

MUGARIK GABE
Organización No Gubernamental de Cooperación
para un Desarrollo Humano, Equitativo y Sostenible
Declarada de Utilidad Pública

Curriculum vitae de Mugarik Gabe



INDICE

	Pag.
1. Nombre y constitución	3
2. Misión, visión y valores	3
3. Plan Estratégico 2016-2020	4
4. Estructura, toma de decisiones y espacios de trabajo	6
- Sede y delegaciones	6
- Personas socias , voluntariado y personal remunerado	7
- Organigrama - estructura política y técnica	7
- Forma de gobierno	8
- Espacios de trabajo	8
5. Acciones de mejora continua y gestión de las personas	9
- Mejora continua	9
- Otros documentos de Planificación y Funcionamiento	9
- Gestión de las personas	10
- Procesos evaluativos	11
6. Experiencia organizativa	12
- En las áreas de trabajo	12
- En la gestión financiera y de proyectos	13
- Reconocimientos públicos	15

1. Nombre y constitución

Nombre: MUGARIK GABE, ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO

N.I.F.: G – 48263446

Fecha de constitución: 25/12/1987

Naturaleza jurídica: Asociación sin ánimo de lucro, declarada de utilidad pública

2. Misión, visión y valores



MUGARIK GABE es una Organización No Gubernamental de Cooperación al Desarrollo cuya **MISIÓN** es impulsar **el derecho a un desarrollo humano integral**, no sólo un desarrollo económico; **equitativo** entre mujeres y hombres, y entre pueblos diferentes, y **sostenible** para las generaciones futuras.

Porque entendemos el **desarrollo de manera global e interdependiente** entre los países y buscamos una **transformación social, personal, política, económica y estructural**, trabajamos en:

1º Incidencia política participando y fortaleciendo plataformas, alianzas o redes y espacios reivindicativos del Norte y del Sur, tanto con organismos sociopolíticos como institucionales.

2º Educación desde una crítica de nuestro modelo de desarrollo neoliberal y patriarcal, impulsando alternativas a dichos modelos y la reflexión de la politización de nuestro actos (denuncia violencia de género, soberanía alimentaria, consumo consciente, responsable y local).

3º Cooperación y solidaridad internacional priorizando procesos con organizaciones locales, de mujeres, campesinas y organizaciones indígenas en América Latina, así como movimientos sociales tanto de América Latina como de la CAPV, respaldando la soberanía de los pueblos.

Todo ello fomentando internamente:

- La equidad de género, diversidad cultural y participación horizontal (del voluntariado y personal liberado) como expresión de la igualdad en la organización.
- La soberanía personal y libertad como bases para el desarrollo personal y social.
- La coherencia, solidaridad y apoyo mutuo como aspectos imprescindibles para la justicia.
- Y el respeto al medio ambiente como clave de la interrelación entre las personas y nuestro entorno

VISIÓN

En 5 años seremos una organización reconocida por su compromiso transformador y por haberse fortalecido política y estratégicamente, desde la mejora continua, generando un mayor impacto político y social desde la

denuncia del modelo de desarrollo patriarcal y capitalista neoliberal, así como desde la propuesta de alternativas para el cambio social.

Habremos logrado que nuestro funcionamiento participativo sea más ágil y coordinado, dando respuesta a las estrategias globales y a las estrategias de cada una de las tres áreas de Pueblos Indígenas, Vidas Sostenibles y Género, y mejorando las líneas de acción en nuestro trabajo de educación, cooperación y solidaridad internacional e incidencia política, potenciando el intercambio y las alianzas estratégicas con nuestras socias locales, redes interregionales, redes locales y movimientos sociales, tanto en América Latina como en Euskal Herria.

Así mismo fortaleceremos los mecanismos de evaluación de impacto y aquellos necesarios para el logro de mayor autonomía y diversidad financiera; para mejorar la comunicación externa e interna; y por último trabajaremos por el cuidado, satisfacción y compromiso de las personas que integramos la organización.

VALORES

Los valores organizativos son los que respaldan el trabajo Mugarik Gabe y nuestras relaciones con otros agentes. Entendemos valor como el conjunto de pautas que las personas de un grupo establecen entre y para sus componentes. Siendo valor todo aquello que lleve a la persona a creer, defender y crecer en su dignidad y en la de los demás.

Creemos en que todo ser humano es igualmente valioso, por el hecho de ser persona, con independencia de su procedencia, cultura, sexo, etnia, opción sexual, religión, conocimiento y conducta. Creemos que existen unos valores en relación consigo mismo, en relación con los demás y en relación con el entorno. A partir de estas creencias se derivan lo siguientes valores:

- Soberanía personal
- Justicia
 - o Coherencia
 - o Solidaridad y apoyo mutuo
- Igualdad
 - o Equidad de género
 - o Diversidad cultural
 - o Participación horizontal
- Libertad
- Respeto al medio ambiente

3. Plan Estratégico 2016 - 2020

En la actualidad la apuesta estratégica de Mugarik Gabe se refleja en nuestro Plan Estratégico 2016 2020, como mejora continua, elaborado de manera participativa, y tras haber realizado una evaluación del Plan 2010-2015.

Dentro de nuestro Plan estratégico de 2016-2020 asumimos para esta etapa tener siempre presente los dos aspectos recogidos en el Plan anterior que consideramos imprescindibles en nuestro trabajo: la denuncia y las alternativas.

DENUNCIA, entendida como dar noticia de todo aquello que consideramos injusto para con otras realidades. Dentro de las áreas de trabajo específicas: Género, Pueblos Indígenas y Soberanía Alimentaria y Consumo Consciente y Responsable, nos planteamos realizar aquellas denuncias que están directamente relacionadas con la desigualdad entre mujeres y hombres, con la vulneración de derechos de los pueblos indígenas, con aquellas acciones que vulneran los derechos de alimentación y de soberanía en la producción de alimentos. Así como la denuncia de una sociedad consumista donde el lucro es un valor en alza.

ALTERNATIVAS, para una sociedad más justa y equitativa. Intentamos tener una visión profunda y política para dar a conocer otras experiencias, otras luchas, otros logros en diferentes países y comunidades. Experiencias de otra forma de entender la vida y la naturaleza, pero también otra forma de organización interna. Experiencias positivas de vivir con mejores relaciones sociales pero con menor consumo de dinero. Otras realidades donde se intenta poner límite a las cosas y donde se revaloriza lo colectivo como otra forma de entender la vida.

Así mismo, seguimos con las mismas tres **Áreas de trabajo** y que dan cuerpo a nuestros bloques **temáticos**:

- Área de **Género**, donde promoveremos la defensa de los derechos de las mujeres, la recuperación de la memoria de las mujeres víctimas de violencias machistas, fortaleciendo la acción política de las organizaciones feministas y contribuyendo a su empoderamiento político y económico en los países donde trabajamos.
- Área de **Pueblos Indígenas**, donde se denunciará las violaciones territoriales sufridas por este colectivo por parte de transnacionales y estados y criminalización del movimiento indígena, visibilizando especialmente la situación de las mujeres indígenas en estos procesos. Se plantearán propuestas alternativas desde el paradigma del Buen Vivir, la construcción de estados plurinacionales, el derecho al desarrollo propio, el apoyo a procesos de descolonización y despatriarcalización.
- Área de **Vidas Sostenibles** donde se denunciará las consecuencias del modelo neoliberal que impiden un modelo de sociedad justo, sostenible y equitativo, promoviendo alternativas específicamente en los ámbitos agroalimentario, económico, energético y de cuidados, tanto aquí como en América Latina.

En los diferentes niveles de trabajo, hemos tenido en cuenta, como en el anterior Plan, que no sólo podemos tener un trabajo hacia el exterior y acción hacia fuera de la sociedad, si no tenemos un objetivo claro de Fortalecimiento a nivel interno, llevado a cabo mediante un trabajo de formación, de construcción de un trabajo en equipo no patriarcal, implementando una política ecológica y mejorando la comunicación externa de la organización.

La apuesta por el **trabajo en Red, cooperación y coordinación con movimientos sociales** la hemos visto imprescindible para ampliar y profundizar el trabajo en nuestro entorno en educación e incidencia política, pero también a nivel de cooperación internacional en otros países con énfasis en el apoyo al trabajo en **redes regionales e internacionales**. Haremos un especial énfasis en el aprendizaje, acompañamiento y participación con el **movimiento indígena, feminista y de mujeres, y con el movimiento campesino**.

A continuación el objetivo global y los específicos del nuevo Plan Estratégico 2016-2020:

OBJETIVO GLOBAL: Denunciar el sistema capitalista y patriarcal e impulsar modelos de vida alternativos, feministas y medioambientalmente sostenibles, a la vez que promuevan la justicia social y el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de todas las personas y pueblos.

ÁREA DE GENERO

OE 1 Promover la defensa de los derechos de las mujeres desde el activismo feminista y denunciar su vulneración así como generar conciencia social y crítica continuando con el proceso de coherencia organizativa no patriarcal.

ÁREA DE VIDAS SOSTENIBLES

OE 2 Contribuir al desarrollo de una sociedad justa, sostenible y equitativa, visibilizando y construyendo modelos de vida sostenibles, así como denunciar violaciones de DDHH, en los ejes agroalimentario, económico, energético y de cuidados en Euskalherria y America Latina.

ÁREA DE PUEBLOS INDIGENAS

OE 3 Denunciar el colonialismo y el patriarcado y apoyar modelos de vida alternativos sostenibles y equitativos que promuevan el ejercicio de DDHH individuales y colectivos de los Pueblos Indígenas.

FORTALECIMIENTO INTERNO

OE 4 Adecuar la estructura y funcionamiento de la organización en coherencia con los procesos de transformación que impulsamos.

4. Estructura, toma de decisiones y espacios de trabajo

Sede y delegaciones

Bizkaia (Sede central)

Grupo Vicente Garamendi 5, lonja - 48006 Bilbao

Tel: 94.415.43.07

Fax: 94.416.67.96

Email: bilbao@mugarikgabe.org

Gipuzkoa

Katalina Eleizegi 46, bajo puerta 3. 20009 Donostia

Tel: 943.445.977

Fax: 943. 445.977

Email: gipuzkoa@mugarikgabe.org

Araba

Casa de Asociaciones Itziar

Plaza Zababuru, Barrio Arana – 01003 Gasteiz

Tel: 945.277.385

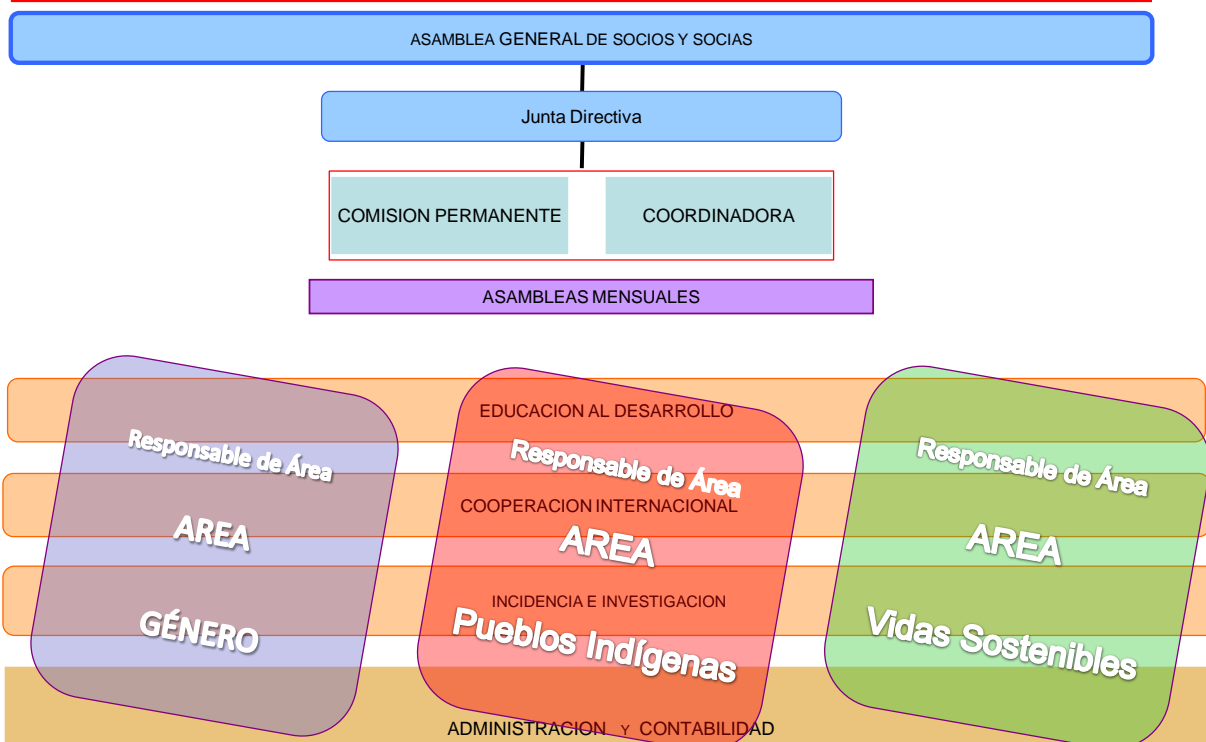
Fax: 945.265.907

Email: araba@mugarikgabe.org

Personas Socias, Voluntariado y Personal remunerado

	Mujeres	Hombres	Total
Socias	139	140	279
%	49	51	
Voluntariado			
Fijo	25	5	30
Esporádico	81	29	110
Total	106	34	140
%	76	24	
Personal remunerado			
CAPV	14	2	16
%	88	12	

ORGANIGRAMA - ESTRUCTURA POLÍTICA Y TÉCNICA DE MUGARIK GABE



Forma de gobierno



Mugarik Gabe es una organización **asamblearia**, por ello nuestro espacio principal de decisión es la **asamblea de socios y socias**.

Complementaria a esta asamblea y por el volumen actual de la organización es necesario complementar este espacio con la Asamblea **mensual** como espacio decisorio donde participan todas las personas de la organización.

Estos espacios se complementan con la Junta de Gobierno de la organización, la Coordinación y la Comisión Permanente. Esta Comisión Permanente es la encargada de la organización de las asambleas mensuales así como de la aplicación de las decisiones tomadas en las mismas.

Espacios de trabajo

A día de hoy contamos con diferentes espacios de trabajo definidos:

Espacios de trabajo	
Reuniones Generales	Coordinación
Áreas	Genero
	PPII
	Vidas Sostenibles
Equipos	Comisión Permanente
	Administración
	Educación
	Cooperación

Las áreas abordan aspectos con una mirada más estratégica, de seguimiento de la planificación y definición de nuevos contenidos, además de facilitar la coordinación de información entre personas de los distintos equipos de la organización.

Los equipos tienen funciones más operativas, de llevar a la práctica y desarrollar las actividades específicas definidas en las estrategias temáticas o en la planificación general, además de responsabilizarse de toda la gestión de la misma, principalmente a través de proyectos.

Las reuniones generales son espacios colectivos dónde nos reunimos todas las personas de Mugarik Gabe, bien para temas de planificación colectivos como para otras necesidades, por ej. espacios de formación conjunta.

Además de los planteados, también se crean equipos de trabajo puntuales según las necesidades organizativas, como por ejemplo el equipo de estrategias y el de resolución de conflictos.

Cada persona, a nivel funcional, forma parte de un equipo y, estratégicamente, contribuye con su trabajo a impulsar al menos una de las tres áreas temáticas. Además todas las personas, sea cual sea su papel y/o antigüedad en la organización, participan activamente y en las mismas condiciones en las reuniones generales y asambleas mensuales.

5. Acciones de mejora continua y gestión de las personas



En la última década Mugarik Gabe ha ido avanzando en acciones de mejora en la organización, incorporando la planificación estratégica, evaluación y de estandarización de procesos de trabajo, elementos, todos ellos clave en los procesos de Mejora continua de las entidades.

En todos los casos es importante destacar el **enfoque participativo** de los mismos, considerándolos fundamentales para una apropiación, conocimiento y aprendizaje colectivo.

Otros documentos de Planificación y Funcionamiento

Además de el Plan Estratégico 2016-2020, Mugarik Gabe cuenta con una **Estrategia de Educación para la Transformación**, y documentos de estrategia en cada uno de los países en los que trabajamos, **Estrategias de Cooperación en Países de América Latina**, en los que se define el contexto, trayectoria de trabajo de Mugarik Gabe en el país así como los objetivos para el periodo de trabajo definido, las socias locales y otros actores clave en los siguientes países:

Guatemala
Nicaragua
El Salvador
Cuba
Colombia
Bolivia

Además de la definición estratégica hemos realizado un análisis y una definición de las apuestas de Mugarik Gabe en diferentes aspectos para que nos sirvan en nuestro camino hacia la **COHERENCIA** organizativa. Por ello realizamos una edición de:

00 Claves para una Cooperación Transformadora y la Solidaridad Internacional

Y complementado con las **Estrategias específicas** de cada uno de los ejes priorizados con las ediciones de:

01 El Decrecimiento y el Buen Vivir,

02 Una vida sin Violencias Machistas,

03 la Soberanía Alimentaria con equidad de Género, y

04 la Dimensión política y la equidad de género en la cooperación con Pueblos Indígenas, como apuestas de Mugarik Gabe.

Mugarik Gabe cuenta además con diferentes **protocolos para la facilitación del trabajo** de cada uno de los equipos de trabajo, así como para la coordinación de los mismos. Entre ellos destacamos:

- Protocolos de gestión de proyectos de cooperación y educación al desarrollo.
- Protocolo de contabilidad
- Protocolo de gestión de socias y socios.
- Protocolo de comunicación interna, uso no sexista del lenguaje y utilización de imágenes.
- Protocolo de resolución de conflictos

Gestión de las personas

En cuanto a la **gestión de las personas** contamos con:

- Documento de definición de funciones y responsabilidades de cada uno de los puestos de trabajo
- Protocolo de selección de personal
- Acuerdos Laborales
- Plan de voluntariado

A todo ello unirlo la actual organización de todas las **reuniones de trabajo y organización** en base a un orden del día establecido y el archivo de todas sus actas y fichas de evaluación de la sesión correspondientes.

En el trabajo en Mugarik Gabe hay otros **elementos claves** en nuestra forma de entender la organización que intentamos promover también en los procesos:

- Fomento de la transparencia, no sólo en las cuentas (realizando auditorías anuales) sino también en la toma de decisiones y en la distribución y acceso a la información de todas las personas de la organización.
- Fomento del trabajo en equipo no patriarcal. Apostamos por el trabajo en equipo como mejor forma de aprendizaje y calidad del trabajo, sin implicar que “todas las personas hacemos todo”, y además como manera más horizontal e igualitaria de trabajar.



- Equidad entre las personas. Tanto a nivel económico, siendo nuestro arco salarial 1:1, como a nivel de participación en la planificación estratégica y la gestión de la organización.
- La coordinación y la toma de decisiones colectiva son elemento clave para el aprendizaje colectivo.
- La incorporación de las nuevas tecnologías, también en nuestros procesos de trabajo, pueden ayudarnos a desarrollar formas más sostenibles y eficientes de trabajo, buscando siempre el equilibrio también con la importancia de mantener espacios de encuentro.

Procesos evaluativos

En Mugarik Gabe estamos trabajando por afianzar la cultura evaluativa y contar con un sistema de evaluación integral. Así los objetivos de la evaluación serían:

- herramienta de **control** sobre lo planificado para verificar el avance del proceso de ejecución y sus resultados posteriores.
- **fortalecimiento institucional**, la organización puede salir reforzada a partir de la evaluación, al potenciar aquellos elementos que funcionan eficaz y pertinentemente,
- y **reorientar y mejorar** aquellos que no lo hacen de la forma adecuada, o no permiten alcanzar los efectos deseados¹



6. Experiencia organizativa

En las áreas de trabajo

Estrategia de Equidad de Género

Desde la fundación de Mugarik Gabe la apuesta por el logro de relaciones más justas e igualitarias entre mujeres y hombres ha sido una constante. En un principio más relacionado con las organizaciones de mujeres y feministas con las que trabajamos en América Latina, pero posteriormente incorporando estos aprendizajes al trabajo con otras organizaciones mixtas (principalmente indígenas y campesinas) y posteriormente en los procesos de educación al desarrollo en la CAPV.

En base a toda esta experiencia desde el año 2000 Mugarik Gabe comenzó un proceso de diagnóstico y revisión interna para revisar cuantas de las desigualdades se reproducían también internamente. Este proceso terminó generando una política de género interna, recursos específicos (personal y económicos) para su desarrollo y fue asentando capacidades a través de la formación y el debate colectivo. Estos 13 años

¹ Adaptado de "Pautas para la elaboración del sistema de seguimiento y evaluación organizacional" Lara G., 2007

de trabajo, continuo y con una visión estratégica han hecho que Mugarik Gabe se convierta en un referente en el tercer sector en lo que tiene que ver con el cambio de las relaciones de género en la organización, trabajando en estos momentos no sólo por el mantenimiento de estas apuestas sino también en la construcción de nuevos referentes y propuestas organizativas. Como nuevos referentes planteamos la idea del trabajo en equipo no patriarcal y la propuesta de coherencia organizativa con perspectiva feminista, que estamos construyendo desde la propia práctica.

En los últimos años y gracias al aprendizaje del proceso propio y de la formación continua, Mugarik Gabe se ha fortalecido en el acompañamiento a procesos de otras organizaciones, tanto desde la formación, como el intercambio de experiencias y el seguimiento de procesos organizativos.

Estrategia de Vidas Sostenibles (antes Soberanía Alimentaria y Consumo Consciente y Responsable)

Mugarik Gabe cuenta con una apuesta clara por el Consumo Consciente y Responsable desde el año 2009 en la que desarrollamos en coordinación con otros grupos el Zentzuz Kontzumitu, como una estrategia clara de llegar a la ciudadanía primero desde la denuncia del modelo económico actual, su relación con el consumo y sus impactos medioambientales. Para posteriormente trabajar la responsabilidad individual y colectiva de cambiar esto desde los actos más cotidianos, pero de manera transformadora.

Todo este trabajo ha generado una experiencia exitosa a través de la cual diferentes realidades del tejido económico y social de un municipio, en este caso Gasteiz, pueden coordinarse y aliarse con un objetivo común: comercios locales, consumidores de productos ecológicos, hostelería, productores y productoras de alimentos.

El éxito de esta experiencia y todo el aprendizaje vinculado a la misma ha generado nuestro interés por seguir difundirla en otros territorios como Gipzukoa. Esta experiencia es complementaria con el trabajo realizado de difusión, conocimiento y desarrollo de la apuesta por el Decrecimiento. Generando una Red de Decrecimiento en Bizkaia en la que compartir iniciativas coherentes con una Vida digna de ser Viva con un claro respeto por el cuidado no sólo de las personas, sino también de la naturaleza. De esta apuesta surge el desarrollo de los tres últimos encuentros de Decrecimiento en Bilbao.

Además se apoyan los procesos alternativos del movimiento campesino tanto en América Latina como en la CAPV (por ej. con el sindicato agrícola EHNE).

Con este nuevo Plan Estratégico está contemplado realizar una reflexión en torno a la apuesta de Mugarik Gabe por modelos de Vidas Sostenibles.

Estrategia de Pueblos Indígenas

Mugarik Gabe desde 1995 realiza una apuesta clara para que una de nuestras líneas estratégicas sea la defensa y garantía de los Pueblos Indígenas, apoyando los procesos de organizaciones indígenas de América latina e impulsando acciones de educación al desarrollo en la CAPV. Esta apuesta se complementa de manera estratégica con acciones de incidencia política desarrolladas con otras organizaciones (Ej. CODPI)

con las que se han conseguido avances en el reconocimiento de derechos en instancias como el Parlamento Español o la Comisión Europea.

A día de hoy, con una visión más global del mundo y de las estrategias a implementar desde nuestra organización, tenemos claro el aporte que el enfoque de Derechos Humanos nos aporta a la hora de conectar las demandas y alternativas propuestas con derechos reconocidos por Naciones Unidas u otros espacios de reconocimiento internacional.

Además el trabajo con los pueblos indígenas y el debate de nuevos paradigmas como el Buen Vivir han generado reflexiones a la hora de revisar cuáles son nuestras formas de relación, la valoración de lo individual y/o lo colectivo y el impulso de alianzas con otros colectivos y de formas más horizontales de trabajo que promuevan estos valores de justicia, igualdad y aprendizaje colectivo.

En la gestión financiera y de proyectos

Como planteábamos en el apartado referido a los procesos evaluativos **desde 2002 y de manera anual realizamos** auditorías económicas externas. **Y mantenemos el seguimiento (coordinación, informes y visitas en terreno) y evaluación de los proyectos** de cooperación y educación al desarrollo.

En 29 años de trabajo son muchos los proyectos gestionados, en la siguiente tabla adjuntamos algunos datos del volumen de fondos gestionados desde el año 2.000 para visibilizar la experiencia y cantidad de procesos apoyados, tanto en América Latina como en la CAPV.

PROYECTOS DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL Y EDUCACION GESTIONADOS 2010 - 2015

TOTAL	2010	3.274.103
TOTAL	2011	4.738.943
TOTAL	2012	2.307.869
TOTAL	2013	947.033
TOTAL	2014	3.612.902
TOTAL	2015	1.495.457

La cofinanciación de los proyectos se ha realizado con la mayoría de Instituciones vascas que cuentan con fondos para la cooperación internacional y con otras de ámbitos estatales o europeos, además de haber recibido fondos de Entidades privadas, aunque en menor medida y siempre manteniendo una financiación propia en base a las socias y socios y en base a las asesorías externas que realizamos. A destacar:

DFA - Diputación Foral de Alava
DFG - Diputación Foral Gipuzkoa

DFB - Diputación Foral Bizkaia
Ayto. Bilbao
Ayto. Vitoria
Ayto. Donostia
Ayto. Getxo
Ayto. Basauri
Ayto. Errenteria
Ayto. Hernani
GV - Gobierno Vasco, AVCD
AECID
Unión Europea
Plataforma de ONGDs de Acción Social - EEA Grants
Colegio abogados Bizkaia
Emakunde
Fe y Justicia

Reconocimientos públicos

Año 2007

Reconocimiento del trabajo de Mugarik Gabe en Colombia por Naciones Unidas

El Informe del Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los Pueblos Indígenas **reconoce el trabajo de Mugarik Gabe y Almaciga en Colombia.** Según menciona el informe, 'las mejores prácticas de la participación y el empoderamiento indígena como componentes del enfoque de derechos humanos demuestran la necesidad de superar el viejo modelo participativo del desarrollo y de vincularse a procesos de autonomía y autogestión de los pueblos interesados. Un ejemplo innovador es el proyecto 'Fortalecimiento de la capacidad de los pueblos indígenas de Antioquia para el ejercicio de sus derechos y su autonomía en el contexto del conflicto armado colombiano', apoyado por el Instituto Europeo para la Democracia y los Derechos

Humanos, en el que participaron la Organización Indígena de Antioquia y las ONG Mugarik Gabe y Almaciga. El proyecto promueve el empoderamiento de las autoridades y organizaciones de mujeres de Antioquia en una triple dirección: el reforzamiento de las autonomías indígenas, con una especial atención al papel de las organizaciones indígenas en la participación política al interior de sus propias comunidades; el diálogo con las autoridades del Estado y con actores no indígenas; y la 'diplomacia indígena' con actores internacionales y de la cooperación. "Cuanto mayor sea el empoderamiento de los titulares de los derechos y de las obligaciones, tanto más se refuerzan los espacios de diálogo institucional, con un mayor impacto en la efectividad de los derechos."

Año 2010

Galardonada MUGARIK GABE en la V Edición de los Premios Ramón Rubial. Los **Premios Ramón Rubial**, pretenden galardonar anualmente a aquellas personas o entidades que, a juicio del Patronato de la Fundación Ramón Rubial Fundazioa, más se hayan distinguido a lo largo del año en la búsqueda de mayores cotas de **libertad, democracia, solidaridad y tolerancia.**

