médico. También se les apoya con medicamentos, tratamientos, ropa. Las necesidades más urgentes. Guaguacuna colabora con el Hospital de San Luis de Otavalo, el Centro de Rehabilitación del Patronato Municipal, cuyas instalaciones reformamos y equipamos; con el Centro de Ancianos de Cotacachi y también con el Comedor de San Luis de la Fundación Manos Amigas.

**Aida, siempre hablas en plural cuando te hago alguna pregunta, y no solo te refieres a los socios de Guaguacuna. Tu hija Mónica, es la vicepresidenta de la ONG. ¿Cómo has conseguido que tu hija se involucre también en este proyecto?**

Después de aquel primer viaje que realicé a Ecuador, y al ver las necesidades tan grandes, comencé a movilizar recursos económicos, primero los míos propios, después los de mi familia, amigos más cercanos, de algunos empresarios o personas con buenos recursos de San Vicente, siempre en mi entorno más cercano. Y cuando teníamos el dinero, ropa y calzado, medicinas, me iba a Ecuador a llevarlo. Siempre pensaba que si me movilizaba aquí, podría llegar a más personas y familias de allí. Mónica siempre me dio buenas ideas y apoyo, así como su ayuda. La primera vez que viajó conmigo se quedó enganchada para siempre, como yo. Lo cierto es que, en aquella época, aquello que intuimos que era tan solo una ayuda, necesitó de una regulación y un control económico, así fue: formalizamos nuestra ayuda y constituimos la ONG, y Mónica fue parte del proceso. Ahora, las cosas se han burocratizado e informatizado y si no fuera por ella, yo no podría o sabría llevar toda la gestión que requiere Guaguacuna. La fase de hacer cosas movidas por el deseo de mejorar aquel entorno, inspiradas por la buena fe, no se ha terminado, para nada, porque queda mucho por hacer, solo que ahora requiere más trabajo burocrático. Pero si no lo haces, te queda ese sentimiento de que puedes mejorar las cosas o incluso salvar a alguien. *(Aída dice esto mirando directa y profundamente a los ojos, tratando de apelar a la conciencia).*



**Imagino que tendréis cientos de anécdotas, pero ¿con qué dificultades, curiosidades, ventajas os habéis encontrado en estos 20 años?**



Nosotras siempre hemos llamado a Guaguacuna la “ONG milagro”, porque siempre que hemos necesitado algo, cualquier cosa, o incluso, cantidades de dinero importantes para ayudar a familias con dificultades tremendas, ese dinero nos ha aparecido en el momento adecuado. Por ejemplo, teníamos una familia que tenía un hijo con una urgencia de una operación de corazón, la cual tenía un coste de 2000 euros, pues al llegar a España, un empresario amigo de la familia, nos hizo la donación exacta por el dinero que necesitaba esa familia. Y otra vez, nos sucedió algo similar. Necesitábamos 9000 dólares para una niña que requería un tratamiento de quimioterapia, y nos llegó un donativo por esa cantidad. No sé, siempre he sido muy optimista, y cuando me preguntaban que de dónde saldrían los recursos, yo siempre he sido muy confiada y positiva, y siempre nos ha llegado la ayuda de forma inesperada.

Aída siempre fue una mujer adelantada para la época en la que le tocó vivir, nos relata que fue ella la que llevaba los negocios, tenía varias tiendas de ropa, y ella iba a comprar la ropa, organizaba los desfiles; *“tenía iniciativa y siempre he sido muy valiente. En mi trabajo he hecho cosas que no se había atrevido a hacer nadie”*, nos dice refiriéndose a los desfiles de moda, también al hecho de que había viajado bastante y conocía muchas cosas. *“Este tenía que ser mi destino”* nos dice con calma, *“y hoy en día, ya tengo una familia allí”*, me comenta mientras me saca recuerdos de una caja, fotos y tarjetas de familias, de niños, con palabras de agradecimiento y llenas de cariño hacia Mamá Aída, que es como la llaman allí.

**¿Crees que en estos años que has estado viajando a Ecuador, la situación a nivel laboral y económico ha cambiado?**



Si, la situación laboral ha mejorado. Hay más oportunidades de trabajo. En el tema de la salud ha cambiado mucho, a mejor, claro. Antes apenas tenían cobertura sanitaria, y ahora tienen más acceso a la salud y a los medicamentos. Aunque en la zona de Otavalo, las mujeres, por ejemplo, no van al hospital a dar a luz, y yo creo que esto hace que las complicaciones en los

niños y niñas sean mayores, por eso es por lo que deduzco que hay tantos niños y niñas con discapacidad en esta zona. En la escuela que tenemos para la discapacidad hay 58 menores.

**¿Y con respecto a las mejoras en la vida de las mujeres? ¿Crees que hay desigualdad entre los hombres y las mujeres?**

Esto no ha cambiado nada, pero nada. Las mujeres son unas sacrificadas y los hombres, en general, unos machistas. ¡Es que es cultural! Ellos trabajan, el viernes cobran, y por la noche se van al bar y se beben el sueldo. Cuando llegan a casa, se ponen violentos con los hijos e hijas y las mujeres. Y es un esquema que se repite, año tras año, semana tras semana. Ellas son unas benditas, se casan jóvenes, tienen hijos en seguida, y con mucha frecuencia, ellos las abandonan, se van con otras mujeres y tienen otras familias, y no se ocupan ni preocupan de las anteriores ni de sus hijos. Y ellas son las que se encargan de la casa, de la educación de los hijos, de que todo salga adelante, del cuidado de los más mayores, de todo. Las mujeres se encargan de que todo salga adelante.

---

### ¿Dónde crees que está el mayor problema en las cuestiones de género? ¿Y dónde crees que podrían estar las soluciones?

El problema ya lo he dicho, es cultural. Hay que cambiar la mentalidad y sin duda la solución está en la formación, en las escuelas, en que los niños y niñas empiecen a recibir una educación diferente. Hay que procurar que las mujeres tengan mayor protección y hacer valer los derechos de ellas. Desde nuestras escuelas hacemos educación y talleres para eliminar o prevenir la violencia de género, no solo con la presencia del ginecólogo español que nos acompaña todos los años y que da charlas y formación a las mujeres. También en otro momento vinieron dos profesoras y estuvieron haciendo talleres de género. Y bueno, ahora que es tan importante tener esta visión de igualdad, pues con este trabajo que estás haciendo podremos tener un Plan de Igualdad de Género.

Por otro lado, también he detectado que hay un problema que me pone los nervios de punta, que es la desigualdad que hay entre las personas que tienen una posición económica buena frente a las que no la tienen. Sobre todo, lo noto en las mujeres que trabajan en el servicio doméstico en las casas de estas personas con más dinero. ¡Me da un coraje ver cómo las tratan! ¡Es como si fueran esclavas!

Continuamos con las declaraciones de la vicepresidenta de Guaguacuna, Mónica Beviá. Sus declaraciones indican que el tejido social de Otavalo ya está construido con una natural forma de actuar discriminatoria hacia las mujeres por razón de sexo. Mónica nos indica que aplicar unas líneas de



actuación o políticas con perspectiva de género permitiría detectar y aislar los contextos y las acciones que lindan con las operaciones que tiene la ONG tratando así de generar educación y sensibilización en la igualdad de oportunidades a la vez que crear esta conciencia de necesidad de igualdad entre los miembros de la comunidad con los que trata Guaguacuna.

Dicha ONG, cuya misión es promover el cambio social y trabajar por la justicia, considera que: *“no puede haber un desarrollo integral y sostenible sin igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. Por ello, y para contribuir con nuestra misión, es preciso incorporar la promoción de la igualdad y la equidad de género en la cotidianidad de Guaguacuna, aquí, en España y en Imbabura”*, nos dice la vicepresidenta de Guaguacuna. En el trabajo que se lleva a cabo en esta provincia, hay una conciencia clara de tener como horizonte la igualdad de género, favoreciendo la incorporación de las mujeres en los procesos de desarrollo, garantizando tanto la participación como el acceso y los beneficios. La propuesta es, no solo integrar a las mujeres en los procesos de desarrollo, sino promover reformas para asegurar que éstos reflejen los intereses y necesidades de las mujeres y contribuyan al logro de la equidad de género. En la imagen vemos Aida Crespo en el momento de realización de las encuestas a un grupo de mujeres de la guardería.

### **¿Cómo se realizaron las entrevistas? Cuenta un poco el proceso.**

La verdad es que al principio tuvimos nuestras dudas, porque pensamos que casi nos tocaría ir puerta por puerta para recogerlas, pero para nuestra sorpresa, al principio las madres se mostraron un poco incrédulas, como ajenas o recelosas a lo que les pedíamos, pero cuando empezaron algunas a completarlas, entonces también querían participar, y la mayoría de las encuestas se realizaron en las guarderías, en presencia nuestra. ¡Nos iba dando una alegría cuando veíamos el montoncito crecer! En el centro de Diversidad Funcional “Renacer”, lo que



En el centro de Diversidad Funcional “Renacer”, lo que



---

hicimos fue entregarlo a los niños y niñas para que lo llevaran a casa. Lo repartimos también a las personas del entorno próximo a Guaguacuna.

**¿Cómo explicas que haya salido un porcentaje de un 31% de personas que dicen poseer un título universitario en una zona rural como Otavalo, además entre población indígena? En un dato que me ha extrañado.**

Intuyo que es por la misma razón por la que dicen que sí que han conocido o vivido situaciones de violencia o incluso, muchas de ellas, son víctimas de malos tratos, pero les da vergüenza contarlo o denunciarlo. Por otro lado, las poblaciones en las que estamos trabajando son de personas indígenas. En estas poblaciones, las tradiciones machistas están muy muy arraigadas; lo que dicen los maridos, los hombres en general, se tiene en cuenta y la mujer, baja la cabeza y obedece. Son comunidades muy cerradas. Y las mujeres se dan cuenta cuando hablan con nosotras de que hay cosas que no deberían permitir, y se avergüenzan encima de todo. A mí me da mucha pena ver algunas cosas de las que veo cuando estoy allí.

**¿Crees que hay familias que no llevan a sus hijos e hijas a la escuela?**

Creo que sí, que los llevan a los mercados a vender con ellos, que los tienen en sus trabajos, ayudando, aunque sea para cuidar de los hermanos más pequeños. Lo cierto es que, a las guarderías nuestras los traen siempre y más aún, cuando garantizas que vas a ofrecer un plato de comida, un almuerzo. En ese caso sí que traen a sus hijos. Muchas de estas familias viven de la artesanía que venden en los mercados locales y se ven obligados a llevarse a los hijos e hijas por no dejarlos solos parte del día.

**En los 20 años que estás yendo a Otavalo, ¿has observado diferencias con respecto al trato o a la calidad de vida recibido por las mujeres?**

Muchísima. Desde que entró Rafael Correa en el gobierno y se empezaron a tomar medidas legales, comenzaron a hacerse campañas de publicidad, anuncios por la televisión, se

---

creó la Comisaría de la Mujer, se crearon medidas penales efectivas para los violadores, para las personas que no pagan la pensión de sus hijos e hijas, para el maltrato doméstico, etc. En definitiva, se empezó a poner especial atención a las leyes que protegen a las mujeres. Cuando se ven consecuencias penales la gente empieza a tomar conciencia y a darse cuenta de que lo que se estaba permitiendo y lo que estaban haciendo, está mal.

### **¿Suelen trabajar las madres que llevan a sus hijos e hijas a vuestras guarderías o comedores?**

Las mujeres están todo el día trabajando. Están al cuidado de los hijos e hijas, de los maridos, de los padres y madres suyos y de su marido. Se encargan de que la casa funcione, venden en el mercado, cuidan los animales y muchas trabajan ofreciendo ayuda doméstica en otras casas.

### **¿Cómo describirías el perfil de una mujer de tu edad allí? ¿Y de una mujer de 30 años por ejemplo?**

*(Mónica tiene 56 años. Se ríe al hacerle esta pregunta).* Una mujer a mi edad allí es una abuela; no sólo porque ya tiene nietos, incluso, bisnietos, sino porque su aspecto ya es el de una mujer mayor de aquí, muy envejecida y castigada por la dureza de su vida. Una mujer de 30 años es una mujer madura, como una española de 55 años. También con hijos, dos o tres, los tienen cuando son muy jóvenes.

### **¿Cómo sería un día en la vida de una mujer de allí?**

Las mujeres se levantan muy temprano, a las 4:00 de la mañana y se ponen a cocinar y a lavar y a hacer las tareas domésticas. Preparan el desayuno y la comida, arreglan a sus hijos para la escuela, los llevan y siguen trabajando, en la casa o fuera, pero están todo el día sin parar. A mi me asombra la capacidad de trabajo y de sacrificio que tienen. A las 20:00 h más o menos acaba el día, se acuestan a dormir. Los fines de semana, suelen visitar a la familia, o comen juntos. También se reúnen en la minga para hacer tareas comunitarias. Es en los fines de semana cuando

los maridos suelen beber mucho, y gastarse también el dinero ganado durante a semana. Es cuando suceden los episodios de gritos y peleas, de maltrato en las familias.

### ¿Crees que en Otavalo existe desigualdad en general? ¿Y de género?

Si, existe desigualdad de clases, entre los que son indígenas y los que no los son. Y por supuesto, de género.



**Las encuestas revelan en un 95,5% que les gustaría que se realizaran más acciones para mejorar o lograr la igualdad de género. ¿Qué acciones crees que podrían hacerse para comenzar?**

Las medidas legales que se están realizando ya por parte del gobierno y las autoridades competentes están muy buen, estas educan a la sociedad; esto a corto plazo, da resultados. Todas las transformaciones deben empezar por la educación, y los resultados se tienen que esperar a largo plazo, cuando los que ahora son niños, sean mayores.

### ¿Cómo son, en general, las relaciones de los miembros de una familia dentro de la misma?

En las familias, el hombre tiene un trato especial y es quien toma las decisiones dentro del hogar y a la que afecta a todas las cuestiones importantes. La mujer, obedece y es sumisa y retraída. Los hijos e hijas también obedecen a la figura masculina. Cuando los hijos crecen, dentro de las relaciones fraternales, las hermanas, obedecen a los hermanos también. Es un comportamiento que se va aprendiendo de los patrones de comportamiento de sus padres, y de la sociedad en general.

## ¿Crees que las mujeres son conscientes de su desigualdad?

En muchas ocasiones no son conscientes de los micromachismos, pero si se dan cuenta, por ello, piden más acciones para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres.

## 3. METODOLOGÍA

En cuanto a la metodología para alcanzar los mencionados objetivos, he seguido el siguiente orden de razonamiento y exposición:

### 3.1. Breve recorrido por la legislación ecuatoriana en materia de género.

Ecuador cuenta con una legislación y política relacionada con el sufragio femenino.

Antes de 1929 no existía disposición alguna contraria a este y esto era así más que nada por omisión, ya que en la práctica las mujeres “no eran ciudadanas con posibilidad de elegir y participar en la política”<sup>16</sup>. La Constitución de 1892 establecía que para ser ciudadano había que ser mayor de 18 años y saber leer y escribir. En la Constitución de 1884 se establecía que eran ciudadanos los varones que hayan cumplido los 21 años, que sepan leer y escribir que sean o hayan sido casados<sup>17</sup>. En 1916, Matilde Hidalgo aprovechando la omisión en la ley del derecho al voto de la población femenina, se inscribe en los registros electorales y somete su caso a consulta ministerial con respuesta favorable. Fue a raíz de su participación cuando se empiezan a construir los instrumentos legales para la participación femenina y la igualdad de género en Ecuador.

Referente a la legislación sobre las mujeres, educación y trabajo, existía el acceso a la educación para el sector privilegiado de la sociedad, pero estaban relegadas a sus deberes de esposas y madres, y solo podían ejercer el comercio con la autorización de sus maridos. La Constitución de 1929 amplió derechos políticos y sociales: Ley de Contratación del Trabajo y

---

<sup>16</sup> Iconos, Revista de Ciencias Sociales, Nº28. Flacso-Ecuador. (mayo 2007, p.160-162). Ana M<sup>a</sup> Goetschel, compiladora. Orígenes del feminismo en el Ecuador. Antología.file:///C:/Users/F541/Downloads/Dialnet-OrigenesDelFeminismoEnElEcuadorAntologia-5317310.pdf

<sup>17</sup> [https://es.wikipedia.org/wiki/Sufragio\\_femenino\\_en\\_Ecuador](https://es.wikipedia.org/wiki/Sufragio_femenino_en_Ecuador) (Consultada 12/2019)

Regulación con relación a la jornada laboral para las mujeres y menores; Ley del Matrimonio Civil y Divorcio que autorizó el divorcio mutuo.

En 2008, en la Constitución vigente, se establece el deber del Estado de “garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos humanos y reconoce que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades” y aborda la voluntad de conservar la paridad para la elección de cargos públicos representativos, la representación paritaria de los hombres y mujeres en los cargos de nominación pública, en instancias de dirección, en los partidos o movimientos políticos y en los cargos de decisión internos políticos- partidarios. En el 2007 se promulga el Decreto Ejecutivo N° 620 que, declara la política de Estado la erradicación de la violencia de género hacia la niñez, adolescencia y mujeres y establece el “Plan nacional de erradicación de la violencia de género”. A partir de esta fecha se pueden observar las diferentes legislaciones en materia de género, que presentaré a modo de cuadro- resumen:

Año	Cuerpo Legal/ Planes / Programas	Contenido esencial
1995	Ley 103 contra la Violencia a la Mujer y a la Familia	Erradicación de la violencia de género
2003	Código de la Niñez y Adolescencia	Igualdad y no discriminación. Protección contra maltrato, abuso, explotación sexual
2005	Código del Trabajo	Derecho de los/las trabajadores/as, prohibición del despido intempestivo por maternidad, remuneración por maternidad/paternidad.
2007	Nacional de Erradicación de la Violencia Intrafamiliar y de Género hacia la Niñez, Adolescencia y Mujeres	Contempla la transformación de patrones socioculturales, protección integral, acceso a la justicia, visibilizarían de la violencia sexual

2008	Plan Nacional de Erradicación de Delitos Sexuales en el Ámbito Educativo	No discriminación, con enfoque de derechos humanos, género, equidad generacional, étnico-cultural, discapacidad y movilidad.
2009	Ley Orgánica del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social.  Ley Orgánica de la Función Legislativa	Igualdad de Derechos y Oportunidades para participar en la vida pública.  Enfoque de derechos de la mujeres e igualdad de género creando la Unidad Técnica Legislativa
2010	Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización  Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas	Establece a los Concejos Cantonales para Protección de Derechos la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de políticas públicas. Establece una comisión permanente de igualdad y género.  Definición de incorporación de enfoque de género, étnico-cultural, generacional, de discapacidad y movilidad.
2011	Ley Orgánica de Educación Intercultural	Principio de universalidad, no discriminación, enfoque de derechos, igualdad de género, corresponsabilidad.
2013	Ley Orgánica de Comunicación	Prohíbe la difusión de contenidos discriminatorios por cuestión de sexo, identidad de género, orientación sexual.

2014	Código Orgánico Integral Penal  Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad	Tipifica la discriminación y la violencia contra las mujeres.  Norma las atribuciones, finalidad, ámbito, principios, naturaleza, integración estructura y funciones de los Consejos Nacionales para la Igualdad, entre ellos, el de género.
2017- 2021	Planes Nacionales para el Buen Vivir	Aborda diferentes problemáticas sociales, como desigualdad y discriminación basadas en el género.

Gráfico 5: Cuadro resumen de Legislación Nacional en materia de Igualdad y género. Elaboración propia extraído de fuente: Atlas de Género. INEC 2018.

El análisis realizado por el INEC en coordinación con Comisiones Especiales de Estadística, establece que uno de los objetivos que presenta mayores inconvenientes para ser monitoreado es el ODS 5: “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niños” porque están clasificados dentro de un apartado que catalogan como “requiere mejoras en la obtención de fuentes de información o requieren identificar nuevas fuentes o fuentes complementarias de información” e indica que hay un 70% de estos indicadores que están dentro de esta categoría. Por lo que hay que considerar para empezar este análisis que hay insuficiencia en la recolección de datos y de información fiable en materia de igualdad de género.

### 3.2. Análisis externo de la situación de género en la Provincia de Imbabura: datos y estadísticas de la población de Imbabura.

A continuación, presento una tabla con la población total y distribución entre las 26 provincias existentes en Ecuador.



**Dato 0:** Imbabura se sitúa en el decimocuarto lugar por el número de habitantes, con una población total de 404.003 habitantes. Tiene una superficie total 4.587,51 km<sup>2</sup> (para situarnos, la misma superficie que Aragón, España). Imbabura cuenta aproximadamente con 28.000 empresas y con una población económica activa de 187.353. La tasa de alfabetización es del 89,37% y de analfabetismo es del 10,63%. Los hogares que disponen de Internet son 9.738. Los nacimientos registrados

en la provincia fueron 7.825<sup>18</sup>. Así mismo, para mejor orientación y comprensión adjunto imagen de Ecuador, con la provincia de Imbabura coloreada de amarillo, obtenida de la misma fuente que los datos, INEC.

Los datos estadísticos que aparecen a continuación están siempre referidos a la provincia de Imbabura.

Provincia	Población (hab.)	Provincia	Población (hab.)
Azuay	710.749	Morona Santiago	147.938
Bolívar	182.854	Napo	103.700
Cañar	224.055	Pastaza	83.933
Carchi	164.524	Pichincha	2.577.101
Cotopaxi	409.223	Tungurahua	504.549
Chimborazo	457.569	Zamora Chinchipe	91.376

<sup>18</sup> Fuente Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas/> (Consultada 5/12/2019)



El Oro	600.659	Galápagos	25.124
Esmeraldas	489.804	Sucumbíos	176.472
Guayas	3.640.591	Orellana	136.396
Imbabura	404.003	Santo Domingo	411.277
Loja	448.966	Santa Elena	308.651
Los Ríos	782.640	Manabí	1.390.200
TOTAL		14.483.499	

Gráfico 6: Población total de esta a nivel provincial. Elaboración propia extraída de fuente: Censo de la Población y Vivienda 2010, reconstruido con la División Político- Administrativa vigente en octubre de 2017. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)

**Dato 1:** Se puede observar que la distribución de la población por sexo está equilibrada en esta área, incluso entre las zonas rurales y urbanas.

Área urbana		Área rural		Área urbana % de población		Área rural% de población	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
100,695	108,957	95,980	98,371	48,03	51,97	49,38	50,62

Gráfico 7: Población total por sexo. Porcentaje de la población por sexo en área urbana y rural. Elaboración propia extraída de fuente: Censo de la Población y Vivienda 2010, reconstruido con la División Político- Administrativa vigente en octubre de 2017. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

En este dato es preciso hacer una aclaración relevante para el tema de este trabajo y es la relación que existe entre la población mestiza y la indígena de la provincia de Imbabura. El pueblo *Kichwa Otavalo* es una cultura de tradición *mindalae*, cuyo territorio está en la sierra norte del Ecuador, en el Cantón Otavalo, provincia de Imbabura. El pueblo tiene origen mesoamericano; en torno a 300 - 700 años A.C. se desplazan desde el centro de América hacia Ecuador. Otavalo fue una familia (Ayllu en kichwa) cuyo jefe de grupo fue Don Alonso Otavalo que fue el cacique principal de Otavalo. La lengua originaria de los *kichwa otavalo* es el kichwa o Runa shimi, que es una versión de la lengua Inca. En estas comunidades, se considera la educación como un conjunto de acciones que no siempre se traducen en palabras, pues son

---

vivencias afectivas traducidas en actividades cotidianas de la persona desde su nacimiento hasta la vejez, que les proveen de bases culturales y de los buenos hábitos a sus hijos e hijas.<sup>19</sup>

Según el documento consultado, *“La población indígena de Ecuador”* la familia *“es el eje de las comunidades. Una familia puede ser una comunidad. Esto significa que cuando se habla de una familia en la comprensión indígena, ésta no incluye solo a los miembros de la familia nuclear, sino que se extiende en una dimensión más amplia involucrando también a la familia política. De allí que se organizan los lazos de parentesco que involucran a otras familias para la constitución del tejido social. La economía, el conocimiento, la política, el poder, la espiritualidad, etcétera se ejercen enmarcados en las relaciones de parentesco”*. Para estos pueblos indígenas, la familia es la encargada de perpetuar la identidad cultural, ya que esta constituye el sustento económico del ingreso familiar, además de, constituirse en la propagadora de las raíces culturales heredadas del entorno comunitario hacia las nuevas generaciones. Además de la familia, el ayllu, es una parte de la organización cultural más enraizada entre los indígenas de la serranía ecuatoriana: el tejido social de un ayllu trasciende los límites de una comunidad, al entrelazar comunidades con la vigencia de prácticas culturales de la minga, la solidaridad, la rendición de cuentas que son manifestadas colectivamente. Los ayllus se rigen entre ellos por algunos principios, entre ellos la reciprocidad (dar para recibir, y recibir comprometiéndose a devolver); el intercambio de "trabajo por trabajo", "trabajo a cambio de comida o bebida", que benefician a una familia o la comunidad; la unidad familiar trabaja lo que le corresponde, el fruto de su trabajo es para sus miembros y el trabajo del conjunto en las obras de infraestructura beneficia a todo el ayllu; obligatoriedad de pasar los cargos políticos dentro del ayllu y la realización de fiestas colectivas para todos los miembros.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup>La población indígena de Ecuador. INEC 2006. (Consultado 12/2019)  
<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2009/7015.pdf>

<sup>20</sup> La población indígena de Ecuador. INEC 2006. <http://www.agualtiplano.net/pueblos/perspectivas.htm>  
(Consultado 12/2019)

**Dato 2:** La siguiente tabla refleja el índice de dependencia infantil que se define como el de niños y niñas de 0 a 14 años frente a los adultos en edad de trabajar (15-64 años). De acuerdo con la encuesta del INEC, las mujeres destinan más tiempo a las actividades domésticas y al cuidado de las personas. Este dato nos ofrece una visión de las personas que más ayudas, atención y cuidados necesitan, a fin de establecer la posible relación entre la cantidad de personas que requieren cuidados especiales con relación a las mujeres dedicadas al tipo de trabajo no remunerado. En la tabla se observa que el índice de dependencia infantil supera en 50%. Dentro del panorama de las provincias ecuatorianas, 4 de ellas están en el mismo porcentaje, 8 ligeramente inferior y el resto, 14 provincias tienen un porcentaje superior o muy superior.

Grandes grupos de edad			Total	Índice de dependencia infantil
De 0 a 14 años	De 15 a 64 años	De 65 años y más		
129.169	242.339	32.495	404.003	53.30

*Gráfico 8: Población por grandes grupos de edad e índice de dependencia infantil en la provincia. Elaboración propia extraída de fuente: Censo de la Población y Vivienda 2010, reconstruido con la División Político-Administrativa vigente en octubre de 2017. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).*

**Dato 3:** La población residente en la provincia entre 35 y 64 años es de 108.674 y mayor de 65 años es de 32.495. Hablamos de una población mayoritariamente en activo y no anciana.

**Dato 4:** Observamos un porcentaje poblacional del 42 % cuyo estado civil es el casado o casada y un porcentaje del 38% de solteros o solteras.

Estado civil o conyugal						Total	% de la población, según estado civil o conyugal						
Casado/a	Unido/a	Separado/a	Divorciado/a	Viudo/a	Soltero/a		Casado/a	Unido/a	Separado/a	Divorciado/a	Viudo/a	Soltero/a	Total
127230	29202	7993	7336	12908	116836	301505	42,20	9,69	2,65	2,43	4,28	38,75	100

Gráfico 9: Población mayor de 12 años, por estado civil o conyugal. Elaboración propia extraída de fuente: Censo de la Población y Vivienda 2010, reconstruido con la División Político- Administrativa vigente en octubre de 2017. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

**Dato 5:** Población mayor de 15 años y mayor de 15 a 24 años, por condición de alfabetismo, sexo y tasa de analfabetismo en Imbabura. Dentro de la estadística y estableciendo una comparativa con el resto de las provincias de Ecuador, Imbabura aparece nombrada con un porcentaje alto de analfabetismo junto con las provincias de Cotopaxi, Chimborazo Bolívar y Cañar. En referencia a la tasa bruta de asistencia escolar en ciudadanos mayores de 5 años, aparece también como alta con relación al resto de provincias.

Población mayor de 15 años											
Total			Alfabeto			Analfabeto			Tasa Analfabetismo		
Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
248347	131255	143579	245549	116212	124387	29285	10093	19192	10,66	7,69	13,37

Población mayor de 15 a 24 años											
Total			Alfabeto			Analfabeto			Tasa Analfabetismo		
Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
75439	37620	37819	74243	37072	37171	1196	548	648	98,41	98,54	98,29

Gráfico 10: Población mayor de 15 años, por condición de alfabetismo, sexo y analfabetismo. Elaboración propia extraída de fuente: Censo de la Población y Vivienda 2010, reconstruido con la División Político- Administrativa vigente en octubre de 2017. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

**Dato 6:** La siguiente tabla muestra que el porcentaje de personas que asisten a la educación va decreciendo a medida que va aumentando el nivel de estudios. Aparece un porcentaje a nivel medio en relación con el resto de las provincias de Ecuador. La casilla de porcentaje de personas que poseen título universitario es de una franja superior a personas mayores 24 años: este porcentaje nos indica que es bajo con relación al resto de provincias de Ecuador.

Tasa bruta de asistencia escolar < 5 años		Tasa neta asistencia ed. básica		Tasa neta asistencia ed. media		Tasa neta asistencia ed. superior		Tasa neta asistencia ed. primaria		Tasa neta asistencia ed. secundaria		% con título universitario	
H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
38,4	36,7	93,19	92,95	53,67	54,48	21,92	25,10	93,67	93,61	69,24	68,61	11,39	11,08

Gráfico 11: Tasa de asistencia- nº de personas de una determinada edad que asisten a cualquier establecimiento de enseñanza regulada independientemente de su nivel. Elaboración propia extraída de fuente: Censo de la Población y Vivienda 2010, reconstruido con la División Político- Administrativa vigente en octubre de 2017. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)-

**Dato 7:** En Ecuador, la edad promedio de las mujeres para el nacimiento de su primer hijo está entre los 19 y 21 años. En Imbabura está en 20,9. Referente al número de adolescentes con hijos en Imbabura, el informe de INEC muestra que es alto con relación al resto de las provincias, con un número de 1100 adolescentes con, al menos 1 hijo.

**Dato 8:** Considerando la estadística global, la provincia está en los valores medios de población activa; se ve que esta es mayor en la población masculina que femenina. La rama laboral principal que muestra la estadística es la industria manufacturera.

Población masculina económicamente activa		Población femenina económicamente activa	
ocupada	desocupada	ocupada	desocupada
96437	3854	65015	3000

Gráfico 12: Población económica activa < 15 años. Elaboración propia extraída de fuente: Censo de la Población y Vivienda 2010, reconstruido con la División Político- Administrativa vigente en octubre de 2017. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

**Dato 9:** Estos datos nos están indicando que población femenina de Imbabura se dedica laboralmente a ser empleada de empresas privadas, en empresas de manufacturas y a trabajos por cuenta propia, fundamentalmente oficiales, operarias, artesanas de las artes mecánicas; también vemos que hay un número elevado de empleadas domésticas.

Categoría de ocupación de la población femenina de Imbabura								
Empleada, obrera de gobierno o estado	Empleada u obrera privada	jornalera	patrona	socia	cuenta propia	trabajadora remunerada	empleada doméstica	no declarado
8773	18296	3351	2872	808	20698	1296	5339	3582

Gráfico 13: Población femenina económica activa < 15 años por categoría de ocupación. Elaboración propia extraída de fuente: Censo de la Población y Vivienda 2010, reconstruido con la División Político- Administrativa vigente en octubre de 2017. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

**Dato 10:** La tabla muestra a población económicamente inactiva, tomando como referencia a personas de 15 años y más de edad, es particularmente llamativo la distribución de actividades de quehaceres domésticos por género, que como puede observarse en los datos, del total de la población inactiva, o sea, 51.918, el 5,03 % correspondiente a la población masculina se dedica a la realización de quehaceres domésticos, mientras que en el caso de la población femenina, el 95,76% realiza esta actividad.

Población <15 años que realiza quehaceres domésticos			Distribución relativa		
Hombres	Mujeres	Total	%Hombres	%Mujeres	Total
2.613	49.305	51.918	5,03	94,97	100

Gráfico 14: Población mayor de 15 años económicamente inactiva que realiza quehaceres domésticos. Elaboración propia extraída de fuente: Censo de la Población y Vivienda 2010, reconstruido con la División Político- Administrativa vigente en octubre de 2017. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

**Dato 11:** El concepto de jefatura de hogar es utilizado como figura referencial para identificar el parentesco de las personas que integran el hogar. Permite identificar el número de hogares en los cuales se declaró la jefatura por parte del jefe o jefa del hogar, definido por auto asignación o propia definición de las personas que han sido entrevistadas por el INEC, como criterio de autoridad y criterio económico. La población ecuatoriana declara en un 71,31 de hombres que la jefatura es masculina y solo el 28,69 declara que es de la mujer.

Total	Hogares por sexo de la jefatura		Porcentaje de jefatura del hogar	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
104.400	74.395	30.005	71,26	28,74
Total	2.717.313	1.093.235	71,31	28,69

Gráfico 15: Estructura de hogares por jefatura declarada y porcentaje a nivel provincial. Elaboración propia extraída de fuente: Censo de la Población y Vivienda 2010, reconstruido con la División Político- Administrativa vigente en octubre de 2017. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

**Dato 12:** Existe, según el INEC una preocupante concentración de víctimas de violencia de género, por parte de cualquier persona o de un familiar, pareja o cónyuge o exparejas. Por otro lado, se observa que, a nivel nacional, el número de feminicidios va en aumento desde 2014 hasta 2017, pasando de 27 a 97. En la provincia de Imbabura en 2014, 2015 y 2017 se registró 1 caso por año; en 2016 se registraron 4 casos.

Violencia psicológica por parte de sus parejas		Violencia física por parte de su pareja		Violencia sexual por parte de sus parejas		Violencia patrimonial por parte de sus parejas	
Estimador	Estimador	Estimador	CV	Recuento no ponderado	Estimador	CV	Recuento no ponderado
45,1%	37,1%	13,1%	,132	110	11,4%	,117	90

Gráfico 16: Mujeres < 15 años que han sido víctimas de algún tipo de violencia de género a lo largo de su vida por cualquier persona y por sus parejas. Elaboración propia extraída de fuente: Censo de la Población y Vivienda 2010, reconstruido con la División Político- Administrativa vigente en octubre de 2017. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

¿Usted ha sido víctima de algún tipo de violencia a lo largo de su vida por cualquier persona?	Violencia de la pareja/ex-- y otras personas
Estimador %	Estimador %
63,49	74,93

Gráfico 17: Mujeres de 15 años y más que han sido víctimas de algún tipo de violencia de género a lo largo de su vida por cualquier persona y por sus parejas, según provincia. Elaboración propia extraída de fuente: Encuesta sobre relaciones Familiares y Violencia de Género contra Mujeres 2011. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

Provincia	2014	2015	2016	2017
Azuay	0	2	3	9
Bolívar	0	0	1	2
Cañar	0	1	2	1
Carchi	0	0	0	0
Cotopaxi	1	0	0	6
Chimborazo	1	3	0	4
El Oro	1	3	4	5
Esmeraldas	1	2	1	6
Guayas	4	7	14	15
Imbabura	1	1	4	1
Loja	0	2	4	2
Los Ríos	1	2	3	8
Manabí	2	7	6	11
Morona Santiago	0	0	0	0
Napo	0	1	0	0
Pastaza	1	0	0	0
Pichincha	5	13	17	24
Tungurahua	3	3	2	4
Zamora Chinchipe	0	0	0	1



Galápagos	0	0	0	0
Sucumbíos	1	2	2	3
Orellana	0	3	1	3
Santo Domingo	4	2	4	1
Santa Elena	1	1	1	3
NACIONAL	27	55	70	97

Gráfico 18: Número de víctimas de feminicidios según año y provincia (2014-2017). Elaboración propia extraída de fuente: Subcomisión Técnica de validación. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

### 3.3. Análisis en materia de género con la población directa con la que trabaja la ONG Guaguacuna.

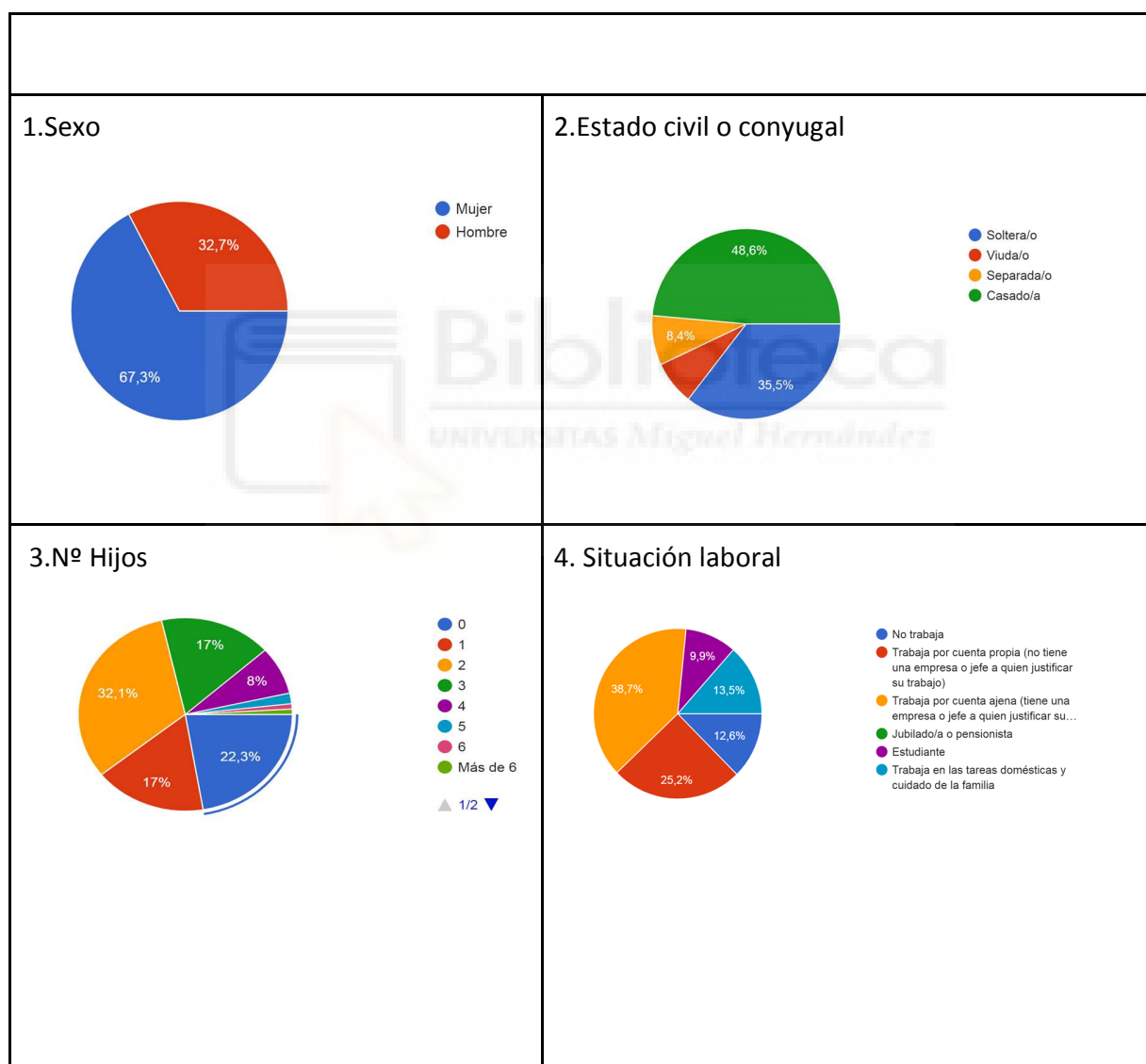
Se han realizado 121 entrevistas a la población indígena de las comunidades de Otavalo, de las cuales, 8 respuestas fueron recibidas a través del cuestionario Google enviado a una persona de contacto de las fundadoras de Guaguacuna, que trabaja en el patronato y tiene acceso a ordenador y fue la responsable de enviar el enlace del cuestionario a las otras 7 personas. Las 113 entrevistas restantes, se imprimieron y realizaron en las comunidades rurales e indígenas con las que trabaja de manera directa la ONG Guaguacuna. Siguiendo la ley de protección de datos, se les pidió permiso y se les informó acerca del objetivo de los resultados de la encuesta. En ella no se solicitaron datos identificativos, sino de carácter general.

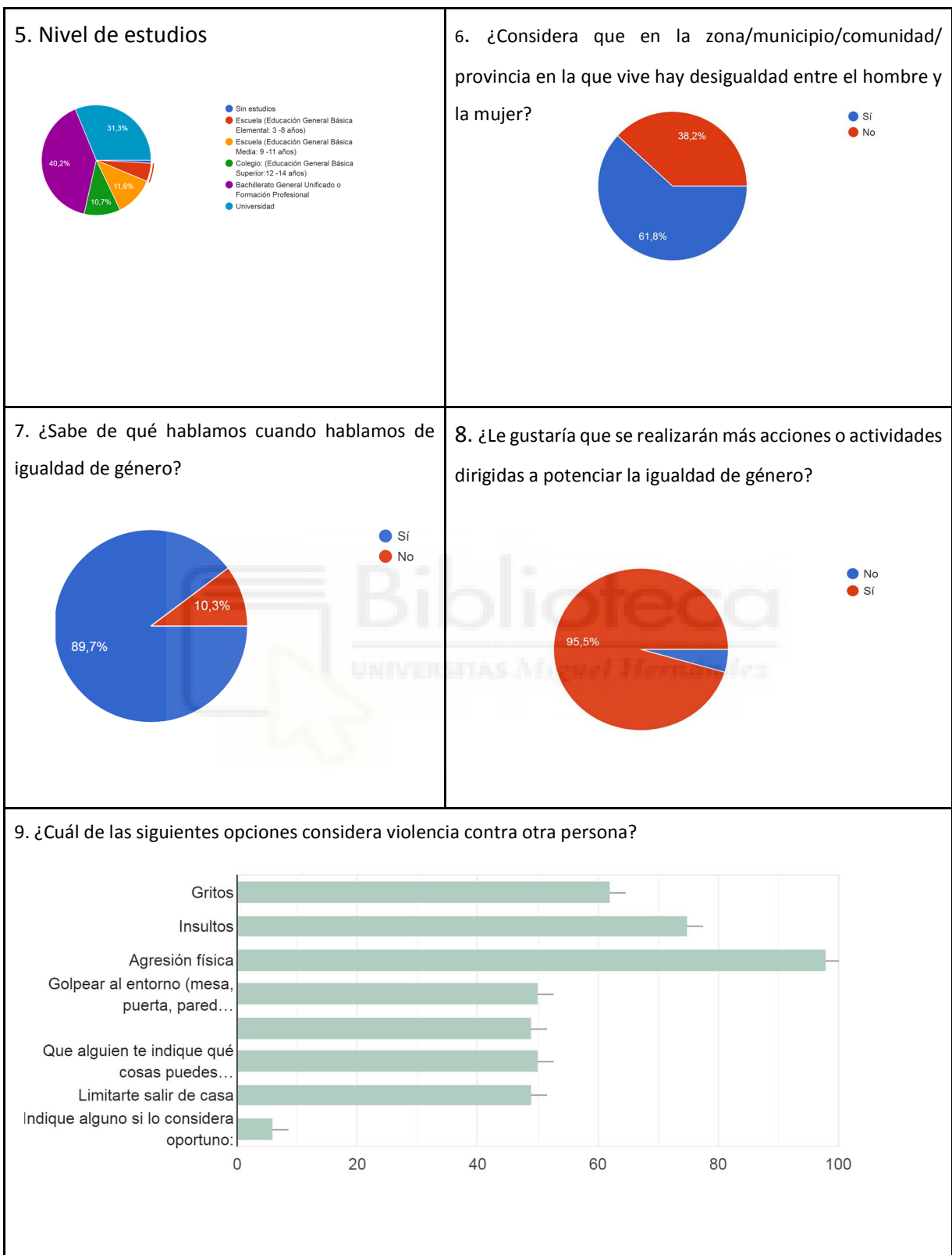
En muchas ocasiones se requirió la presencia de alguna persona de la ONG para ayudar y guiar en la lectura e interpretación de las cuestiones solicitadas. Las personas que participaron fueron aquellas que libremente quisieron responder al cuestionario entregado directamente por medio de personas que trabajan o colaboran en Guaguacuna o bien, se les entregó a los niños y niñas que acuden a las escuelas de la ONG.

El objetivo de estas es conocer de forma más general la manera de entender y de responder a las cuestiones sucintas; se ha tratado, sobre todo, de tener un acercamiento real a las comunidades, ya que las líneas de acción del proyecto del plan de igualdad que se trata de formular están pensadas para que se ejecuten en este contexto. El objetivo, en todo caso, no

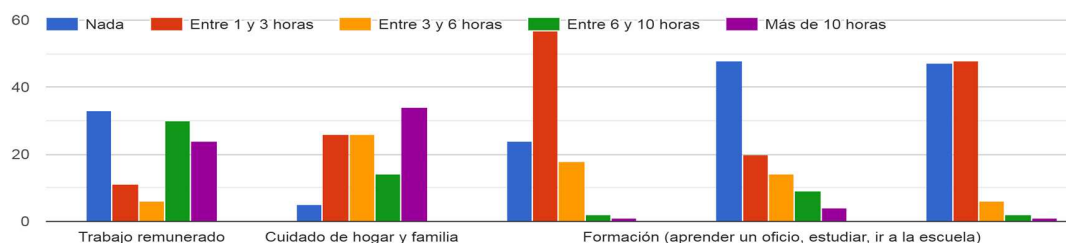
trataba de obtener una serie de respuestas inflexibles y certeras acerca de las desigualdades y de la posible existencia de violencia de género, ya que esta información es particularmente difícil de obtener, incluso con estadísticas oficiales de registros, propios y estables, locales, dado que se trata de una información muy vulnerable y susceptible aún más, en las comunidades en las que existe una falta de formación y de recursos para vivir de forma digna.

Paso a detallar la estadística de las respuestas.

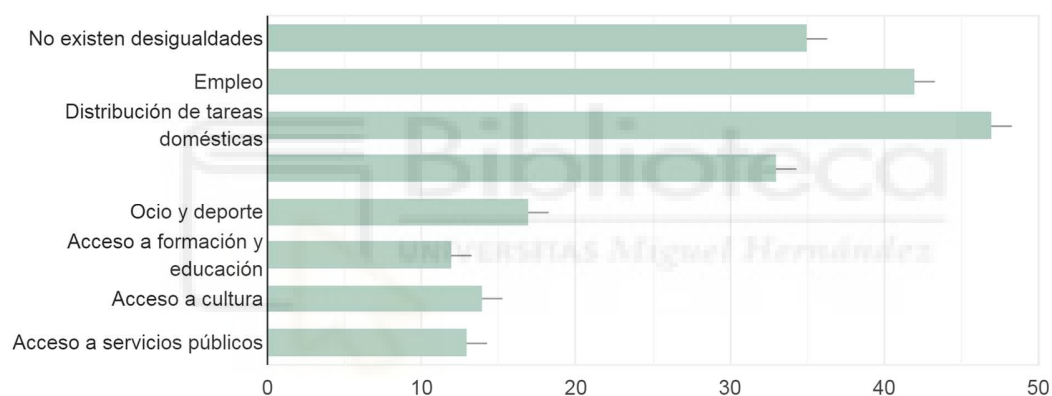




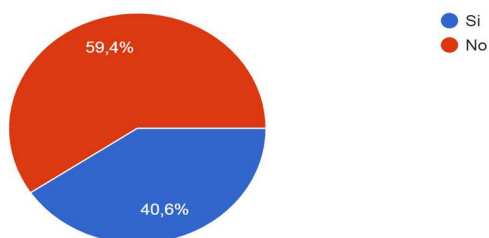
10. Indique el tiempo a la semana que dedica a las siguientes actividades:



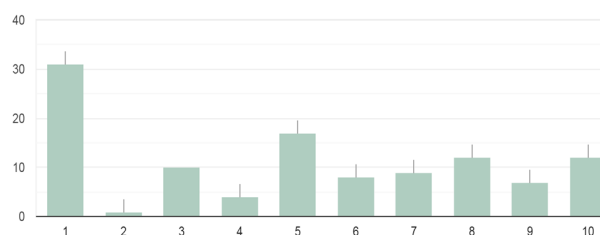
11. ¿En qué ámbitos considera que existe más desigualdad entre la mujer y el hombre?



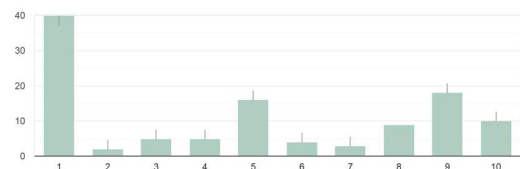
12. Según su opinión, ¿se tiene en cuenta, a nivel municipal, la igualdad entre hombres y mujeres?



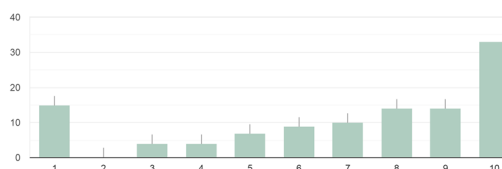
13. Del 1 al 10, siendo 1 desacuerdo total y 10 acuerdo total, indique si considera que los hombres están peor cualificados para el cuidado de los niños, enfermos y ancianos que las mujeres.



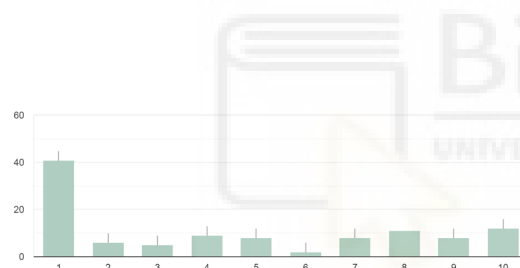
14. Del 1 al 10, siendo 1 desacuerdo total y 10 acuerdo total, indique si considera que, ante una enfermedad grave, le atienda un médico varón mejor que médico mujer.



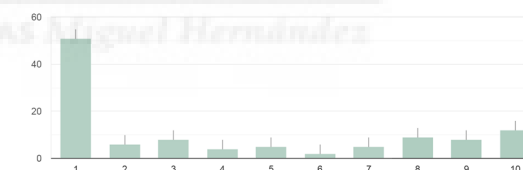
15. Del 1 al 10, siendo 1 desacuerdo total y 10 acuerdo total, indique cómo valorar la siguiente afirmación: El modelo femenino, con valores como obediencia, maternidad y sacrificio, es sustancialmente correcto y vale la pena seguirlo.



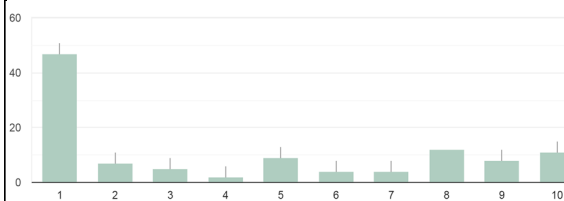
16. Del 1 al 10, siendo 1 desacuerdo total y 10 acuerdo total, indique si considera que lo más natural es conceder más libertad a los varones que a las mujeres porque estas tienen más riesgos y peligros.



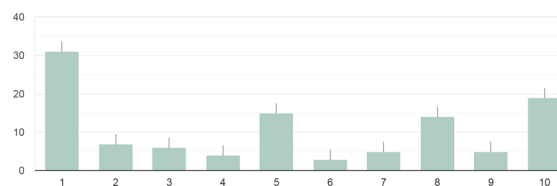
17. Del 1 al 10, siendo 1 desacuerdo total y 10 acuerdo total, cómo valorar la siguiente afirmación: En las dinastías profesionales familiares, en las que hay varias generaciones de médicos, abogados, empresarios o artesanos, es preferible que sea el varón el que continúe la tradición familiar, ya que, seguramente, tiene más posibilidades de éxito.



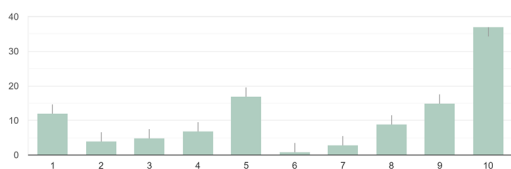
18. Del 1 al 10, siendo 1 desacuerdo total y 10 acuerdo total, cómo valorar la siguiente afirmación: Con un índice de paro elevado sería preferible no insistir tanto en la incorporación de las mujeres al mundo laboral, y evitar que en algunas familias entre dos sueldos y en otras ninguno.



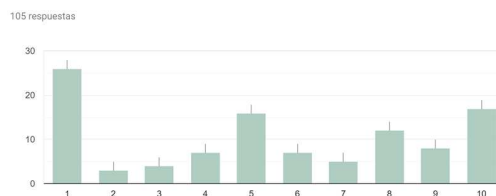
19. Del 1 al 10, siendo 1 desacuerdo total y 10 acuerdo total, indique si considera que las mujeres se tienen que encargar prioritariamente del cuidado de los hijos y del hogar en general, porque necesitan a la madre más que al padre.



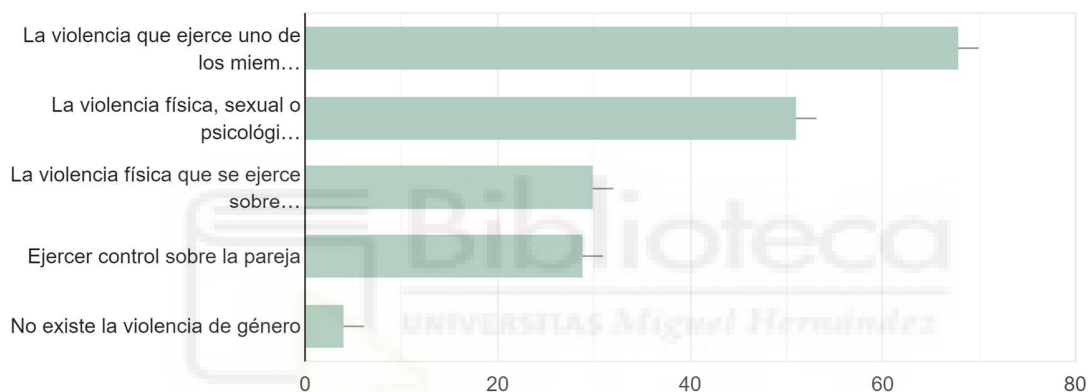
20. ¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso al trabajo remunerado en su municipio?



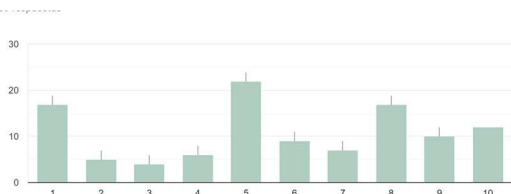
21. ¿Ha tenido/Tiene problemas para conciliar su vida familiar y laboral?



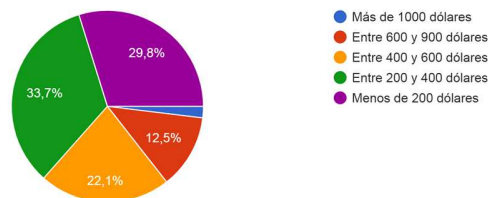
22. ¿Qué es, en su opinión, la "violencia de género"?



23. ¿Considera que la cultura de su entorno está dominada por el género masculino?



24. Indique, de forma aproximada, cuál es su nivel de ingresos económicos al mes.



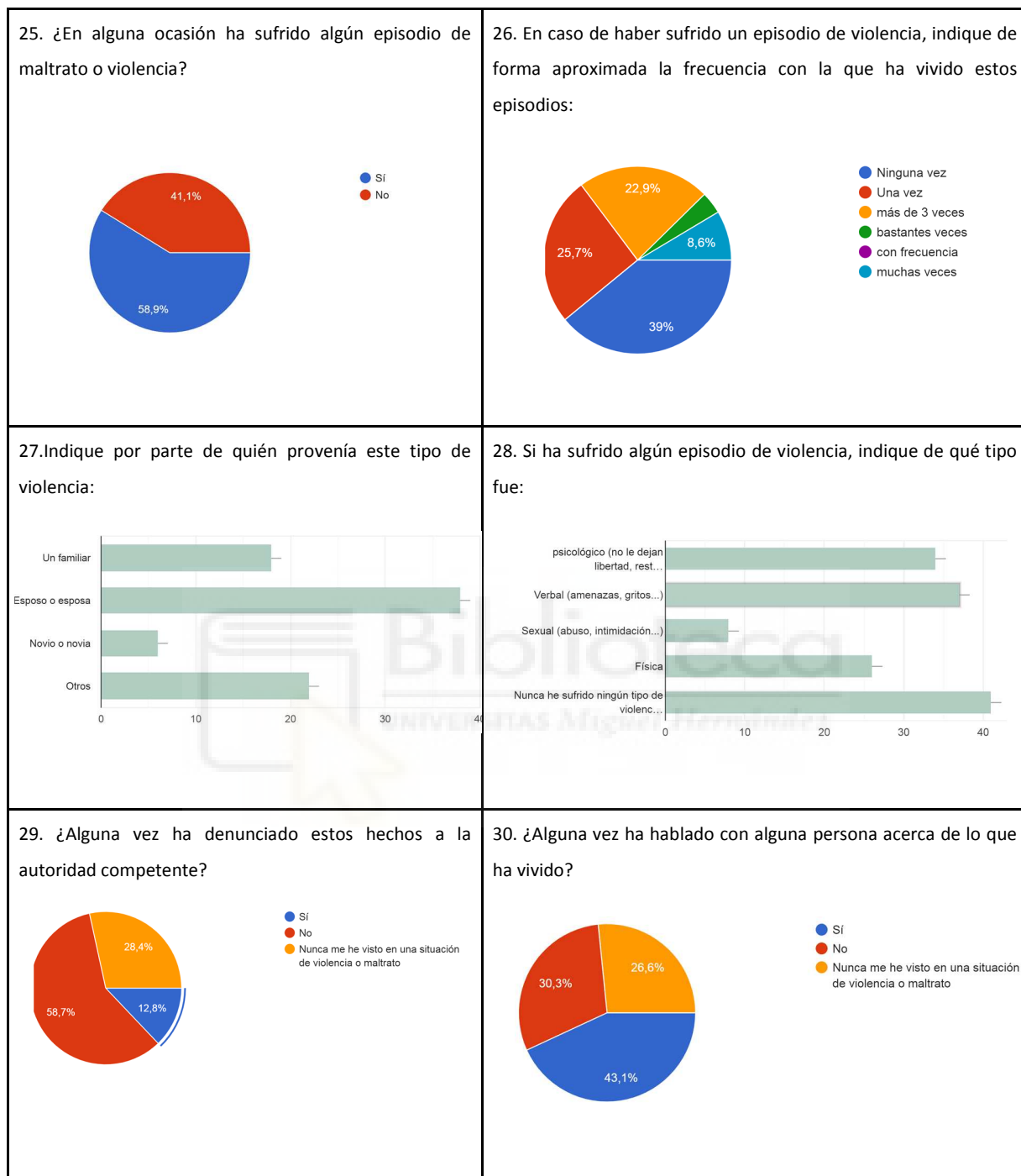


Gráfico 19: Resultados en porcentajes de las entrevistas recibidas de la población de Otavalo, realizadas durante los meses de octubre y noviembre de 2019 en Otavalo. Elaboración propia.

### 3.4. Interpretación de ambos análisis.

#### a- Externo:

- Los datos relativos a la población indican que la proporción de hombres y mujeres es casi del 50%. (49% hombres y 51% mujeres). Conviene destacar que, en el total de esta población, el 60% es indígena y el resto mestizos.
- El 50% de la población es dependiente, ya que corresponde al dato de la dependencia infantil. De acuerdo con el INEC, las mujeres dedican más tiempo a las actividades domésticas y al cuidado de las personas.
- El grueso de la población activa económicamente está entre los 35 y 64 años, este dato indica que la población no está envejecida.
- Con relación a los datos sobre el estado civil o conyugal destaca que hay dos grupos numerosos; personas solteras: con 38,75% y, personas casadas con un 42%.
- La tasa de alfabetismo de población entre 15 y 24 años es alta, de un 98%. El 77% de la población de entre 5 y más años tiene cubierta la escolarización por el gobierno ecuatoriano. Los hogares que no llevan a los niños a la escuela son 104.400 con una tasa de 2272 niños y 2307 niñas de 5 a 14 años que no asisten a la escuela. El 11% de la población entre 15 y 24 años tiene estudios universitarios. El 93% de la población acude a la educación primaria (de 3 a 8 años), el 53% a educación media (de 9 a 11 años) y el 25% a superior (de 12 a 14 años).
- La edad de las mujeres al tener a su primer hijo está entre los 19 y 21 años.
- En cuanto a la población activa económicamente, hay más hombres que mujeres en activo. Con relación a los datos de empleo femenino vemos que existe un elevado porcentaje de empleadas por cuenta propia (20.698) seguido por un alto porcentaje de empleadas obreras privadas (18.296). También hay que mencionar el alto número de empleadas domésticas (5.339).
- Referente a las personas inactivas económicamente hablando se observa que un 94,97 % de mujeres se dedica a los quehaceres domésticos frente al 5,03% de la población inactiva económicamente masculina.
- EL 71,31% de la población declara que la jefatura del hogar es claramente masculina.



- Un 45% de la población ha sufrido violencia por cualquier persona y el 75% ha sufrido violencia por parte de su pareja o expareja. El índice de feminicidios ha aumentado de 27 a 97 víctimas en 4 años.

**b- Interno:**

- El grueso de la población que ha respondido a las encuestas se encuentra entre los 24 y 45 años. El 67% son mujeres. El 48% de las personas entrevistadas están casadas, el 35,5% están solteras y hay un 8,4 % de las personas encuestadas que está separada. El 79,8% de la población es indígena de Otavalo.
- En cuanto a la población activa económicamente, el 38,7% trabaja por cuenta ajena, el 25,2% trabaja por cuenta propia y el 26,5% trabaja en quehaceres del hogar y cuidado de familiares. A lo que más horas dedican el tiempo, más de 10 horas al día es al trabajo remunerado y al cuidado de la familia y tareas del hogar. En lo que se considera que hay más desigualdad es en la distribución de las tareas domésticas (47%) y en el acceso a los empleos (42%). El 95 % de las personas encuestadas responden afirmativamente a la cuestión de si les gustaría que se realizaran más acciones dirigidas a fomentar la igualdad de género.
- El 31% de las personas encuestadas afirman que el género masculino no está peor capacitado para el cuidado de la familia, de los hijos y de las tareas domésticas. El resto del porcentaje va distribuyendo sus respuestas de menos a más, dejando a un 12% que considera que sí tienen menos capacidad para las citadas tareas.
- El 40% de las personas encuestadas considera que no normal que ante una enfermedad grave sólo pueda atenderme un facultativo médico masculino; el 16% está indeciso y el 28% considera que es preferible un médico hombre.
- Los modelos o estereotipos como mujer obediente, maternal y sacrificada tienen un 33 % de respuestas como necesarios o recomendables, o que merecen la pena seguirlos, frente a un 15% que lo valora como negativo. El resto de las respuestas aparecen repartidas entre puntuaciones de 6 a 9.

- Respecto a si las dinastías u oficios familiares deben continuarlos preferiblemente los hombres, el 51% considera que no, el otro 49% queda muy repartido entre respuestas que tienen una puntuación que va de 2 a 10.
- El 47 % está en desacuerdo total con la idea de que la mujer no deba incorporarse al mundo laboral, otro 53% queda muy repartido entre respuestas que tienen una puntuación que va de 2 a 10.
- Hay un 22% de la población encuestada que no tiene hijos; 32% que tiene 2 hijos; 17% que tiene 3 hijos y el 8% tiene 4 hijos.
- Un 31% de las personas encuestadas considera que los hijos no necesitan más a la madre que al padre para su crianza, sin embargo, el resto de porcentaje está muy repartido en valores altos para apoyar en positivo esta cuestión.
- EL 37% de las personas encuestadas dice que las mujeres no tienen las mismas posibilidades de acceso a un trabajo que tienen los hombres, el resto de las respuestas quedan repartidas.
- Un 40% de los encuestados dice tener formación profesional o similar. Y un 31% también dice poseer un título universitario, algo inexplicable en este contexto.
- La población encuestada posee en un 33,7% unos ingresos entre 200 y 400 dólares. El 22% entre 400 y 600 dólares. 29,9% menos de 200 dólares.
- El 89,7% sabe a qué se refiere la igualdad de género, y el 61,8 % reconoce que existe desigualdad de género en su provincia. Casi la totalidad de las personas encuestadas responden que una agresión física es violencia; solo la mitad de las personas preguntadas reconocen que limitarte salir de casa o indicar las cosas que puedes o no hacer, golpear los objetos del entorno, como la mesa o la pared o incluso, gritar, no son agresiones. El 75% considera que insultar si es agresión.
- Un 58,9% de las personas encuestada ha sufrido alguna vez un episodio de violencia o maltrato. El 25% lo ha recibido 1 vez; el 22,9% más de 3 veces. El 38% indica que lo ha sufrido por parte de su pareja, el 22% por parte de su expareja u otros. El 12% por parte de un familiar. indican que en porcentajes de físico 24%, 31% psicológico y verbal 34%.

Un 8% indican que es violencia sexual. El 58% no lo ha denunciado nunca y el 30% nunca lo ha hablado con otra persona.

#### 4. DISCUSIÓN

Los datos obtenidos de forma directa responden a un 67% de población femenina, predominante entre edades de 24 a 45 años, que procede en un 79,8% de comunidades indígenas. Realizaron la encuesta, o se les entregó para su posterior realización, cuando dejaban o recogían a sus hijos e hijas de la guardería o centro de discapacidad, o se les hizo llegar a través de estos. Son las mujeres las que principalmente realizan esta tarea, si bien, cuando se trata de las familias que tienen hijos con discapacidad, en estos casos, los hombres suelen participar más, dado que el desplazamiento de los hijos o hijas no pueden realizarlo las mujeres solas. El porcentaje de personas casadas y separadas es el estado civil o conyugal que más se obtiene en las entrevistas; cabe decir que, en las comunidades en las que trabaja Guaguacuna, las mujeres solteras tienen y mantienen hijos que han tenido con hombres casados y/o separados, que se desentienden de ellas y de los hijos. La población de Otavalo y de las comunidades indígenas, tienen como principal modo de vida el trabajo en empresas locales, en la construcción, transporte, manufactura, y fundamentalmente viven de los beneficios obtenidos de la artesanía y venta de productos fabricados de forma manual. Las mujeres dedican la mayor parte del día y de su tiempo al cuidado de la familia, los quehaceres domésticos, y las que pueden, cuando pueden, al trabajo remunerado, aunque observamos que más del 60% de las personas encuestadas no ingresan una cantidad superior a 400 dólares al mes.

Según Mónica Beviá, vicepresidenta de la ONG, los datos obtenidos sobre estudios realizados y sobre si ha recibido alguna vez algún tipo de violencia aparecen alterados ya que, según nos relata, las personas entrevistadas sienten vergüenza al indicar la falta de estudios o el ser víctimas de violencia doméstica. Si se puede observar en las respuestas que hay una tendencia a entender que para las mujeres es más difícil acceder a los trabajos remunerados, una mayoría piensa que la mujer estar mejor preparada para el cuidado de la familia y de los hijos que los hombres, que merece la pena seguir valores como la obediencia y sacrificio, reconocen que les gustaría que se realizaran más acciones para fomentar la igualdad, indican también que en las

tareas domésticas hay mucha desigualdad, y que la jefatura de los hogares la sostiene principalmente el género masculino.

En conclusión, se aprecia en los datos externos e internos que manejamos valores aproximados y, en materia de desigualdad de género, se valora que existe una necesidad de actuar con un marco o política de igualdad de género, no solo por la ley nacional ecuatoriana - Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad y los Planes del Buen Vivir- y la legislación española, sino que existe además un marco internacional, los ODS, que van marcando el camino hacia una mejora y eliminación de las desigualdades, pues de ese modo será posible alcanzar el progreso y eliminar la pobreza y el hambre, que ya indican estos estudios internacionales que se incardina especialmente en las mujeres.

## 5. CONCRECIÓN DEL OBJETIVO PRINCIPAL DEL TFM: *Propuesta de Plan Estratégico de Igualdad de Género para Guaguacuna*

En la página web de la ONG<sup>21</sup> cita lo siguiente:

*“Nuestro ámbito de actuación: los enfoques que más se emplean a la hora de elaborar proyectos son: el institucional, el medioambiental, el de género, el de salud y el educativo”.*

Cita a continuación:

*“(...) las líneas de actuación prioritarias son la educación y la salud, sobre todo las iniciativas que van dirigidas hacia uno de los sectores más vulnerables de la sociedad como son los niños y niñas”.*

Los motivos para incluir un Plan de Igualdad de Género se concretan en los siguientes:

- Es un valor añadido para sí misma y para la sociedad.
- Parece más fácil de implantar por tener un funcionamiento más flexible que una empresa.
- Las ONG deben incorporar todas las garantías laborales y sociales, al igual que cualquier otra empresa.
- Afrontar una responsabilidad social conlleva tener presente la cuestión de género.

---

<sup>21</sup> <http://www.guaguacuna.org/> (Consultada en octubre 2019)

- 
- Aunque las ONG tienen un alto porcentaje de mujeres con respecto al de hombres es un hecho que sus carreras profesionales son desiguales.
  - Al incluir Plan de Igualdad que requiere análisis y evaluación, permitirá detectar otras áreas de mejora.

Como punto de partida he realizado una búsqueda y lectura de manuales y guías sobre cómo elaborar un plan de igualdad de género. De esta lectura he extraído el siguiente cuadro de elaboración propia que trataré de seguir las siguientes fases para la elaboración del plan de Guaguacuna.

Para que la cultura de género impregne todas las acciones que Guaguacuna lleva adelante y puedan cumplirse los objetivos antes citados, se tendrán en cuenta unos **principios inspiradores** que serán el fundamento del propio Plan Estratégico de Igualdad de Género, a saber:

- a) La transversalidad de género en todas las acciones que ejecute Guaguacuna ya que a través de estas se puede incidir en el tejido social.
- b) La diversidad, considerando que los proyectos externos cuentan con una población diversa en la conviven diferentes realidades.
- c) La participación, ya que Guaguacuna no puede contemplar un Plan Estratégico de Igualdad de Género diseñado de forma externa para la población sin la población. El reto estará en hacer partícipe a los habitantes con los que Guaguacuna interactúa y trabaja de forma directa.

<b>COMPROMISO</b>
Debe existir un compromiso para realizar e implementar el plan de igualdad. Se puede crear una comisión de igualdad, capaz de crear, analizar y revisar el plan. Las funciones principales de esta comisión podrían ser: velar por que se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan. Aprobar y poner en marcha el Plan de Igualdad. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
En Guaguacuna el compromiso lo ha adquirido en el momento en el que han decidido solicitar este proyecto y colaboran con su apoyo y ayuda en el mismo. La comisión estará formada por la propia Junta Directiva. Se incluirá el documento posteriormente elaborado en su página web.
<b>DIAGNÓSTICO</b>
Análisis de la situación en la que se quiere implementar el Plan de igualdad. Detectar los puntos fuertes y las áreas de mejora.
Guaguacuna, con la realización de este trabajo, ha realizado un estudio y valoración del análisis de la situación externa, tomando como marco las estadísticas y datos oficiales elaborados por el Instituto Nacional de estadística de Ecuador. Después ha llevado a cabo la realización de 120 encuestas a la población con la que opera de forma directa en las comunidades rurales e indígenas del municipio de Otavalo. Se han analizado los datos y elaborado la conclusión.
<b>OBJETIVOS</b>
Redactadas en función de las necesidades detectadas.
El objetivo que se propone Guaguacuna es alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en Guaguacuna y en su ámbito de actuación, con la elaboración del I Plan de Igualdad.
<b>ACCIONES E IMPLEMENTACIÓN</b>
Cronograma y asignación de recursos.
Guaguacuna determinará acciones para cubrir objetivos en plazos objetivos y realistas, comenzando en 2020 con la próxima visita a Otavalo con el refuerzo de voluntarios que llevarán a cabo parte de estas acciones.
<b>EVALUACIÓN</b>
Evaluación en el transcurso del tiempo con instrumentos adecuados a las acciones.

### **FASE 1: Compromiso de Guaguacuna**

Es necesario que la Junta Directiva adopte el **compromiso por escrito** <sup>22</sup>de:

- ☐ Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal;
- ☐ Incluir este principio en los objetivos de la política de la ONG y, en particular, en los diseños de proyectos futuros en el exterior.
- ☐ Comunicarlo a los socios entregando una copia del Plan Estratégico de Igualdad de Género y colgarlo en la página web de la ONG.

### **FASE 2: Diagnóstico**

Consiste en un análisis de la situación en la que se quiere implementar el Plan Estratégico de Igualdad de Género, esto ayuda a detectar los puntos fuertes y las áreas de mejora. En esta línea se ha realizado un estudio y valoración de la situación externa, tomando como marco las estadísticas y datos oficiales elaborados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos de Ecuador (INEC), centrándonos en la Provincia de Imbabura. Después, se ha llevado a cabo la realización de 120 encuestas a la población con la que trabaja Guaguacuna de forma directa en las comunidades rurales e indígenas del municipio de Otavalo. También, se ha tratado de identificar qué tipo de desigualdad y a quién afecta más a través de las entrevistas realizadas a las fundadoras de la ONG, las cuales trabajan en el exterior y en primera línea con las comunidades. Se detectan algunas necesidades de carácter práctico:

- Para caminar hacia la igualdad es preciso cambiar la posición de poder de las mujeres.
- Se requiere la transformación de roles y comportamientos. Por ejemplo: alivio de la carga del trabajo doméstico y el cuidado de los niños, formas tradicionales en torno a la jefatura del hogar, criterios para la toma de decisiones en cuestiones de la jefatura del hogar; adopción de medidas adecuadas contra la violencia y el control masculino sobre la mujer.
- Acceso y permanencia a educación por sobrecarga de tareas domésticas y cuidados familiares.

---

<sup>22</sup> Se adjunta anexo de modelo de compromiso público que asume la ONG.

- Desarrollar proyectos dirigidos específicamente a las mujeres o sean ellas las protagonistas.

### **FASE 3: Objetivos de Guaguacuna en materia de igualdad de género.**

La propuesta de los objetivos debe ser realista y accesible a la ONG Guaguacuna.

El **objetivo general** será alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en la ONG y en su ámbito de actuación, con la elaboración del I Plan de Igualdad se pretenden alcanzar los siguientes **objetivos específicos**:

- Los proyectos de Guaguacuna deben contribuir a que niñas y niños desarrollen su personalidad en igualdad de oportunidades, eliminando los estereotipos y sesgos sexistas.
- Se tendrá presente algunos rasgos de estilo o de costumbre interiorizado en las costumbres de las personas con las que trabaja la ONG en el exterior. Sabiendo que la cultura es algo intangible, hace suponer que las percepciones de cómo repercute en la equidad de género, sean diferentes y tengan coexistencia distintos niveles de conciencia sobre la misma. Por ello, Guaguacuna apostará en sus proyectos y trabajos por la inclusión y la participación, a través del diálogo y las aportaciones que puedan ofrecer las diferentes comunidades, sus líderes y lideresas.
- Se tendrá presente el lenguaje y la comunicación inclusivas.
- Será preciso la formación explícita y toma de conciencia de las personas con las que actúa en estrecha colaboración Guaguacuna.
- Las acciones estarán orientadas a conseguir igualdad en el acceso y permanencia de las mujeres y niñas a las acciones educativas impulsadas por la ONG Guaguacuna.
- Seguir promoviendo condiciones que favorezcan prácticas educativas correctoras de dominación y dependencia orientadas a lograr la igualdad en las actividades llevadas a cabo en Guaguacuna.
- Fomentar el cambio de las relaciones de género desde la cooperación al desarrollo.



#### **FASE 4: Acciones e implementación**

- Se creará la Comisión de Igualdad que estará formada por la propia Junta Directiva.  
Las funciones principales son:
    - ☐ Velar por que se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
    - ☐ Aprobar y poner en marcha el Plan de Igualdad, el seguimiento y evaluación de este.
    - ☐ Información y sensibilización de la plantilla, el voluntariado, las/los y las socias/os y donantes.
  - Realizar acciones formativas, informativas y de sensibilización en materia de igualdad de género al voluntariado de la ONG que trabaje en el exterior, participando en cursos, jornadas, seminarios.
  - Divulgar el Plan de Igualdad entre las/los socias/os, donantes, publicación de este en la web y tenerlo en el mostrador de la entrada de la ONG para consulta y/o entrega a quien la visite.
  - Revisar los documentos públicos que tiene la ONG para detectar posibles deficiencias en el uso del lenguaje.
  - Incorporar la perspectiva de género en los materiales formativos y educativos, así como cartelería, comunicación y ambientación de las guarderías y demás acciones que realiza Guaguacuna en el exterior.
  - Realizar campaña de información y sensibilización en el exterior para la promoción de juegos y juguetes no sexistas; elaboración de guías o cartelería dirigida a padres y madres que están en contacto con las guarderías y escuelas en las que trabaja Guaguacuna en Otavalo.
  - Realización de algún taller dirigido a padres y madres en valores igualitarios.
  - Realización de cartelería informativa que quede expuesta públicamente que recoja una relación de los días sobre igualdad de género del país externo.
- Estas acciones se llevarán a cabo en el período de 2020-2024.

### **FASE 5: Evaluación**

Al final del periodo se evaluará la implementación de las acciones del plan y el alcance de los objetivos específicos para cada línea de intervención. Si es preciso, se podrá realizar evaluación intermedia con la participación de toda la Junta Directiva.



## 6. CONCLUSIONES

La idea de plasmar un documento por escrito que recoja unas concretas directrices en torno a una política de igualdad de género resulta en especial interesante e importante precisamente por su ámbito de actuación: la infancia y las mujeres. Este plan supondría la adopción de un acuerdo, por parte de la comunidad con la ONG Guaguacuna, por el cual se establecería un conjunto ordenado de medidas, que tras la realización de un diagnóstico de la situación actual, tendería a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre los hombres y las mujeres, muy en particular, en el caso de Guaguacuna, entre los niños y las niñas, eliminando o tratando de eliminar la discriminación por razón de sexo, algo que, según nos narra la propia presidenta de la ONG, Aida Crespo, es algo que sucede con frecuencia y está establecido en la sociedad en la que viven.

Por otro lado, tal y como aparece en el documento: “Guía para elaborar un Plan de Igualdad de Género”<sup>23</sup>, no podemos pensar que, porque la ONG sea una organización en pro de las mujeres y de la infancia y porqué esté liderada por mujeres, ya tenga en sí misma un enfoque de género. Conviene, tal y como sugiere el material consultado, elaborar un Plan de Igualdad pues al hacerlo podremos realizar también un análisis más profundo de las acciones llevadas a cabo por la ONG y detectar posibles carencias y aciertos en estas, más allá de las cuestiones que afectan a la igualdad de género. El hecho de que en las ONG haya más presencia numérica de mujeres produce el efecto perverso de considerar que ya se ha alcanzado la igualdad de género; esta situación se da más en las ONGS grandes, en las que hay más número de mujeres en las plantillas, sin embargo, los puestos de responsabilidad o de liderazgo lo desarrollan hombres. También se considera que las mujeres van a trabajar siempre con enfoque de género por el hecho de ser mujeres. En todo caso, estas particularidades permiten que se puedan reproducir modelos sexistas y sale de la sospecha de que sus integrantes estén libres de actitudes y comportamientos discriminatorios. Es importante considerar que para la credibilidad, sostenibilidad, crecimiento y mejor reputación de la propia ONG Guaguacuna de cara a las personas donantes, voluntarias y a

---

<sup>23</sup> [https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1366138261\\_044.pdf](https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1366138261_044.pdf) (Consultada en octubre 2019)

---

la sociedad en general, que si presenta el Plan Estratégico de Igualdad de Género a la Generalitat y obtiene la validación también podrá optar a la obtención del Sello de Transparencia. La Coordinadora de ONGDS de la Comunidad Valenciana indica la necesidad y obligatoriedad que tienen las ONGS de transparencia, para ello, cuenta con la herramienta citada, Sello de Transparencia<sup>24</sup>, y declara que uno de los indicadores para obtener este es que la ONG cuente con un Plan Estratégico de Igualdad de Género.

A lo largo del documento he referido la importancia de trabajar la cuestión de la igualdad de género desde la participación, pues considero que se trata de un principio epistemológico porque es conveniente para que en un grupo haya un ambiente democrático. Ponerse a dialogar, produce y amplía conocimiento, más aún en contextos como Otavalo, en donde el acceso a la educación está sometido a la necesidad de obtener dinero para subsistir, y la educación podría engañar a la población haciéndole creer que estudiar es una pérdida de tiempo. Me resuenan en mi cabeza las palabras de Paulo Freire cuando hablaba de la educación popular y decía algo así como que “el conocimiento se crea colectivamente”. Esta idea de construir conocimiento de forma colectiva, puede ser una manera de recuperar y crear poder para la promoción social con todos sus actores. En la escuela, la educación es imprescindible, pero en ella, o través de ella hay que generar estos espacios en los que se proporcionen no solo conocimientos, datos, información...hay que incluir procesos pedagógicos que puedan construir ese conocimiento fundamentado en el diálogo, combinando así la práctica y la teoría. Solo a partir de ese intercambio de creencias, vivencias, de lo que destruye e inhibe a unos para que otros crezcan y vivan, se puede lograr transformación.

Concluyo el trabajo con cierta pesadumbre y escepticismo al tomar conciencia de todo lo que queda por hacer para lograr una toma de conciencia capaz de comenzar procesos de cambio, no lo negaré. Sin embargo, me convenzo rápido cuando me digo que iniciativas como estas, contadas, narradas en mi contexto educativo y laboral, así como en mis variados entornos, son clave también para contribuir con la transformación social, desde mi sitio, desde mi conocimiento, desde lo que soy, pesadumbre y escepticismo incluidos.

---

<sup>24</sup> Herramienta Sello de Transparencia. Coordinadora Valenciana de ONGDS.  
<https://webtransparencia.coordinadoraongd.org/faqs/> (Consultada 26/12/2019)



## 7. REFERENCIAS CONSULTADAS

AECID, Género y Desarrollo. Cooperación Española por los derechos de la mujer en Ecuador. AECID 2017. Disponible en: [http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Divulgaci%C3%B3n/Comunicaci%C3%B3n/GeneroDesarrollo\\_CoopEsp\\_Ecuador.pdf](http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Divulgaci%C3%B3n/Comunicaci%C3%B3n/GeneroDesarrollo_CoopEsp_Ecuador.pdf) (Consultada 5/12/2019)

AIDA (Ayuda, Intercambio, Desarrollo), Plan Estratégico de Igualdad de Género 2015-2020. Disponible en: <https://www.ong-aida.org/wp-content/uploads/2016/03/Plan-Estrat%C3%A9gico-de-G%C3%A9nero-2015-2020.pdf> (Consultado diciembre 2019)

Asamblea de Cooperación por la Paz, Modelo Plan de Igualdad., 2018. Disponible en: <https://www.acpp.com/wp-content/uploads/2019/03/M-09-MANUAL-PLAN-DE-IGUALDAD-ACPP-2017-2019-V0.pdf> (Consultado noviembre 2019)

CARE, Guía básica para la incorporación de la perspectiva de género e interseccionalidad en los gobiernos autónomos descentralizados. Proyecto CARE Ecuador, Mujeres sin voz. Disponible en: <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2018/11/CARE-GUIA-BASICA.pdf> (Consultada diciembre 2019)

CEPAL, Autonomía de las mujeres e igualdad en la Agenda de Desarrollo Sostenible, 2018. Disponible en: Repositorio CEPAL. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40633/4/S1601248\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40633/4/S1601248_es.pdf) (Consultado octubre 2019)

Coordinadora Valenciana de ONGDS, Herramienta Sello de Transparencia. <https://webtransparencia.coordinadoraongd.org/faqs/> (Consultada 26/12/2019)

Defensoría del Pueblo de Ecuador. Política de Género. Disponible en: <https://www.dpe.gob.ec/defensoria-del-pueblo-presenta-politica-institucional-igualdad-genero/> (Consultada 5/12/2019)

Domínguez Serrano, Mónica y Espinosa Fajardo, Julia (coord.), Informe GEPDO, La igualdad de género en la Agenda Internacional del Desarrollo, 2015. Disponible en:

---

[http://genderobservatory.com/wpcontent/uploads/2015/06/G%C3%A9nero\\_y\\_Agenda\\_Post2015\\_InformeGEPDO\\_CORR.pdf](http://genderobservatory.com/wpcontent/uploads/2015/06/G%C3%A9nero_y_Agenda_Post2015_InformeGEPDO_CORR.pdf) (Consultada 16/11/19)

El País, (9/11/2019) Noticias sobre Femicidios. Disponible en: [https://elpais.com/tag/asesinato\\_mujeres/a/](https://elpais.com/tag/asesinato_mujeres/a/) (Consultada 8 /11/ 2019)

Federación Internacional de Fe y Alegría. (2007). Revista Internacional Fe y Alegría No. 8. Educación y Promoción Social Comunitaria, 112.

Género en el tercer sector. Disponible en: <http://www.plataformatercersector.es/sites/default/files/igualdad%20documento%20marco.pdf> (Consultada noviembre 2019)

Gobierno de la República de Ecuador, Política para la igualdad de Género. Ministerios de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana. Quito. Ecuador. Febrero 2018. Disponible en: <https://www.cancilleria.gob.ec/> (Consultado noviembre 2019)

Ingeniería Sin fronteras (Asociación para el Desarrollo), Plan Igualdad. 2011. Disponible en: [https://ongawa.org/wp-content/uploads/2011/09/plan\\_igualdad\\_ongawa.pdf](https://ongawa.org/wp-content/uploads/2011/09/plan_igualdad_ongawa.pdf) (Consultada 20/10/2019)

Instituto Español de Estudios Estratégicos (IEEE), Síntesis elaborada a partir de “Open Working Grupo Proposal for Sustainable Development Goals” Goal 5.: (Open Working Group, 2014) Disponible en: [http://www.ieee.es/Galerias/fichero/docs\\_marco/2015/DIEEEM31-2015\\_ODM\\_ObjetivosDesarrolloSostenible\\_JLFdezCadavid.pdf](http://www.ieee.es/Galerias/fichero/docs_marco/2015/DIEEEM31-2015_ODM_ObjetivosDesarrolloSostenible_JLFdezCadavid.pdf) (Consultada 15/11/2019)

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), Atlas de género Ecuador., 2018. Disponible en: [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Atlas\\_de\\_Genero\\_Final.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Atlas_de_Genero_Final.pdf) (Consultado noviembre 2019)

Instituto Vasco de la Mujer, Guía de guías. Guías de apoyo sobre planes y medidas de igualdad. Emakunde. Disponible en: <https://www.emakunde.euskadi.eus/politicas-publicas/-/informacion/clausulas-apoyo-guias/> (Consultada 20/10/2019)

---

INTERED, Publicación: Objetivos de Desarrollo Sostenible, Julio 2018. Disponible en: [https://www.intered.org/sites/default/files/intered\\_publicacion\\_objetivos\\_bj.pdf](https://www.intered.org/sites/default/files/intered_publicacion_objetivos_bj.pdf)(Consultada 8/11/2019)

Naciones Unidas, Conferencias Mundiales sobre la Mujer: ONU. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women> (Consultada 24/10/2019)

Naciones Unidas, Declaración de Beijing 1995. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2006/4654.pdf> (Consultada 13 /10/ 2019)

Naciones Unidas, Declaración Universal de Derechos Humanos. Disponible en: <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/> (Consultada 15/11/2019)

Naciones Unidas, Día Naranja. (Pág. Naciones Unidas). Disponible en: <https://www.unodc.org/lpo-brazil/es/frontpage/2015/09/03-dia-naranja-celebra-el-compromiso-por-la-igualdad-de-genero-en-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible.html> (Consultada 15/11/2019)

Plataforma ONGD, Guía para la elaboración de un Plan de Igualdad en ONG de Acción Social. Plataforma de ONGS de Acción Social. 2011. Disponible en: [https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1366138261\\_044.pdf](https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1366138261_044.pdf) (Consultada 20/10/2019)

Secretaría de la Mujer de CCOO de Andalucía, Guía Práctica sobre cómo elaborar un Plan de Igualdad de Género. Consejería de Igualdad de Andalucía.2013. Disponible en: [http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/110/doc178181\\_Guia\\_practica\\_Como\\_hacer\\_un\\_plan\\_de\\_igualdad.pdf](http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/110/doc178181_Guia_practica_Como_hacer_un_plan_de_igualdad.pdf) (Consultada 17/10/2019)

Varela, Nuria, Feminismo para principiantes, Ediciones B, Barcelona, 2008. Págs. 17 a 22. Disponible en: <http://kolectivoporoto.cl/wp-content/uploads/2015/11/Varela-Nuria-Feminismo-Para-Principiantes.pdf> (Consultada 15/11/ 2019)



# ANEXOS



## Anexo 1. Modelo de encuesta para ciudadanía de Otavalo

- Enlace a cuestionario Google Forms.

<https://docs.google.com/forms/d/19pClKCoF6EEZsxvu6-rKQ0IEwpNSQwm8dNiBSVKacyw/edit>

### ONG Guaguacuna

Calle Ramón y Cajal, 16,  
03690 Sant Vicent del Raspeig, Alicante  
España

**Octubre 2019**



### MARCO GENERAL

Con el objeto de mejorar nuestros proyectos y actuaciones queremos hacer una encuesta y recoger de forma directa vuestra sensibilización y visión acerca de la existencia o no de igualdad de género. Esta encuesta forma parte de un trabajo interno de la ONG y no recoge datos personales; es completamente anónima.

Gracias por colaborar.

**Edad:** \_\_\_\_ **Sexo:** Mujer · Varón · **Tiene hijos:** Si/No **Indique cuántos:** \_\_\_\_

**Estado Civil:** Casado/a · Soltero/a · Viudo/a · Divorciado/a · Separado/a ·

**¿Ha nacido en la Provincia de Imbabura?** Si / No. **Años de residencia en Imbabura:** \_\_\_\_\_

**Indique cuál es su situación laboral: Marque con una X las opciones que necesites.**

- No trabaja
- Trabaja por cuenta propia (no tiene una empresa o jefe a quien justificar su trabajo)
- Trabaja por cuenta ajena (tiene una empresa o jefe a quien justificar su trabajo)
- Jubilado/a o pensionista
- Estudiante
- Trabaja en las tareas domésticas y cuidado de la familia

**Indique su nivel de estudios: Marque con una X**

- Sin estudios
- Escuela (Educación General Básica Elemental: 3 -8 años)
- Escuela (Educación General Básica Media: 9 -11 años)
- Colegio: (Educación General Básica Superior:12 -14 años)
- Bachillerato General Unificado o Formación Profesional
- Universidad

¿Pertenece a alguna asociación municipal? Si /No

¿Sabe de qué hablamos cuando nos referimos al concepto de igualdad de género? Si /No

¿Considera que en la zona en la que vive existe una situación de desigualdad entre la mujer y el hombre? Si /No

De todas estas opciones, ¿cuál es la que considera violencia? Marque con una X

- Gritos
- Insultos
- Agresión física
- Golpear al entorno (mesa, puerta, pared, tirar cosas...)
- Que alguien te prohíba relacionarte con alguien
- Que alguien te indique qué cosas puedes o no puedes hacer
- Limitarte salir de casa
- Indique alguno si lo considera oportuno: \_\_\_\_\_

Indique el tiempo que dedica a las siguientes actividades a la semana. Marque con una X

	Nada	Entre 1 y 3 H.	Entre 3 y 6 H.	Entre 6 y 10 H	Más de 10 H.
Trabajo remunerado					
Cuidado de hogar y familia					
Ocio (Jugar al fútbol, pasear, reunirse con vecinos/as o amigos/as)					
Formación (aprender un oficio, estudiar, ir a la escuela)					
Participación social (reunión con la comunidad...)					

En la zona en la que vive, ¿en qué ámbitos considera que existe más desigualdad entre la mujer y el hombre? Marque con una X

- No existen desigualdades
- Empleo
- Distribución de tareas domésticas
- Distribución de tareas familiares
- Ocio y deporte
- Acceso a formación y educación
- Acceso a cultura
- Acceso a servicios públicos

¿Le gustaría que se realizaran más acciones y/o actividades dirigidas a potenciar la igualdad en el Municipio? Si /No

Según su opinión, ¿a nivel municipal se tiene en cuenta la igualdad entre hombres y mujeres? Si /No

Del 1 al 10, siendo 1 desacuerdo total y 10 acuerdo total, indique si considera que los hombres están peor cualificados para el cuidado de los niños, enfermos y ancianos que las mujeres.

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10

Del 1 al 10, siendo 1 desacuerdo total y 10 acuerdo total, indique si considera adecuado que, ante una enfermedad grave, le atienda un médico varón mejor que médico mujer.

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10

Del 1 al 10, siendo 1 desacuerdo total y 10 acuerdo total, indique cómo valorar la siguiente afirmación: *El modelo femenino con valores como obediencia, maternidad y sacrificio, es sustancialmente correcto y vale la pena seguirlo.*

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10

Del 1 al 10, siendo 1 desacuerdo total y 10 acuerdo total, indique si considera que lo más natural es conceder más libertad a los hombres que a las mujeres porque estas tienen más riesgos y peligros.

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10

Del 1 al 10, siendo 1 desacuerdo total y 10 acuerdo total, cómo valorar la siguiente afirmación: *En las dinastías profesionales familiares, en las que hay varias generaciones de médicos, abogados, empresarios o artesanos, es preferible que sea el varón el que continúe la tradición familiar, ya que, seguramente, tiene más posibilidades de éxito.*

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10

Del 1 al 10, siendo 1 desacuerdo total y 10 acuerdo total, cómo valorar la siguiente afirmación: *Con un índice de paro elevado sería preferible no insistir tanto en la incorporación de las mujeres al mundo laboral, y evitar que en algunas familias entren dos sueldos y en otras ninguno.*

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10

Del 1 al 10, siendo 1 desacuerdo total y 10 acuerdo total, indique si considera que las mujeres se tienen que encargar prioritariamente del cuidado de los hijos y del hogar en general, porque necesitan a la madre más que al padre.

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10

¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso al trabajo remunerado en su municipio?

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10

**¿Ha tenido/Tiene problemas para conciliar su vida familiar y laboral? (Compaginar su trabajo con su maternidad/paternidad?)**

1     2     3     4     5     6     7     8     9     10

**¿Qué es, en su opinión, la "violencia de género"?**

- La violencia que ejerce uno de los miembros de la pareja sobre el otro
- La violencia física, sexual o psicológica que se ejerce sobre una mujer.
- La violencia física que se ejerce sobre una mujer.
- Ejercer control sobre la pareja
- No existe la violencia de género

**Del 1 al 10, siendo 1 desacuerdo total y 10 acuerdo total, ¿considera que la cultura de su entorno está dominada por el género masculino?**

1     2     3     4     5     6     7     8     9     10

**Indique, de forma aproximada, cuál es su nivel de ingresos económicos al mes.**

- Más de 1000 dólares
- Entre 600 y 900 dólares
- Entre 400 y 600 dólares
- Entre 200 y 400 dólares
- Menos de 200 dólares

**En alguna ocasión ¿ha sufrido algún episodio de maltrato o violencia? Si / No**

**En caso afirmativo, indique de forma aproximada la frecuencia con la que ha vivido estos episodios:**

- Ninguna vez
- Una vez
- Más de 3 veces
- Bastantes veces
- Con frecuencia
- Muchas veces

**Indique por parte de quién provenía este tipo de violencia:**

- Un familiar
- Esposo o esposa
- Novio o novia
- Otros

**Si ha sufrido algún episodio de violencia, indique de qué tipo fue:**

- psicológico (no le dejan libertad, restricción, salir de casa, humillación, manipulación, aislamiento...)
- Verbal (amenazas, gritos...)
- Sexual (abuso, intimidación...)
- Física
- Nunca he sufrido ningún tipo de violencia de género

**¿Alguna vez ha denunciado estos hechos a la autoridad competente?**

- € Si
- € No
- € Nunca me he visto en una situación de maltrato

**¿Alguna vez ha hablado con alguna persona acerca de lo que ha vivido?**

- € Si
- € No
- € Nunca me he visto en una situación de maltrato



## Anexo 2: Modelo de compromiso adquirido por la ONG Guaguacuna

En Guaguacuna somos conscientes que nuestra labor social orientada a la transformación social hacia una mayor equidad entre niños y niñas, entre hombres y mujeres es una demanda de la sociedad actual y por ello, hemos asumido el compromiso desde la ONG, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia, y por tanto en relación con la integración del principio de igualdad de género que se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.



Desde el 1 \_\_\_\_\_ ya hasta el \_\_\_\_\_ está previsto que realicemos las acciones y medidas contempladas en el Plan Estratégico de Igualdad de Género, para ello compartimos las ilusiones y los intereses con nuestros socios y socias, donantes y las personas voluntarias, y os instamos a que seáis parte activa del proceso de elaboración, revisión y acción final, para lo cual, iremos indicando mecanismos, estrategias y medios sobre cómo lo vamos a llevar a cabo durante los próximos \_\_\_\_\_ años.

Afrontamos la implantación del Plan Estratégico de Igualdad de Género, lo cual producirá sin duda una estructura interna y, sobre todo, externa, que es donde Guaguacuna contempla mayores desigualdades, fomentando unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_

Fdo:

**Anexo 3: Modelo de carta o comunicado para informar sobre la puesta en marcha del Plan Estratégico de Igualdad de Género a socios y socias, a las personas voluntarias y a entidades colaboradoras con la ONG Guaguacuna.**



Desde la Junta Directiva de la ONG Guaguacuna os queremos informaros de que hemos decidido poner en marcha un Plan Estratégico de Igualdad de Género con el objetivo de conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres.

Para que el proyecto sea efectivo y tenga éxito, es preciso seguir contando con vuestra colaboración y apoyo. Durante el proceso os iremos informando de las acciones que se realizarán.

Os agradecemos de antemano vuestra colaboración para ayudarnos en nuestra tarea de transformación social.

Quedamos a vuestra disposición.

Junta Directiva de Guaguacuna.



---

Anexo 4: I Plan Estratégico de Igualdad de Género

# I PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE GÉNERO PARA GUAGUACUNA

---



Período 2020-2024

<b>ÍNDICE</b>	82
<b>INTRODUCCIÓN</b>	83
<b>INFORMACIÓN DE LA ONG</b>	85
<b>FASES Y PROPUESTA DE ACCIONES</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>BREVE DIAGNÓSTICO</b>	94
<b>Breve análisis de la ONG</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Análisis en materia de género con la población directa con la que trabaja la ONG Guaguacuna.	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>OBJETIVOS:</b>	98
<b>Anexo 1: Cuestionario realizado a la población de Otavalo.</b>	99
<b>Anexo 2: Modelo de compromiso adquirido por la ONG Guaguacuna</b>	106
<b>Anexo 3: Modelo de carta o comunicado para informar sobre la puesta en marcha del Plan Estratégico de Igualdad de Género a socios y socias, a las personas voluntarias y a entidades colaboradoras con la ONG Guaguacuna.</b>	106

## INTRODUCCIÓN

La RAE define igualdad como el *principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones*. Esta definición me conduce al término “equiparar”, que se define como *considerar a alguien o algo igual o equivalente a otra persona o cosa*. En ningún caso estamos hablando de desventaja, por motivos aleatorios o ajenos a uno mismo, sino equiparar o igualdad entendida como acceso a los mismos derechos, obligaciones y oportunidades. Cuando recojo el significado en el Diccionario de la Real Academia Española (RAE, 2014) de “género” encuentro la siguiente definición: *grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico*. Y esta sí que me lleva a la reflexión de la importancia que tiene en la concepción del género femenino y masculino, pues hay que tener muy en cuenta los factores socioculturales y no tanto los biológicos<sup>25</sup>.

El término “género” ha ido tomando presencia en los ámbitos de la cooperación internacional, en los medios de comunicación, académico, educativo y con el uso, puede dar la impresión de que su significado se ha ido vaciando hasta volverse algo controvertido. Tomando como referencia la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer Beijing<sup>26</sup> de 1995, el género se refiere a los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre asentados en base a su sexo, dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural, y están afectados por otros factores como la edad, la clase, la raza y la etnia.

La igualdad entre hombres y mujeres es una cuestión muy demandada en nuestras sociedades actuales; ninguna persona debería tener más derechos, oportunidades ni privilegios únicamente por pertenecer a un género u otro. Históricamente y en todos los ámbitos de la vida, la mujer ha sido relegada a un segundo plano empujada por las diferentes normas y roles culturales que han sido transmitidos entre generaciones y que han propiciado la supremacía del hombre sobre la mujer. Es importante tener presente esta desigualdad histórica y adquirir

---

<sup>25</sup> Referente a la terminología a usar quiero precisar además algunos términos que irán apareciendo. Equidad: entendemos por equidad el principio y modo de acción que busca compensar las desventajas de carácter individual o social para lograr la igualdad de oportunidades. Igualdad de oportunidades: principio que garantiza la igualdad de derechos, a través de la eliminación de obstáculos, de carácter social o personal, que sitúan a las personas en posición de desventaja de cara al cumplimiento de sus derechos. RAE

<sup>26</sup> Declaración de Beijing 1995. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2006/4654.pdf> (Consultada 13 /10/ 2019)

---

conciencia de que, hoy, la mujer continúa enfrentándose a situaciones desiguales, por el hecho de ser mujer. Esta necesidad de tomar conciencia de esta realidad no responde a una búsqueda de compensación ni tampoco a un deseo de inversión de la situación - buscar la supremacía de lo femenino - sino admitir que es el único punto de partida para poder luchar en común por una realidad igualitaria. Es necesario, además, tomar conciencia también de que, si bien se han obtenido logros y se ha avanzado en esta materia, todavía queda mucho por hacer ya que los derechos de las mujeres se ven hoy vulnerados y la violencia contra las mujeres es una realidad.

La equidad de género nos lleva al centro del desarrollo, de los derechos humanos y de la justicia y sin duda, es la educación la herramienta de transformación, con un marco legal adecuado. Sólo el reconocimiento de la igual dignidad humana hace posible el crecimiento común y personal de todos. Para que se de este crecimiento será necesario apoyar y asegurar que se den las condiciones de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como garantizar ante la ley una igualdad objetiva entre las diferentes clases sociales.

Con este objetivo fundamental, se ha elaborado una extensa legislación, tanto a nivel nacional y autonómico como internacional por las cuales hoy existe protección contra la violencia hacia las mujeres, así como unas normativas igualitarias que se mantienen en constante análisis y avance con el fin de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

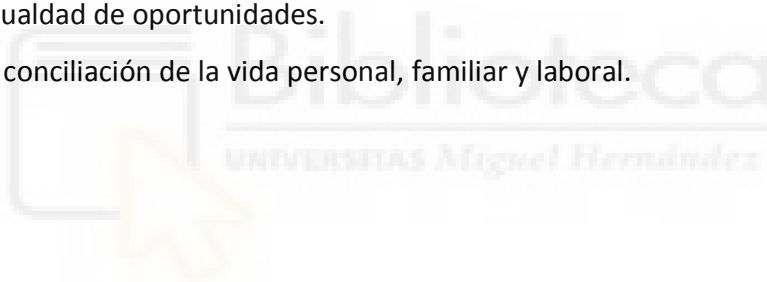
En primer lugar, toda ONG que es receptora de fondos públicos debe sentirse afectada por la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Esta ley se aplica a las ONG considerando las siguientes cuestiones: promoción no discriminatoria con planes de desarrollo profesional dirigido a mujeres; revisión y diseño de una política salarial; participación y toma de decisiones en todos los espacios; comunicación interna y externa orientada a la inclusión, con lenguaje verbal y visual igualitario; comunicación que trate de combatir los estereotipos de género; salud laboral y prevención de riesgos también desde la perspectiva de género; transversalización en los servicios y programas que desarrolla la entidad, atendiendo de forma sistemática a las necesidades prácticas y estratégicas de las personas usuarias, hombres y mujeres. Esta aplicación de la ley conlleva el uso de estrategias que posibiliten la incorporación del enfoque de género por lo que será preciso contar con sistemas de registro con datos desagregados por sexos; acciones de sensibilización y formación para

---

desarrollar una gestión con perspectiva de género; estrategias que conduzcan hacia el equilibrio de participación y representatividad en todos los espacios de la ONG; protocolizar el compromiso explícito y público de la entidad en el ámbito de la igualdad, garantizando que el enfoque de género esté sistematizado en la cultura de la organización; asignar a responsables de velar por la inclusión de la perspectiva de género; realizar seguimiento y evaluación de las acciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades.

Conviene tener presente a modo de guía, los puntos destacables de La L.O.I. Estos son:

- El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- El principio de composición equilibrada en cargos de responsabilidad y en los consejos de administración de las empresas.
- La definición del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Las políticas públicas para conseguir efectividad en el principio de igualdad con planes estratégicos de igualdad de oportunidades.
- Medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.



## INFORMACIÓN DE LA ONG

Guaguacuna es una Organización No Gubernamental, de iniciativa social y carácter privado, sin ánimo de lucro, legalmente constituida e inscrita en el Registro de Entidades de Voluntariado, adoptando la forma jurídica de Asociación y realizando su actividad en el ámbito de la acción social a favor de los más desfavorecidos y de intereses sociales colectivos. Para Guaguacuna, la educación inclusiva, equitativa y de calidad es una herramienta necesaria para combatir la desigualdad y promover la justicia social. Un derecho humano que, a su vez, es un catalizador para ejercer el resto de los derechos fundamentales.



Cuenta con 20 años de experiencia de intervención en terreno especialmente en el ámbito escolar, en la primera infancia, en guarderías y ludotecas de Otavalo, (Provincia de Imbabura, Ecuador). En este recorrido, se detecta la pertinencia de iniciar una línea de trabajo desde la investigación y la sensibilización poniendo especial enfoque en la Igualdad de Género, dado que el trabajo que realiza Guaguacuna lo aborda fundamentalmente con mujeres.

Desde esta experiencia, Guaguacuna toma conciencia de que la desigualdad de género aparece en todas las estructuras sociales impactando en los derechos de las niñas y de las mujeres, y de forma más grave, representada muchas veces en forma de violencia. Este será el punto de partida del objetivo general del Plan Estratégico de Igualdad de Género para la ONG Guaguacuna.

Guaguacuna<sup>27</sup>, (en la imagen, logo de la ONG) es el nombre en quechua que escoge la ONG, que significa “niños”, con sede en la calle Ramón y Cajal, nº 16 de San Vicente del Raspeig en Alicante. Se trata de una ONG sin ánimo de lucro fundada en 1999 que trabaja en un programa de ayuda al desarrollo de las comunidades indígenas más necesitadas de Ecuador,

concretamente en la zona andina de la provincia de Imbabura, ubicada en el norte del país, a 60 kilómetros de Quito, capital de la República. La provincia de Imbabura está formada por seis cantones, de los cuales, el que nos interesa es el cantón de Otavalo porque es la zona de actuación de la ONG. Guaguacuna tiene, o ha tenido como colaboradores, a Sepla (Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas) en el Centro de Atención Especializada de Niños Discapacitados de La Joya, además del proyecto de becas de estudios. Este proyecto atiende a unos 50 niños y niñas con



discapacidad física, psíquica y sensorial de entre 0 y 12 años ofreciendo un servicio individualizado de atención temprana basado en la estimulación, logopedia y fisioterapia. Cuenta, además, con servicio de comedor y transporte, siendo un centro moderno, tanto en su concepción arquitectónica como en las terapias que se ofrecen. En cuanto al programa de becas, Guaguacuna ha podido becar a cerca de 145 niños y niñas de familias de ingresos muy bajos. La ONG funciona a través de donativos de personas individuales o empresas, de cuotas de los socios, así como de las subvenciones o concesiones de proyectos públicos. La Junta Directiva está formada por personas voluntarias y las acciones que promueve, aquí en España como en Ecuador, se llevan a cabo también por personas voluntarias. Se trata de una ONG que solo tiene contratada actualmente a la vicepresidenta, Mónica Beviá. En la página web de la ONG<sup>28</sup> cita lo siguiente: *“Nuestro ámbito de actuación: los enfoques que más se emplean a la hora de elaborar proyectos*

<sup>27</sup> <http://www.guaguacuna.org/quienes-somos/>

<sup>28</sup> <http://www.guaguacuna.org/> (Consultada en octubre 2019)

---

son: el institucional, el medioambiental, el de género, el de salud y el educativo". Cita a continuación: "(...) las líneas de actuación prioritarias son la educación y la salud, sobre todo las iniciativas que van dirigidas hacia uno de los sectores más vulnerables de la sociedad como son los niños y niñas". Los motivos para incluir un Plan Estratégico de Igualdad de Género se concretan en los siguientes:

- Es un valor añadido para sí misma y para la sociedad.
- Parece más fácil de implantar por tener un funcionamiento más flexible que una empresa.
- Las ONG deben incorporar todas las garantías laborales y sociales, al igual que cualquier otra empresa.
- Afrontar una responsabilidad social conlleva tener presente la cuestión de género.
- Aunque las ONG tienen un alto porcentaje de mujeres con respecto al de hombres es un hecho que sus carreras profesionales son desiguales.
- Al incluir Plan de Igualdad que requiere análisis y evaluación, permitirá detectar otras áreas de mejora.

Para que la cultura de género impregne todas las acciones que Guaguacuna lleva adelante y puedan cumplirse los objetivos antes citados, se tendrán en cuenta unos **principios inspiradores** que serán el fundamento del propio Plan de Igualdad de Género, a saber:

- a) La transversalidad de género en todas las acciones que ejecute Guaguacuna ya que a través de estas se puede incidir en el tejido social.
- b) La diversidad, considerando que los proyectos externos cuentan con una población diversa en la conviven diferentes realidades.
- c) La participación, ya que Guaguacuna no puede contemplar un Plan de Igualdad de Género diseñado de forma externa para la población sin la población. El reto estará en hacer partícipe a los habitantes con los que Guaguacuna interactúa y trabaja de forma directa.



## FASES Y PROPUESTA DE ACCIONES

### *para la realización del Plan Estratégico de Igualdad de Género para Guaguacuna:*

El documento base para iniciar este esquema para la realización del Plan Estratégico de Igualdad de Género para la ONG Guaguacuna, será la *Guía para la elaboración de un Plan de Igualdad en ONG de Acción Social* del año 2011<sup>29</sup>.

Comenzamos delimitando qué es el Tercer Sector:

*“El Tercer Sector de Acción Social es el ámbito formado por entidades privadas de carácter voluntario y sin ánimo de lucro que, surgidas de la libre iniciativa ciudadana, funcionan de forma autónoma y solidaria tratando, por medio de acciones de interés general, de impulsar el reconocimiento y el ejercicio de los derechos sociales, de lograr la cohesión y la inclusión social en todas sus dimensiones y de evitar que determinados colectivos sociales queden excluidos de unos niveles suficientes de bienestar”.*

Se trata de un ámbito institucional que satisface necesidades de producción, distribución e integración social guiadas por valores de solidaridad, igualdad de oportunidades, no discriminación y participación, por ello lidera el campo social en la creación de conciencia de responsabilidad social dentro del sector social, teniendo gran influencia en la sociedad civil y *un papel ineludible en la construcción de la igualdad de oportunidades y trato entre los sexos, más allá del cumplimiento de la legislación vigente: por coherencia y justicia (vinculación con la misión) y por oportunidad (por innovación, contexto social y necesidad detectada)*.<sup>30</sup> Iniciamos la reflexión con una definición de lo que es un Plan de Igualdad de Género<sup>31</sup>:

*“Un plan de igualdad debe fijar los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar, así como sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.*

<sup>29</sup> Guía para la elaboración de un Plan de Igualdad en ONG de Acción Social. Plataforma de ONGS de Acción Social. 2011. [https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1366138261\\_044.pdf](https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1366138261_044.pdf) (Consultada 20/10/2019)

<sup>30</sup> Guía para la elaboración de un Plan de Igualdad en ONG de Acción Social. Plataforma de ONGS de Acción Social. 2011. [https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1366138261\\_044.pdf](https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1366138261_044.pdf) (Consultada 20/10/2019- Página 8)

<sup>31</sup> Guía Práctica sobre cómo elaborar un Plan de Igualdad de Género. Consejería de Igualdad de Andalucía. [http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/110/doc178181\\_Guia\\_practica\\_Como\\_hacer\\_un\\_plan\\_de\\_igualdad.pdf](http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/110/doc178181_Guia_practica_Como_hacer_un_plan_de_igualdad.pdf) (Consultada 17/10/2019)

COMPROMISO
Debe existir un compromiso para realizar e implementar el plan de igualdad. Se puede crear una comisión de igualdad, capaz de crear, analizar y revisar el plan. Las funciones principales de esta comisión podrían ser: velar por que se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan. Aprobar y poner en marcha el Plan de Igualdad. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
En Guaguacuna el compromiso lo ha adquirido en el momento en el que han decidido solicitar este proyecto y colaboran con su apoyo y ayuda en el mismo. La comisión estará formada por la propia Junta Directiva. Se incluirá el documento posteriormente elaborado en su página web.
DIAGNÓSTICO
Análisis de la situación en la que se quiere implementar el Plan de igualdad. Detectar los puntos fuertes y las áreas de mejora.
Guaguacuna, con la realización de este trabajo, ha realizado un estudio y valoración del análisis de la situación externa, tomando como marco las estadísticas y datos oficiales elaborados por el Instituto Nacional de estadística de Ecuador. Después ha llevado a cabo la realización de 120 encuestas a la población con la que opera de forma directa en las comunidades rurales e indígenas del municipio de Otavalo. Se han analizado los datos y elaborado la conclusión.
OBJETIVOS
Redactadas en función de las necesidades detectadas.
El objetivo que se propone Guaguacuna es alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en Guaguacuna y en su ámbito de actuación, con la elaboración del I Plan de Igualdad.
ACCIONES E IMPLEMENTACIÓN
Cronograma y asignación de recursos.
Guaguacuna determinará acciones para cubrir objetivos en plazos objetivos y realistas, comenzando en 2020 con la próxima visita a Otavalo con el refuerzo de voluntarios que llevarán a cabo parte de estas acciones.
EVALUACIÓN
Evaluación en el transcurso del tiempo con instrumentos adecuados a las acciones.

---

## **FASE 1: Compromiso de Guaguacuna**

Es necesario que la Junta Directiva adopte el compromiso por escrito de:

- ❖ Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal;
- ❖ Incluir este principio en los objetivos de la política de la ONG y, en particular, en los diseños de proyectos futuros en el exterior.
- ❖ Comunicarlo a los socios entregando una copia del Plan de Igualdad y colgarlo en la página web de la ONG.

## **Fase 2: Diagnóstico**

Consiste en un análisis de la situación en la que se quiere implementar el Plan de Igualdad, esto ayuda a detectar los puntos fuertes y las áreas de mejora.

En esta línea se ha realizado un estudio y valoración de la situación externa, tomando como marco las estadísticas y datos oficiales elaborados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos de Ecuador (INEC), centrándonos en la Provincia de Imbabura. Después, se ha llevado a cabo la realización de 120 encuestas a la población con la que trabaja Guaguacuna de forma directa en las comunidades rurales e indígenas del municipio de Otavalo. También, se ha tratado de identificar qué tipo de desigualdad y a quién afecta más a través de las entrevistas realizadas a las fundadoras de la ONG, las cuales trabajan en el exterior y en primera línea con las comunidades. Se detectan algunas necesidades de carácter práctico:

- Para caminar hacia la igualdad es preciso cambiar la posición de poder de las mujeres.
- Se requiere la transformación de roles y comportamientos. Por ejemplo: alivio de la carga del trabajo doméstico y el cuidado de los niños, formas tradicionales en torno a la jefatura del hogar, criterios para la toma de decisiones en cuestiones de la jefatura del hogar; adopción de medidas adecuadas contra la violencia y el control masculino sobre la mujer.
- Acceso y permanencia a educación por sobrecarga de tareas domésticas y cuidados familiares.
- Desarrollar proyectos dirigidos específicamente a las mujeres o cuyas protagonistas sean mujeres y niños.

---

### **FASE 3: Objetivos de Guaguacuna en materia de igualdad de género.**

La propuesta de los objetivos debe ser realista y accesible a la ONG Guaguacuna. El **objetivo general** será alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en la ONG y en su ámbito de actuación, con la elaboración del I Plan de Igualdad se pretenden alcanzar los siguientes **objetivos específicos**:

- Los proyectos de Guaguacuna deben contribuir a que niñas y niños desarrollen su personalidad en igualdad de oportunidades, eliminando los estereotipos y sesgos sexistas.
- Se tendrá presente algunos rasgos de estilo o de costumbre interiorizado en las costumbres de las personas con las que trabaja la ONG en el exterior. Sabiendo que la cultura es algo intangible, hace suponer que las percepciones de cómo repercute en la equidad de género, sean diferentes y tengan coexistencia distintos niveles de conciencia sobre la misma. Por ello, Guaguacuna apostará en sus proyectos y trabajos por la inclusión y la participación, a través del diálogo y las aportaciones que puedan ofrecer las diferentes comunidades, sus líderes y lideresas.
- Se tendrá presente el lenguaje y la comunicación inclusivas.
- Será preciso la formación explícita y toma de conciencia de las personas con las que actúa en estrecha colaboración Guaguacuna.
- Las acciones estarán orientadas a conseguir igualdad en el acceso y permanencia de las mujeres y niñas a las acciones educativas impulsadas por la ONG Guaguacuna.
- Seguir promoviendo condiciones que favorezcan prácticas educativas correctoras de dominación y dependencia orientadas a lograr la igualdad en las actividades llevadas a cabo en Guaguacuna.
- Fomentar el cambio de las relaciones de género desde la cooperación al desarrollo.

---

#### FASE 4: Acciones e implementación

- Se creará la Comisión de Igualdad que estará formada por la propia Junta Directiva.

Las funciones principales son:

- ❖ Velar por que se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- ❖ Aprobar y poner en marcha el Plan de Igualdad, el seguimiento y evaluación de este.
- ❖ Información y sensibilización de la plantilla, el voluntariado, las/los y las socias/os y donantes.
- Realizar acciones formativas, informativas y de sensibilización en materia de igualdad de género al voluntariado de la ONG que trabaje en el exterior, participando en cursos, jornadas, seminarios.
- Divulgar el Plan de Igualdad entre las/los socias/os, donantes, publicación del mismo en la web y tenerlo en el mostrador de la entrada de la ONG para consulta y/o entrega a quien la visite.
- Revisar los documentos públicos que tiene la ONG para detectar posibles deficiencias en el uso del lenguaje.
- Incorporar la perspectiva de género en los materiales formativos y educativos, así como cartelería, comunicación y ambientación de las guarderías y demás acciones que realiza Guaguacuna en el exterior.
- Realizar campaña de información y sensibilización en el exterior para la promoción de juegos y juguetes no sexistas; elaboración de guías o cartelería dirigida a padres y madres que están en contacto con las guarderías y escuelas en las que trabaja Guaguacuna en Otavalo.
- Realización de algún taller dirigido a padres y madres en valores igualitarios.

- Realización de cartelera informativa que quede expuesta públicamente que recoja una relación de los días sobre igualdad de género del país externo.  
Estas acciones se llevarán a cabo en el período de 2020-2024.

#### **FASE 5: Evaluación**

Al final del periodo se evaluará la implementación de las acciones del plan y el alcance de los objetivos específicos para cada línea de intervención.

Si es preciso, se podrá realizar evaluación intermedia con la participación de toda la Junta Directiva.



---

## **BREVE DIAGNÓSTICO en materia de género con la población directa con la que trabaja la ONG Guaguacuna.**

Durante los meses de octubre y noviembre de 2019, durante la visita de la presidenta y vicepresidenta a las comunidades de Otavalo, se ha llevado a cabo un sencillo cuestionario realizado a las personas que durante ese periodo entraron en contacto con la ONG. Se han realizado 121 entrevistas a la población indígena de las comunidades de Otavalo, de las cuales, 8 respuestas fueron recibidas a través del cuestionario Google enviado a una persona de contacto de las fundadoras de Guaguacuna, que trabaja en el patronato y tiene acceso a ordenador y fue la responsable de enviar el enlace del cuestionario a las otras 7 personas. Las 113 entrevistas restantes, se imprimieron y realizaron en las comunidades rurales e indígenas con las que trabaja de manera directa la ONG Guaguacuna. Siguiendo la ley de protección de datos, se les pidió permiso y se les informó acerca del objetivo de los resultados de la encuesta. En ella no se solicitaron datos identificativos, sino de carácter general.

En muchas ocasiones se requirió la presencia de alguna persona de la ONG para ayudar y guiar en la lectura e interpretación de las cuestiones solicitadas. Las personas que participaron fueron aquellas que libremente quisieron responder al cuestionario entregado directamente por medio de personas que trabajan o colaboran en Guaguacuna o bien, se les entregó a los niños y niñas que acuden a las escuelas de la ONG.

El objetivo de estas es conocer de forma más general la manera de entender y de responder a las cuestiones sucintas; se ha tratado, sobre todo, de tener un acercamiento real a las comunidades, ya que las líneas de acción del proyecto del plan de igualdad que se trata de formular, está pensado para que se ejecute en este contexto. El objetivo, en todo caso, no trataba de obtener una serie de respuestas inflexibles y certeras acerca de las desigualdades y de la posible existencia de violencia de género, ya que esta información es particularmente difícil de obtener, incluso con estadísticas oficiales de registros, propios y estables, locales, dado que se trata de una información muy vulnerable y susceptible aún más, en las comunidades en las que existe una falta de formación y de recursos para vivir de forma digna.

Paso a detallar la estadística de las respuestas.

### Lectura de las gráficas:

- El grueso de la población que ha respondido a las encuestas se encuentra entre los 24 y 45 años. El 67% son mujeres. El 48% de las personas entrevistadas están casadas, el 35,5% están solteras y hay un 8,4 % de las personas encuestadas que está separada. El 79,8% de la población es indígena de Otavalo.
- En cuanto a la población activa económicamente, el 38,7% trabaja por cuenta ajena, el 25,2% trabaja por cuenta propia y el 26,5% trabaja en quehaceres del hogar y cuidado de familiares. A lo que más horas dedican el tiempo, más de 10 horas al día es al trabajo remunerado y al cuidado de la familia y tareas del hogar. En lo que se considera que hay más desigualdad es en la distribución de las tareas domésticas (47%) y en el acceso a los empleos (42%). El 95 % de las personas encuestadas responden afirmativamente a la cuestión de si les gustaría que se realizaran más acciones dirigidas a fomentar la igualdad de género.
- El 31% de las personas encuestadas afirman que el género masculino no está peor capacitado para el cuidado de la familia, de los hijos y de las tareas domésticas. El resto del porcentaje va distribuyendo sus respuestas de menos a más, dejando a un 12% que considera que sí tienen menos capacidad para las citadas tareas.
- El 40% de las personas encuestadas considera que no normal que ante una enfermedad grave sólo pueda atenderme un facultativo médico masculino; el 16% está indeciso y el 28% considera que es preferible un médico hombre.
- Los modelos o estereotipos como mujer obediente, maternal y sacrificada tienen un 33 % de respuestas como necesarios o recomendables, o que merecen la pena seguirlos, frente a un 15% que lo valora como negativo. El resto de las respuestas aparecen repartidas entre puntuaciones de 6 a 9.



- 
- Respecto a si las dinastías u oficios familiares deben continuarlos preferiblemente los hombres, el 51% considera que no, el otro 49% queda muy repartido entre respuestas que tienen una puntuación que va de 2 a 10.
  - El 47 % está en desacuerdo total con la idea de que la mujer no deba incorporarse al mundo laboral, otro 53% queda muy repartido entre respuestas que tienen una puntuación que va de 2 a 10.
  - Hay un 22% de la población encuestada que no tiene hijos; 32% que tiene 2 hijos; 17% que tiene 3 hijos y el 8% tiene 4 hijos.
  - Un 31% de las personas encuestadas considera que los hijos no necesitan más a la madre que al padre para su crianza, sin embargo, el resto de porcentaje está muy repartido en valores altos para apoyar en positivo esta cuestión.
  - EL 37% de las personas encuestadas dice que las mujeres no tienen las mismas posibilidades de acceso a un trabajo que tienen los hombres, el resto de las respuestas quedan repartidas.
  - Un 40% de los encuestados dice tener formación profesional o similar. Y un 31% también dice poseer un título universitario.
  - La población encuestada posee en un 33,7% unos ingresos entre 200 y 400 dólares. El 22% entre 400 y 600 dólares. 29,9% menos de 200 dólares.
  - El 89,7% sabe a qué se refiere la igualdad de género, y el 61,8 % reconoce que existe desigualdad de género en su provincia. Casi la totalidad de las personas encuestadas responden que una agresión física es violencia; solo la mitad de las personas preguntadas reconocen que limitarte salir de casa o indicar las cosas que puedes o no hacer, golpear los objetos del entorno, como la mesa o la pared o incluso, gritar, no son agresiones. El 75% considera que insultar si es agresión.
  - Un 58,9% de las personas encuestada ha sufrido alguna vez un episodio de violencia o maltrato. El 25% lo ha recibido 1 vez; el 22,9% más de 3 veces. El 38% indica que lo ha

sufrido por parte de su pareja, el 22% por parte de su expareja u otros. El 12% por parte de un familiar. indican que en porcentajes de físico 24%, 31% psicológico y verbal 34%. Un 8% indican que es violencia sexual. El 58% no lo ha denunciado nunca y el 30% nunca lo ha hablado con otra persona.

## OBJETIVOS:

La propuesta de los objetivos debe ser realista y accesible a la ONG Guaguacuna. El objetivo general será alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en la ONG y en su ámbito de actuación, con la elaboración del I Plan de Igualdad se pretenden alcanzar los siguientes objetivos específicos:

- Los proyectos de Guaguacuna deben contribuir a que niñas y niños desarrollen su personalidad en igualdad de oportunidades, eliminando los estereotipos y sesgos sexistas.
- Se tendrá presente algunos rasgos de estilo o de costumbre interiorizado en las costumbres de las personas con las que trabaja la ONG en el exterior. Sabiendo que la cultura es algo intangible, hace suponer que las percepciones de cómo repercute en la equidad de género, sean diferentes y tengan coexistencia distintos niveles de conciencia sobre la misma. Por ello, Guaguacuna apostará en sus proyectos y trabajos por la inclusión y la participación, a través del diálogo y las aportaciones que puedan ofrecer las diferentes comunidades, sus líderes y lideresas.
- Se tendrá presente el lenguaje y la comunicación inclusivas.
- Será preciso la formación explícita y toma de conciencia de las personas con las que actúa en estrecha colaboración Guaguacuna.
- Las acciones estarán orientadas a conseguir igualdad en el acceso y permanencia de las mujeres y niñas a las acciones educativas impulsadas por la ONG Guaguacuna.

- Seguir promoviendo condiciones que favorezcan prácticas educativas correctoras de dominación y dependencia orientadas a lograr la igualdad en las actividades llevadas a cabo en Guaguacuna.
- Fomentar el cambio de las relaciones de género desde la cooperación al desarrollo



## Anexo 1: Cuestionario realizado a la población de Otavalo.

- Enlace a cuestionario Google Forms.
- <https://docs.google.com/forms/d/19pClKCof6EEZsxvu6-rKQOIEwpNSQwm8dNiBSVKacyw/edit>

### ONG Guaguacuna

Calle Ramón y Cajal, 16,  
03690 Sant Vicent del Raspeig, Alicante  
España

**Octubre 2019**

## MARCO GENERAL

Con el objeto de mejorar nuestros proyectos y actuaciones queremos hacer una encuesta y recoger de forma directa vuestra sensibilización y visión acerca de la existencia o no de igualdad de género. Esta encuesta forma parte de un trabajo interno de la ONG y no recoge datos personales; es completamente anónima.

Gracias por colaborar.

**Edad:** \_\_\_\_ **Sexo:** Mujer · Varón · **Tiene hijos:** Si/No **Indique cuántos:** \_\_\_\_

**Estado Civil:** Casado/a · Soltero/a · Viudo/a · Divorciado/a · Separado/a ·

**¿Ha nacido en la Provincia de Imbabura?** Si / No. **Años de residencia en Imbabura:** \_\_\_\_\_

**Indique cuál es su situación laboral: Marque con una X las opciones que necesites.**

- € No trabaja
- € Trabaja por cuenta propia (no tiene una empresa o jefe a quien justificar su trabajo)
- € Trabaja por cuenta ajena (tiene una empresa o jefe a quien justificar su trabajo)
- € Jubilado/a o pensionista
- € Estudiante
- € Trabaja en las tareas domésticas y cuidado de la familia



**Indique su nivel de estudios: Marque con una X**

- Sin estudios
- Escuela (Educación General Básica Elemental: 3 -8 años)
- Escuela (Educación General Básica Media: 9 -11 años)
- Colegio: Educación General Básica Superior:12 -14 años)
- Bachillerato General Unificado o Formación Profesional
- Universidad

**¿Pertenece a alguna asociación municipal? Si /No****¿Sabe de qué hablamos cuando nos referimos al concepto de igualdad de género? Si /No****¿Considera que en la zona en la que vive existe una situación de desigualdad entre la mujer y el hombre? Si /No****De todas estas opciones, ¿cuál es la que considera violencia? Marque con una X**

- Gritos.
- Insultos.
- Agresión física.
- Golpear al entorno (mesa, puerta, pared, tirar cosas...)
- Que alguien te prohíba relacionarte con alguien.
- Que alguien te indique qué cosas puedes o no puedes hacer.
- Limitarte salir de casa.
- Indique alguno si lo considera oportuno: \_\_\_\_\_

**Indique el tiempo que dedica a las siguientes actividades a la semana. Marque con una X**

	Nada	Entre 1 y 3 H.	Entre 3 y 6 H.	Entre 6 y 10 H	Más de 10 H.
<b>Trabajo remunerado</b>					
<b>Cuidado de hogar y familia</b>					
<b>Ocio (Jugar al fútbol, pasear, reunirse con vecinos/as o amigos/as)</b>					
<b>Formación (aprender un oficio, estudiar, ir a la escuela)</b>					
<b>Participación social (reunión con la comunidad...)</b>					

**En la zona en la que vive, ¿en qué ámbitos considera que existe más desigualdad entre la mujer y el hombre? Marque con una X**

- No existen desigualdades
- Empleo
- Distribución de tareas domésticas
- Distribución de tareas familiares
- Ocio y deporte
- Acceso a formación y educación
- Acceso a cultura
- Acceso a servicios públicos

**¿Le gustaría que se realizaran más acciones y/o actividades dirigidas a potenciar la igualdad en el Municipio? Si /No**

**Según su opinión, ¿se tiene en cuenta, a nivel municipal, la igualdad entre hombres y mujeres? Si /No**

**Del 1 al 10, siendo 1 desacuerdo total y 10 acuerdo total, indique si considera que los hombres están peor preparados o dotados para el cuidado de los niños, enfermos y ancianos que las mujeres.**

· 1      · 2      · 3      · 4      · 5      · 6      · 7      · 8      · 9      · 10

**Del 1 al 10, siendo 1 desacuerdo total y 10 acuerdo total, indique si considera normal que, ante una enfermedad grave, le atienda un médico varón mejor que médico mujer.**

· 1      · 2      · 3      · 4      · 5      · 6      · 7      · 8      · 9      · 10

**Del 1 al 10, siendo 1 desacuerdo total y 10 acuerdo total, indique cómo valorar la siguiente afirmación: *El modelo femenino con valores como obediencia, maternidad y sacrificio, es sustancialmente correcto y vale la pena seguirlo.***

· 1      · 2      · 3      · 4      · 5      · 6      · 7      · 8      · 9      · 10

**Del 1 al 10, siendo 1 desacuerdo total y 10 acuerdo total, indique si considera que lo más natural es conceder más libertad a los hombres que a las mujeres porque estas tienen más riesgos y peligros.**

· 1      · 2      · 3      · 4      · 5      · 6      · 7      · 8      · 9      · 10

**Del 1 al 10, siendo 1 desacuerdo total y 10 acuerdo total, cómo valorar la siguiente afirmación: *En las dinastías profesionales familiares, en las que hay varias generaciones de médicos, abogados, empresarios o artesanos, es preferible que sea el varón el que continúe la tradición familiar, ya que, seguramente, tiene más posibilidades de éxito.***

· 1      · 2      · 3      · 4      · 5      · 6      · 7      · 8      · 9      · 10

**Del 1 al 10, siendo 1 desacuerdo total y 10 acuerdo total, cómo valorar la siguiente afirmación: *Con un índice de paro elevado sería preferible no insistir tanto en la incorporación de las mujeres al mundo laboral, y evitar que en algunas familias entren dos sueldos y en otras ninguno.***

· 1      · 2      · 3      · 4      · 5      · 6      · 7      · 8      · 9      · 10

**Del 1 al 10, siendo 1 desacuerdo total y 10 acuerdo total, indique si considera que las mujeres se tienen que encargar prioritariamente del cuidado de los hijos y del hogar en general, porque necesitan a la madre más que al padre.**

· 1      · 2      · 3      · 4      · 5      · 6      · 7      · 8      · 9      · 10

**¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso al trabajo remunerado en su municipio?**

· 1      · 2      · 3      · 4      · 5      · 6      · 7      · 8      · 9      · 10

---

**¿Ha tenido/Tiene problemas para conciliar su vida familiar y laboral? (Compaginar su trabajo con su maternidad/paternidad?)**

· 1      · 2      · 3      · 4      · 5      · 6      · 7      · 8      · 9      · 10

**¿Qué es, en su opinión, la "violencia de género"?**

- La violencia que ejerce uno de los miembros de la pareja sobre el otro
- La violencia física, sexual o psicológica que se ejerce sobre una mujer.
- La violencia física que se ejerce sobre una mujer.
- Ejercer control sobre la pareja
- No existe la violencia de género

**Del 1 al 10, siendo 1 desacuerdo total y 10 acuerdo total, ¿considera que la cultura de su entorno está dominada por el género masculino.**

· 1      · 2      · 3      · 4      · 5      · 6      · 7      · 8      · 9      · 10

**Indique, de forma aproximada, cuál es su nivel de ingresos económicos al mes.**

- Más de 1000 dólares
- Entre 600 y 900 dólares
- Entre 400 y 600 dólares
- Entre 200 y 400 dólares
- Menos de 200 dólares

**En alguna ocasión ¿ha sufrido algún episodio de maltrato o violencia? Si / No**

**En caso afirmativo, indique de forma aproximada la frecuencia con la que ha vivido estos episodios:**

- Ninguna vez
- Una vez
- Más de 3 veces
- Bastantes veces
- Con frecuencia
- Muchas veces



**Indique por parte de quién provenía este tipo de violencia:**

- Un familiar
- Esposo o esposa
- Novio o novia
- Otros

**Si ha sufrido algún episodio de violencia, indique de qué tipo fue:**

- psicológico (no le dejan libertad, restricción, salir de casa, humillación, manipulación, aislamiento...)
- Verbal (amenazas, gritos...)
- Sexual (abuso, intimidación...)
- Física
- Nunca he sufrido ningún tipo de violencia de género

**¿Alguna vez ha denunciado estos hechos a la autoridad competente?**

- Si
- No
- Nunca me he visto en una situación de maltrato

**¿Alguna vez ha hablado con alguna persona acerca de lo que ha vivido?**

- Si
- No
- Nunca me he visto en una situación de maltrato

## Anexo 2: Modelo de compromiso adquirido por la ONG Guaguacuna

En Guaguacuna somos conscientes que nuestra labor social orientada a la transformación social hacia una mayor equidad entre niños y niñas, entre hombres y mujeres es una demanda de la sociedad actual y por ello, hemos asumido el compromiso desde la ONG, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia, y por tanto con relación a la integración del principio de igualdad de género que se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.



Desde el 1 \_\_\_\_\_ ya hasta el \_\_\_\_\_ está previsto que realicemos las acciones y medidas contempladas en el Plan Estratégico de Igualdad de Género, para ello compartimos las ilusiones y los intereses con nuestros socios y socias, donantes y las personas voluntarias, y os instamos a que seáis parte activa del proceso de elaboración, revisión y acción final, para lo cual, iremos indicando mecanismos, estrategias y medios sobre cómo lo vamos a llevar a cabo durante los próximos \_\_\_\_\_ años.

Afrontamos la implantación del Plan Estratégico de Igualdad de Género, lo cual producirá sin duda una estructura interna y, sobre todo, externa, que es donde Guaguacuna contempla mayores desigualdades, fomentando unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_\_

Fdo:

---

### **Anexo 3: Modelo de carta o comunicado para informar sobre la puesta en marcha del Plan Estratégico de Igualdad de Género a socios y socias, a las personas voluntarias y a entidades colaboradoras con la ONG Guaguacuna.**

Desde la Junta Directiva de la ONG Guaguacuna os queremos informaros de que hemos decidido poner en marcha un Plan Estratégico de Igualdad de Género con el objetivo de conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres.

Para que el proyecto sea efectivo y tenga éxito, es preciso seguir contando con vuestra colaboración y apoyo. Durante el proceso os iremos informando de las acciones que se realizarán.

Os agradecemos de antemano vuestra colaboración para ayudarnos en nuestra tarea de transformación social.

Quedamos a vuestra disposición.

Junta Directiva de Guaguacuna.

