



III Plan de Acción Estratégico

Pro-Equidad de Género

2019 - 2022

Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional tiene una trayectoria institucional de defensa los derechos humanos de las mujeres que se remonta a los valores y documentos fundacionales de la organización, así como al conjunto humano que le da vida, entre cuyos miembros se encuentran personas que han participado en la fundación de movimientos y colectivos feministas y de lesbianas, en Euskadi y en otras regiones del mundo en las que trabajamos, algunas de las cuales forman parte hoy de los espacios ejecutivos y de decisión de la asociación.

La participación de **Nazioarteko Elkartasuna** Solidaridad Internacional, entre 2006 y 2007, en el «Proceso de Cambio Pro Equidad de Género» facilitado y acompañado por la Coordinadora de ONGD de Euskadi (<http://bit.ly/2Xmo9rb>), viene precedida de un «Proceso de Reflexión inicial para la Adopción de una Política de Género», que la organización implementó internamente en 2005, y que dio como resultado, por primera vez, el análisis de la situación de la perspectiva de género en la propia cultura y ámbito organizacional

La culminación de ambos procesos desembocó, con el apoyo de la AVCD (<http://bit.ly/2LE08VI>), en la conformación de un Grupo Interno de Género (GIG) y en la elaboración participativa del Plan Estratégico de Género 2011-2014, en el que se definía como objetivo de la organización el potenciar el empoderamiento de las mujeres y la equidad de género, introduciendo en todas las acciones (internas y externas) la perspectiva de género. En 2015 se actualiza el GIG, se redefine la estrategia de género y su marco de acción con un segundo Plan, vigente hasta 2019. En el contexto de la implementación de dicho Plan, se constata la consolidación y despliegue institucional de una política de género con enfoque de derechos, transversalizada en la actuación general estatutaria de la ONGD, que comparte con el conjunto de las socias locales la perspectiva de la implicación del género en el modelo de desarrollo humano sostenible que propugnamos, que ha generalizado la aplicación de herramientas metodológicas para examinar el impacto de las diferencias de género, pero también la condición de opresión de las mujeres en las intervenciones que ejecuta, y que se orienta al empoderamiento de las mujeres en los contextos y sectores en los que la ONGD actúa. Pero también se ha constatado la debilidad y falta de sistematización en la mirada estratégica de género de la organización al interior de su accionar.

Por ello, en el primer semestre de 2019 hemos realizado un diagnóstico interno que ha desembocado en la elaboración participativa del Plan Pro Equidad de Género 2019-2022 (se adjunta) —aprobado en la reciente la Asamblea de Personas Asociadas (27 de junio) —, que provee a la asociación de una hoja de ruta para su actuación interna en clave de equidad y que actúa de faro feminista para las políticas, la cultura y actitud organizacional, los procesos de trabajo y de toma de decisiones, los modos internos de gestión del conocimiento y de las personas, y para el capital humano de la asociación.

- Año aprobación: 2019
- Revisión periódica anual

- Elaboración: Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional
- Coordinación: Garbiñe Mendizabal

Contenido

1. Introducción	3
2. Contexto legal	4
3. Procedimiento Metodológico	6
3.1. Definición de los objetivos .	¡Error! Marcador no definido.
3.2. Prospectiva extraida en el diagnóstico	¡Error! Marcador no definido.
4. Plan Pro-Equidad de Género.....	12
4.1. Contenido	
4.2. Mecanismo de seguimiento y evaulación	
4.3. El Plan de Acción estratégico Pro-Equidad de Género	
5. Bibliografía.....	24
5.1. Comunidad Autónoma Vasca	
5.2. Ámbito estatal	
5.3. Naciones Unidas y Unión Europèa	
5.4. Otras fuentes	
5.5. Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional	
6. Glosario.....	28

1 ■ INTRODUCCIÓN

El Plan de acción estratégico pro-equidad de género de Nazioarteko Elkartasuna - Solidaridad Internacional recoge las lecciones aprendidas en el proceso, las evaluaciones y recomendaciones de la Agencia Vasca de Cooperación y del “Diagnóstico participativo para promover procesos de cambio organizacional” desarrollado en 2019.

El Plan se alinea con los compromisos de la Agencia Vasca (AVCD) establecidos en los Decretos del año 2008 y 2018. El Decreto 197/2008, de 25 de noviembre, que regula las ayudas a entidades de cooperación para promover procesos internos de cambio organizacional pro-equidad de género, procesos que tienen como fin eliminar las desigualdades de género que existen en las entidades de cooperación mediante la adopción de acciones que transformen los modos de hacer y pensar internos, objetivos que comparte nuestra organización. Así, el plan promueve que los cambios deben ser promovidos y aprehendidos dentro de las entidades, por lo que resulta imprescindible la implicación de todo el personal en los procesos. Este nuevo Plan de acción aspira a profundizar en la puesta en práctica, incorporando la perspectiva desarrollada en el Diagnóstico y atendido a las recomendaciones de la AVCD.

. El compromiso con la igualdad de género de Nazioarteko Elkartasuna - Solidaridad Internacional (NESI), está reflejado en los Estatutos y en el Plan Estratégico. En el marco del Decreto de 2008 se solicita la ayuda que ha permitido explicitar y fortalecer el compromiso. El Plan tiene como objetivo servir de hoja de ruta de la actuación en el conjunto del ámbito interno, procurando cambios y también consolidarlos, para que se conviertan realmente en transformaciones organizacionales, relacionadas con la cultura, estructuras, procedimientos y procesos de la propia organización relacionados con el cambio de valores necesario para la igualdad. Las mejoras establecidas han tenido que ver con la necesaria alineación del Plan con las propuestas de la AVCD y con el diseño de políticas que den respuesta a las situaciones más urgentes de desigualdad, el diagnóstico realizado, las aportaciones recogidas del conjunto de las personas de la organización y las lecciones aprendidas en el proceso.

El Plan se configura como una brújula feminista que señala y orienta la hoja de ruta para avanzar en la consecución de la equidad de género interna y los objetivos prioritarios en lo que incidir. Estos objetivos plantean cambios organizacionales y de funcionamiento interno de la organización y apuntan la dirección a seguir para la consecución de los retos planteados.

2. CONTEXTO LEGAL

Las reivindicaciones persistentes del Movimiento Feminista han supuesto cambios en las actuaciones de los gobiernos y de organizaciones no gubernamentales. Actualmente se dispone de un recorrido amplio en el que participan instituciones públicas del ámbito internacional, estatal, autonómicas, provinciales y locales, así como organizaciones y entidades públicas y privadas.

Naciones Unidas como institución promotora de la igualdad para mujeres y hombres impulsa la puesta en marcha de planes de acción que aseguren el desarrollo paritario del género, con el objeto de garantizar el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales para todas las personas en toda las circunstancias. Estas medidas deberán abarcar todas las esferas, principalmente la política, social, económica y cultural. El compromiso con la igualdad de esta institución se refleja principalmente en la CEDAW (Convención para la Eliminación de toda Discriminación Contra las Mujeres) y en el Programa de Acción de 1995 en Beijing, todavía hoy pendiente de culminación y donde el Feminismo reclama la incorporación transversal del género y el empoderamiento de las mujeres y de las niñas, como garantía de avance, sostenibilidad y permanencia de las actuaciones.

La Unión Europea desde la década de 1970 vienen atendiendo las directrices de Naciones Unidas y actualmente apuesta por la incorporación de la perspectiva de género en todos los procesos y procedimientos institucionales, así como actuaciones coyunturales de acción positiva. Ambas actuaciones resultan necesarias para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres. La acción positiva, supone la adopción de medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades existentes por razón de sexo, en los diferentes ámbitos de la vida. Esta estrategia, tiene en cuenta el impacto diferencial que una misma política puede tener sobre mujeres y hombres con el objetivo de reconducir dicha política si resultase necesario. Así, la UE afirma que las decisiones que parecen no sexistas pueden tener un resultado desigual para las mujeres, aún cuando esta consecuencia ni estuviera prevista, ni se deseara.

Las vindicaciones de las mujeres han propiciado el desarrollo de un marco legislativo en la Comunidad Autónoma Vasca que ha procurado una legislación general y su despliegue en los marcos específicos de actuación. Así, la Ley 1/2007, de 22 de febrero, de Cooperación para el Desarrollo apuesta decididamente por un modelo de desarrollo humano sostenible, convirtiendo en objetivo inalienable para su consecución el logro de la

equidad de género. Asimismo, la Ley 5/2008, de 19 de junio, por la que se crea y regula la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo, establece, entre sus funciones, el apoyo y la asistencia a los agentes de cooperación y señala que estas funciones deben llevarse a cabo teniendo en cuenta el objetivo de la igualdad para mujeres y hombres de manera activa.

Por su parte, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, para el conjunto de instituciones vascas y entidades del sector privado insta a la incorporación de la perspectiva de género y acciones positivas en las entidades que reciban subvenciones de los poderes públicos vascos.

El marco conceptual y estratégico feminista y los marcos legales y estratégicos institucionales constituyen el marco teórico y operativo del plan de NESI; así como, las cifras y datos de situación y evolución de las desigualdades de género existentes y las propuestas feministas para su eliminación y el logro de la igualdad real.

Los Principios orientadores del Plan son el Paradigma feminista; el enfoque de género; la interseccionalidad del género; la acción positiva, y el empoderamiento de las mujeres y de las niñas.

Además de estos principios, se establecen las siguientes garantías para que las actuaciones recogidas sean operativas y tengan el impacto previsto:

1. Compromiso real de la organización
2. Recursos presupuestarios, humanos, técnicos y materiales necesarios
3. Política de transparencia y rendición de cuentas
4. Participación e interlocución de los movimientos de mujeres y ONGDs
5. Corresponsabilidad y colaboración de todas las áreas y personas de NESI

El Decreto aprobado en Consejo de Gobierno Vasco, 40/2018, de 27 de marzo, por el que se regulan las ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género, recoge los retos planteados en el Decreto anterior de 2008 y mantiene el mismo marco conceptual, que se ha revelado como adecuado, pero aspira a profundizar en su puesta en práctica. Adicionalmente, establece algunas modificaciones en las ayudas en la ampliación del tipo de actuaciones de cambio organizacional que pueden ser objeto de ayuda y que NESI desea solicitar.

3. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

Partiendo de la premisa del Decreto de 2008 de la Agencia Vasca, que regula las ayudas a entidades de cooperación para promover procesos estratégicos de cambio organizacional interno pro-equidad de género. Procesos que tienen como fin eliminar las desigualdades de género que existen en las entidades de cooperación mediante la adopción de acciones que transformen los modos de hacer y pensar internos. El Decreto de 2018 parte de la misma premisa que el anterior, es decir, que la incorporación de la perspectiva de género en la actividad de las entidades sólo es posible si esta perspectiva forma parte de la naturaleza interna de las propias organizaciones. Por lo tanto, mantiene el mismo marco conceptual, que se ha revelado como adecuado, pero aspira a profundizar en su puesta en práctica.

Las transformaciones a desarrollar no sólo hacen referencia a aspectos formales o de estructura de las entidades, sino que están ligadas a cambios en la cultura organizacional. Esta última se entiende como el conjunto de creencias compartidas que generan expectativas, delimitan lo aceptado y valorado en el funcionamiento de la organización, y definen lo considerado femenino y masculino dentro de la misma. Por lo tanto, se trata de cambios que deben ser promovidos y aprehendidos dentro de las entidades, por lo que resulta imprescindible la implicación de todo el personal en los procesos. El nuevo instrumento normativo de 2018 mantiene el mismo marco conceptual, que se ha revelado como adecuado, pero aspira a profundizar en su puesta en práctica. Adicionalmente, se destaca la ampliación del tipo de actuaciones de cambio organizacional que pueden ser subvencionadas, las cuales, hasta la fecha, comprendían la elaboración del Diagnóstico Participativo de Género y del Plan de Acción Estratégico pro-equidad de Género y que ahora se completa con actuaciones relativas a la implementación del Plan y la evaluación de su ejecución. La solicitud de ayuda para la implementación de este Plan y su evaluación posterior forman parte de los objetivos de NESI.

En definitiva, el Plan deberá establecer las acciones óptimas que garantice promover procesos de cambio estratégico organizacional pro-equidad de género, con el fin de eliminar las desigualdades de género

que existen en NESI mediante la adopción en la actividad interna de acciones positivas de empoderamiento de las mujeres y de la incorporación transversal y sistémica de la perspectiva de género que garantizado la sostenibilidad y la permanencia, garanticen la transformación en los modos de hacer y pensar internos.

3.1. DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS

Objetivo General:

Reforzar la apuesta por la consecución de la igualdad en NESI y
Ofrecer un Plan de acción como instrumento eficaz para poder
Profundizar en los procesos de cambio organizacional pro-equidad de género.

De este objetivo general, se desprenden los siguientes objetivos específicos:

1. Reforzar la apuesta para eliminar las desigualdades de género existentes en NESI.
2. Adoptar acciones de empoderamiento de las mujeres y de incorporación de la perspectiva de género.
3. Establecer las tres actuaciones exigidas y por la AVCD:
 - Incluir, al menos, una acción relacionada con la cultura organizacional
 - La participación obligatoria de las direcciones en el grupo interno de género.
 - El compromiso de mantener las estructuras de género: la persona referente y grupo interno de género (GIG)
Así como, la posibilidad de imputar una parte del salario de la persona referente con cargo a las ayudas.
4. Incorporar las actuaciones extraídas del Diagnóstico para obtener una visión interna desde la perspectiva del género, que determinen los modos

en que se producen desigualdades de género, atendiendo a las ocho áreas analizadas.

5. La construcción del marco teórico y operativo se establece a partir del marco conceptual y estratégico feminista; y, los mandatos legales y estratégicos institucionales; así como, la situación, cifras y datos de las desigualdades de género existentes y las propuestas feministas para su eliminación y el logro de la igualdad real. Marco en el que se sustenta este III Plan de acción estratégico interno pro-equidad de género de Nazioarteko Elkartasuna - Solidaridad Internacional.

3.2. PROSPECTIVA EXTRAIDA EN EL DIAGNÓSTICO

El análisis de la organización se establece desde las **ocho áreas temáticas** propuestas en el **Decreto 197/2008** revalidadas en el **Decreto de 2018**, del Gobierno Vasco, coordinado por la Agencia Vasca para la Cooperación:

8 ÁREAS TEMÁTICAS



- Políticas
- Trayectoria de trabajo previo pro-equidad
 - Cultura organizacional
 - Procesos internos de trabajo
 - Toma de decisiones
 - Comunicación y aprendizaje
 - Gestión de las personas
 - Actitudes

El diagnóstico desarrollado ha permitido establecer un Plan de acción estratégico con las medidas concretas y estructuradas de transformación de las desigualdades de género en el espacio interno de NESI y cuenta con las siguientes características:

- Vinculación directa con la realidad organizacional expuesta en el diagnóstico y relación directa y argumentada con sus resultados.
- Establecimiento de acciones pro-equidad orientadas a la disminución de las desigualdades de género detectadas, que incorporan la transversalidad del género sistémica e impulsan acciones positivas para el empoderamiento de las mujeres en NESI.
- Inclusión de acciones en la dimensión de la cultura organizacional.
- El Plan tendrá una duración de 36 meses, entre los años 2019 y 2022 para la ejecución de las acciones contenidas en el Plan.

El análisis de NESI desde las **ocho áreas temáticas** propuestas por la AVCD ha extraído la siguiente **Prospectiva:**

- **Políticas:** documentos rectores que definen los valores de la organización y enmarcan sus actuaciones.

Prospectiva:

① *Desplegar el III Plan estratégico interno pro equidad de género en el Plan estratégico general de la organización*

- **Trayectoria** de trabajo previo pro-equidad: factores influyentes, esfuerzos realizados, dificultades, amenazas, fortalezas y oportunidades del trabajo pro-equidad de género realizado.

Prospectiva:

① *Aprobar y desarrollar el Plan estratégico interno pro equidad de género 2019-2022*

① *Aprobar y desarrollar Planes operativos anuales pro equidad de género de 2019 a 2022*

- **Cultura organizacional:** tipología de poder, noción de trabajo y empleo, modelo de masculinidad hegemónica y otros factores.

Prospectiva:

① Incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de dirección

① Incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión

① Aprobar un “Acuerdo de compromiso” y su desarrollo por parte de la Dirección que establezca la equidad de género como elemento clave de la cultural organizacional.

① Garantizar la difusión, la transparencia y la rendición de cuentas de la marcha de proceso al conjunto de las personas de NESI.

- **Procesos internos** de trabajo: división de tareas y responsabilidades, procedimientos, procesos de planificación y coordinación del trabajo.

Prospectiva:

① *Aprobar un Plan de apoyo para una nueva organización social de los cuidados que redistribuya su provisión de manera corresponsable entre mujeres y hombres.*

① *Aprobar un protocolo de acoso sexual y moral que recoja los procedimientos a desarrollar.*

- **Toma de decisiones:** sistemas, procesos y pautas que describen cómo se participa y cómo se establecen las prioridades.

Prospectiva:

① *Fortalecer el Grupo Interno de Género y su impacto en la toma de decisiones interna*

① *Garantizar formalmente la paridad en las estructuras de toma de decisiones, esto es, no menos de un 40% ni más de un 60% de cada sexo.*

① *Analizar si la participación es paritaria en la toma de decisiones*

① *Constatar que la toma de decisiones se establece en función de las situaciones de género.*

- **Comunicación y aprendizaje:** canales de información, espacios de comunicación y formas de adquisición de conocimientos relativos a la promoción de la perspectiva de género en el trabajo de la organización.

Prospectiva:

① *Inaugurar un proceso para desplegar en el Plan Formativo de NESI en el enfoque de género*

① *Así, como desplegar las necesidades formativas específicas con criterios de “Aprendizaje en la acción” para el conjunto de la organización,*

en función de los objetivos, tareas y funciones a desempeñar en el marco del III Plan Pro-equidad de género.

① Inaugurar un proceso para desplegar la comunicación en el Plan de Comunicación de NESI que garantice la difusión en el conjunto de la organización y la rendición de cuentas sobre el proceso.

- **Gestión de las personas:** selección y gestión del equipo humano de la organización, definición de funciones y responsabilidades, formación, promoción y medidas de conciliación.

Prospectiva:

① Garantizar que la equidad de género en la gestión de las personas establecida formalmente en los Estatutos produce resultados equitativos de género.

① Analizar si las condiciones laborales de acceso, permanencia, promoción, salario, retribución y formación se gestionan en equidad de género y se mantienen a lo largo del proceso.

- **Actitudes:** comportamientos o posicionamientos de la organización ante el proceso de cambio organizacional pro-equidad, resistencias, significados otorgados a las actuaciones planificadas.

Prospectiva:

① Establecer la equidad de género como prioridad estratégica de NE-SI: Aprobar un “Acuerdo de compromiso” por parte de la Dirección de la Organización con la equidad de género y el desarrollo del Plan de acción

① Difundir el Acuerdo de compromiso en el marco del Plan de Comunicación de NESI y de las estrategias establecidas (Web, Intranet,...) que garantice la difusión en el conjunto de la organización.

① Garantizar la difusión, la transparencia y la rendición de cuentas de la marcha de proceso al conjunto de las personas de NESI.

4. EL PLAN PRO- EQUIDAD DE GENERO

4.1. CONTENIDO

La puesta en marcha del III Plan de acción estratégico interno pro-equidad de género, establece elementos que permiten su ajuste y avance. Así, el Tercer Plan de Nazioarteko Elkartasuna - Solidaridad Internacional, con una vigencia 36 meses entre el año 2019 y 2022, se construye a partir de la siguiente estructura:

- Eje y Línea estratégica: cada acción recogerá el eje y la línea estratégica en las que se inscribe, que deben procurar eliminar la desigualdad; promover el empoderamiento; y el avance de la transversalidad de género
- Objetivos específicos
- Resultados esperados
- Acciones pro-equidad previstas para alcanzar los resultados.
- Cronograma de ejecución
- Indicación de las personas y áreas responsables
- Indicadores: tanto cuantitativos como cualitativos- de proceso y finales sobre los objetivos y resultados establecidos
- Recursos humanos y materiales necesarios para de cada una de las acciones.
- Presupuesto estimado.
- Sistema de seguimiento y evaluación

4.2. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El desarrollo de mecanismos para el seguimiento y evaluación del III Plan constituye un elemento esencial para alcanzar los resultados previstos. Estos mecanismos están desplegados en el conjunto de las estructuras, incluida la Dirección, por ser las responsables de la ejecución, el seguimiento y la evaluación del Plan.

Así, en el marco de las reuniones de coordinación del GIG, cada área definirá el procedimiento específico para la ejecución de cada acción en función de los recursos (económicos, técnicos, humanos, materiales...) identificados y disponibles. En relación a los mecanismos de seguimiento y evaluación se ha considerado fortalecer las estructuras atendiendo al diagnóstico y a las recomendaciones de la AVCD. Así, se definen las siguientes estructuras:

1. Comité Directivo: estructura orgánica de NESI: El Consejo de Dirección realizará las funciones de evaluador anual del Plan en base al informe realizado por las áreas de la organización en cuanto a la ejecución de las acciones planificadas, y los ajustes considerados pertinentes. Así, el Comité Directivo dedicará, al menos, una sesión de sus reuniones anuales al seguimiento y evaluación del Plan, demostrando así el compromiso organizacional de Nazioarteko Elkartasuna - Solidaridad Internacional con la equidad del género. Así mismo, una persona de la Dirección ha sido asignada para su participación en el GIG.

2. Grupo Interno de Género – GIG: Establecer la renovación y aprobar el Reglamento de funcionamiento interno que garantice su sostenibilidad y su permanencia:
 - Está compuesto por personas de la organización, para el impulso y dinamización del proceso de cambio pro-equidad.
 - El grupo es representativo de las distintas áreas de la organización, que garantiza la participación obligatoria en el grupo interno de género de una persona de la Dirección.
 - Establecer un sistema específico y concreto deliberación de funciones para la persona referente, el grupo interno de género y el personal de la organización participante en el proceso.
 - Socializar en el seno de la entidad las implicaciones del proceso y dar a conocer los pasos que se van dando, tanto a nivel interno como en el entorno de la organización.

-Garantizar la **permanencia** de las estructuras de género durante el proceso de la persona referente y del grupo interno de género.

-Analizar la posibilidad de **imputar una parte del salario** de la persona referente con cargo a las ayudas de la AVCD.

3. Asimismo, se reservará espacio en la Asamblea General anual de NESI para difundir el desarrollo y ajustes periódicos del plan, de manera que toda la organización disponga de la información permitiente en relación con su desarrollo. Así mismo, se fomentará la participación respecto de la gestión de la equidad de género con el objetivo de conseguir la total implicación de la plantilla, incluida la Dirección y a Gerencia con el objetivo de fortalecer el compromiso adquirido.

4.3. PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO PRO-EQUIDAD DE GÉNERO

El Plan se estructura en los parámetros identificados en el Decreto 40/2018, de 27 de marzo, por el que se regulan las ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género:

- Eje y Línea estratégica: cada acción recogerá el eje y la línea estratégica en las que se inscribe, que deben procurar eliminar la desigualdad; promover el empoderamiento; y el avance de la transversalidad de género
- Objetivos específicos
- Resultados esperados
- Acciones pro-equidad previstas para alcanzar los resultados.
- Cronograma de ejecución
- Indicación de las personas y áreas responsables
- Indicadores: tanto cuantitativos como cualitativos- de proceso y finales sobre los objetivos y resultados establecidos
- Recursos humanos y materiales necesarios para de cada una de las acciones.
- Presupuesto estimado.
- Sistema de seguimiento y evaluación

4.3. PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO INTERNO PRO-EQUIDAD DE GÉNERO

EJE 1. PROMOVER PROCESOS DE CAMBIO ESTRATEGICOS Y ORGANIZACIONALES INTERNOS PRO-EQUIDAD DE GÉNERO

LÍNEA ESTRATÉGICA 1: (E1) L1: Incorporación transversal y sistémica de la perspectiva de género que transformen los modos de hacer y pensar internos.

Objetivo 1 (O1): Concretar y hacer operativo el compromiso con el logro de la equidad de género, con el fin de eliminar las desigualdades de género existentes en NESI.

RESULTADO	ACCIÓN	INDICADORES	RESPON SABLE	CALEN DARIO	PRESUP (€)*
E1.L1.R1 Evaluado el II Plan de acción estratégico pro-equidad de género 2016-2019	Acción 1.1.1 Evaluar el "II Plan de acción estratégico interno pro-equidad de género 2016-2019	<ul style="list-style-type: none"> Aprobado por unanimidad el informe del diagnóstico y desarrollo del III Plan, por la Dirección, el GIG y la persona referente de género. Recogidas las propuestas metodológicas de la AVCD (Decreto 2008 y 2018) y sus evaluaciones del proceso. Recogidas las acciones exigidas por la AVCD en el Decreto de 2018. Obtenida una visión interna completa desde la perspectiva del género, que permite determinar los modos en que se producen las desigualdades de género en NESI, atendiendo a las ocho áreas propuestas por la AVCD. Garantizada la difusión, la transparencia y la 	Asamblea + Comité Directivo + GIG + Persona referente de género	2019	9.375 € Incluye Recursos humanos, técnicos y materiales

RESULTADO	ACCIÓN	INDICADORES	RESPON SABLE	CALEN DARIO	PRESUP (€)*
		rendición de cuentas.			
E1.L1.R2 Aprobado el III Plan de acción estratégico interno pro-equidad de género 2019-2022	Acción 1.1.2 Aprobar el III de acción estratégico interno pro-equidad de género 2019-2022	<ul style="list-style-type: none"> Aprobado por unanimidad el III Plan 2019-2022 y su desarrollo, por la Dirección, el GIG y la persona referente de género. Incluidas las propuestas metodológicas de la AVCD en los Decretos de 2008 y 2018 y sus evaluaciones del proceso. Incluidos los requisitos de nuevas acciones propuestas por la AVCD en el Decreto 2018. Incorporadas las actuaciones-prospectivas extraídas del Diagnóstico. Garantizada la difusión, la transparencia y la rendición de cuentas. 	Asamblea + Comité Directivo + GIG+ Persona referente de género	2019	Incluido en la acción 1.1.1
E1.L1.R3 Aprobado el Plan Anual de acción estratégico pro-equidad de género.	Acción 1.1.3. Aprobar el Plan Anual pro-equidad de género.	<ul style="list-style-type: none"> Aprobado por unanimidad el Plan Anual y su desarrollo por la Dirección, el GIG y la persona referente de género. Incluidas las propuestas metodológicas de la AVCD en los Decretos de 2008 y 2018 y sus evaluaciones del proceso. Incluidos los requisitos de nuevas acciones propuestas por la AVCD en el Decreto 2018. Incorporadas las actuaciones-prospectivas extraídas del Diagnóstico. Garantizada la difusión, la transparencia y la rendición de cuentas. 	Asamblea + Comité Directivo + GIG+ Persona referente de género	2019 2020 2021 2022	Incluido en la acción 1.1.1.

RESULTADO	ACCIÓN	INDICADORES	RESPON SABLE	CALEN DARIO	PRESUP (€)*
1.L1.R4 Inaugurado un proceso para desplegar el III Plan estratégico interno pro equidad de género en el Plan estratégico general de NESI	Acción 1.1.4. Desplegar el III Plan pro equidad de género, en el Plan estratégico general de NESI	<ul style="list-style-type: none"> Aprobado por la Dirección la apertura del proceso. Analizada, identificada y seleccionada la metodología, procedimiento y contenidos para el desarrollo del despliegue. Garantizada la difusión, la transparencia y la rendición de cuentas. 	Asamblea + Comité Directivo + GIG+ Persona referente de género	2020	Incluido en la acción 1.1.1.
E1.L1.R5 Establecida la equidad de género como prioridad estratégica de la cultural organizacional de NESI	Acción 1.1.5. Aprobar un Acuerdo de compromiso y su desarrollo por parte de la Dirección que establezca la equidad de género como elemento clave de la cultural organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> Establecida la equidad de género como prioridad estratégica clave de NE-SI. Aprobado el Acuerdo de compromiso y su desarrollo. Renovados y alineados los posicionamientos de apoyo al proceso de cambio organizacional pro-equidad de género. Dotación de los recursos óptimos para su desarrollo: humanos, económicos, técnicos y materiales. Garantizada la difusión, la transparencia y la rendición de cuentas. 	Asamblea + Comité Directivo + GIG+ Persona referente de género	2020	Incluido en la acción 1.1.1.
E1.L1.R6 Desplegadas las necesidades formativas pro-equidad de género en el Plan Formativo de NESI	Acción 1.1.6. Aprobar el despliegue de las necesidades formativas en el Plan formativo general de NESI	<ul style="list-style-type: none"> Aprobado por la Dirección la apertura de un proceso para el despliegue Seleccionadas las metodologías, y contenidos para el desarrollo de las necesidades formativas para el desarrollo del III Plan. Seleccionado el procedimiento y los recursos óptimos para el desarrollo del despliegue. Garantizada la difusión, transparencia y la rendición de cuentas. 	Asamblea + Comité Directivo + GIG+ Persona referente de género	2020	Incluido en la acción 1.1.1.

RESULTADO	ACCIÓN	INDICADORES	RESPON SABLE	CALEN DARIO	PRESUP (€)*
<p>E1.L1.R7</p> <p>Establecido un proceso de incorporación transversal y sistémica de la perspectiva de género en el Plan de Comunicación</p>	<p>Acción 1.1.7.</p> <p>Aprobar el proceso de incorporación transversal y sistémica de la perspectiva de género en el Plan de Comunicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobado por la Dirección el proceso. • Seleccionadas las metodologías, procedimientos, contenidos y recursos óptimos. • Garantizada la difusión, la transparencia y la rendición de cuentas. 	<p>Asamblea + Comité Directivo + GIG+ Persona referente de género</p>	<p>2021</p>	<p>Incluido en la acción 1.1.1.</p>
<p>E1.L1.R8</p> <p>Establecida formalmente la adecuación del Reglamento de funcionamiento interno del Grupo Interno de Género (GIG)</p>	<p>Acción 1.1.8.</p> <p>Adecuar el Grupo Interno de género (GIG)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobado por la Dirección la adecuación del reglamento de funcionamiento interno del GIG • Habilitados los recursos humanos, económicos, técnicos y materiales óptimos para su desarrollo. • Garantizada la participación obligatoria de la Dirección en GIG. • Mantenimiento del grupo GIG • Mantenimiento de la persona referente de género a lo largo del proceso. • Garantizada la difusión, la transparencia y la rendición de cuentas. 	<p>Asamblea + Comité Directivo + GIG+ Persona referente de género</p>	<p>2020</p>	<p>Incluido en la acción 1.1.1.</p>

EJE 2 APOYO AL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO DE LAS MUJERES

LÍNEA ESTRATÉGICA 2: Promover cambios favorables a la equidad de género en la cultura organizacional

Objetivo 2: Incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de dirección y decisión

RESULTADO	ACCIÓN	INDICADORES	RESPONSABLE	CALEN DARIO	PRESUP (€)
E2.L2.R9 Garantizada la presencia paritaria de mujeres en los puestos directivos	Acción 2.2.1 Incrementar la presencia de las mujeres en puestos directivos, especialmente en los ámbitos donde la brecha de género es más elevada.	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizado el compromiso de la Dirección. • Aprobado el procedimiento de desarrollo • Dotación de los recursos óptimos. • Garantizada la difusión al conjunto de la organización, la transparencia y la rendición de cuentas. 	Asamblea + Comité Directivo + GIG+ Persona referente de género	2019-2020	Incluido en la acción 1.1.1.

RESULTADO	ACCIÓN	INDICADORES	RESPON SABLE	CALEN DARIO	PRESUP (€)
E2.L2.R10 Garantizada la presencia paritaria de mujeres en los ámbitos de decisión	Acción 2.2.2 Aumentar la presencia de las mujeres en puestos directivos y órganos de dirección de los ámbitos de decisión.	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizado el compromiso de la Dirección. • Aprobado el procedimiento de desarrollo, y los recursos óptimos. • Garantizada la difusión al conjunto de la organización, la transparencia y la rendición de cuentas. 	Asamblea + Comité Directivo + GIG+ Persona referente de género	2019-2020	Incluido en la acción 1.1.1.
E2.L2.R11 Establecida la equidad de género como prioridad estratégica de NE-SI en la cultural organizacional	Acción 2.2.3. Aprobar un Acuerdo de compromiso por parte de la Dirección que establezca la equidad de género como elemento clave de la cultural organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> • Establecida la equidad de género como prioridad estratégica clave de NE-SI. • Aprobado el Acuerdo de compromiso por la Dirección. • Renovados y alineados los posicionamientos de apoyo al proceso de cambio organizacional pro-equidad de género. • Ratificado del compromiso de dotación de los recursos óptimos: económicos, técnicos y humanos para su desarrollo. • Garantizada la difusión, la transparencia y la rendición de cuentas. 	Asamblea + Comité Directivo + GIG+ Persona referente de género	2021	Incluido en la acción 1.1.1.

RESULTADO	ACCIÓN	INDICADORES	RESPON SABLE	CALEN DARIO	PRESUP (€)
<p>E2.L2.R12</p> <p>Garantizada la gestión de personas desde la perspectiva de género</p>	<p>Acción 2.2.4.</p> <p>Aprobar e implementar una evaluación sobre las políticas, modos y procedimientos en la gestión de las personas en NESI.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analizadas las condiciones laborales de acceso, permanencia, promoción, salario, retribución y formación se gestionan en equidad de género y se mantienen a lo largo del proceso. • Analizada la presencia paritaria de mujeres en los puestos directivos. • Analizada a presencia de mujeres en la toma de decisiones. • Aprobado el diagnostico por la Dirección • Dotación de los recursos óptimos recursos óptimos: económicos, técnicos y humanos para su desarrollo. • Garantizada la equidad de género sobre la gestión de las personas establecida formalmente en los Estatutos • Garantizada la difusión, la transparencia y la rendición de cuentas. 	<p>Asamblea + Comité Directivo + GIG+ Persona referente de género</p>	<p>2022</p>	<p>Incluido en la acción 1.1.1.</p>

RESULTADO	ACCIÓN	INDICADORES	RESPON SABLE	CALEN DARIO	PRESUP (€)
<p>E2.L2.R13</p> <p>Aprobado un protocolo frente al acoso sexual que recoja los procedimientos a seguir en caso de acoso sexual.</p>	<p>Acción 2.2.5.</p> <p>Poner en marcha un sistema de prevención de toda forma de acoso, discriminación y violencia en el entorno laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobado el Protocolo por la Dirección. • Establecidos los procedimientos a seguir. • Dotación de los recursos óptimos: humanos, económicos, técnicos y materiales • Garantizada la difusión, transparencia y la rendición de cuentas. 	<p>Asamblea + Comité Directivo + GIG+ Persona referente de género</p>	<p>2019</p>	<p>Incluido en la acción 1.1.1.</p>
<p>E2.L2.R14</p> <p>Sistematizada una política de apoyo para una cultura organizacional que aborde los cuidados y que redistribuya su provisión de manera corresponsable entre mujeres y hombres.</p>	<p>Acción 2.2.6.</p> <p>Aprobada la sistematización de una política laboral de apoyo para una nueva organización social de los cuidados que redistribuya su provisión de manera corresponsable entre mujeres y hombres</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobado el Plan por la Dirección. • Establecidos los procedimientos a seguir. • Dotación de los recursos óptimos para su desarrollo. • Garantizada la difusión, transparencia y la rendición de cuentas. • Reducida la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y los hombres a los trabajos de cuidados no remunerados. • Incrementado el número de hombres que se acogen a medidas para la conciliación corresponsable. • Reducir el grado de dificultad percibida para acogerse a medidas de conciliación. 	<p>Asamblea + Comité Directivo + GIG+ Persona referente de género</p>	<p>2022</p>	<p>Incluido en la acción 1.1.1.</p>

RESULTADO	ACCIÓN	INDICADORES	RESPON SABLE	CALEN DARIO	PRESUP (€)
<p>E2.L2.R15</p> <p>Las personas de Solidaridad Interncional tienen formación un Plan de Formación en Feminismo para el Equipo de Trabajo (ET) y la Junta Directiva (JD) de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional</p>	<p>Acción 2.2.7.</p> <p>La Escuela para la Libertad de las Mujeres realiza un plan de formación en feminismo</p> <p>Acción 2.2.8.</p> <p>La Escuela para la Libertad de las Mujeres realiza un módulo formativo orientado a desmontar la carga cultural patriarcal, sexista y discriminatoria instaurada en las organizaciones.</p> <p>Acción 2.2.9.</p> <p>La Escuela para la Libertad de las Mujeres imparte un plan de formación en feminismo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobado el Plan de Formación por la Dirección. • Establecidos los procedimientos a seguir. • Dotación de los recursos óptimos para su desarrollo. • Garantizada la difusión, transparencia y la rendición de cuentas. 	<p>Comité Directivo + Dirección + GIG+ Persona referente de género</p>	<p>2021</p>	<p>Incluido en la acción 1.1.1.</p>

5. Bibliografía

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

6.1. COMUNIDAD AUTÓNOMA VASCA

Evaluación de los procesos de cambio organizacional pro equidad de género -resumen ejecutivo agencia vasca de cooperación para el desarrollo. http://www.elankidetza.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_memorias/es_pubmem/adjuntos/Resumen%20Ejecutivo%20Evaluaci%C3%B3n%20procesos%20organizacionales%20pro-equidad%20g%C3%A9nero.pdf

Sistema-evaluación del proceso para la incorporación de la perspectiva de género en las ongd vascas. http://www.kalidadea.org/pdf/sistematizacion_genero_castellano.pdf

LEY 1/2007, de 22 de febrero, de Cooperación para el Desarrollo. http://www.euskadi.net/cgi-bin_k54/bopv_20?c&f=20070308&a=200701441

Dirección de Cooperación al Desarrollo – Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco. 2008. “PLAN ESTRATÉGICO Y DIRECTOR DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO (2008 – 2011)”. http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.net/r45-contcd/es/contenidos/informacion/plan_director/es_plandire/plandirector.html

DECRETO 197/2008, de 25 de noviembre, regula las ayudas a entidades de cooperación para promover procesos internos de cambio organizacional pro-equidad de género.

DECRETO 40/2018, de 27 de marzo, por el que se regulan las ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género.

LEY 5/2008, de 19 de junio, por la que se crea y regula la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo, establece, entre sus funciones, el apoyo y la asistencia a los agentes de cooperación y señala que estas funciones deben llevarse a cabo teniendo en cuenta el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres de manera activa.

DECRETO 197/2008, de 25 de noviembre, reguló las ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género. Estos procesos tienen como fin eliminar las desigualdades de género que existen en las entidades de cooperación mediante la adopción de acciones que transformen los modos de hacer y pensar internos.

LEY 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres http://www.emakunde.es/images/upload/LeyIO_c.pdf

VII. Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/u72_iv_plan/es_emakunde/adjuntos/VIPlan_final.pdf

Evaluación inicial sobre la implementación de la ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres. 2006. Emakunde.

http://www.emakunde.es/images/upload/EvalExAnteLeyIO_c.pdf

Resolución 5/2007, de 14 de febrero, del Director de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Departamento, por la que se dispone la publicación del acuerdo adoptado por el consejo de Gobierno “por el que se aprueban las directrices para la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres”.

Decreto 213/2007, de 27 de noviembre, por el que se regulan las unidades administrativas encargadas del impulso y coordinación de las políticas de igualdad en los departamentos del Gobierno Vasco, así como en sus organismos autónomos y entes públicos.

Decreto 118/2007, de 17 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar http://www.euskadi.net/cgi-bin/k54/bopv_20?c&f=20070727&a=200704251

Gobierno Vasco – Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres. 2008. Las mujeres y los puestos directivos: espejismo de la igualdad. Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz. IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en Bizkaia 2011-2015. http://www.bizkaia.eus/home2/archivos/DPTO3/Temas/Pdf/DFB_Igualdad_IV%20Plan%20Foral%20adaptado%20Emakunde.pdf

Orden Foral nº 383/2006, de 18 de mayo, del secretario general de la presidencia por la que se aprueban los protocolos para la integración del enfoque de género en los procesos clave de la Diputación Foral de Bizkaia. <http://www.bizkaia.net/Home2/Archivos/DPTO1/Temas/Pdf/orden%20foral%20escaneada.pdf>.

Diputación Foral de Bizkaia. 2004. *Protocolos de actuación con enfoque de género en los procesos de la Diputación Foral de Bizkaia*. http://www.bizkaia.net/Home2/Archivos/DPTO1/Temas/Pdf/dossier_protocolos_c.pdf

Diputación Foral de Bizkaia. 2007-2006-2001. *Manual de recomendaciones para la incorporación de la perspectiva de género en la organización*. http://www.bizkaia.net/Home2/Archivos/DPTO1/Temas/Pdf/ManualRecomendaciones_v3_%20marzo2007.pdf

Emakunde. 2009a. La presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisiones en Euskadi 2008. Emakunde, Vitoria-Gasteiz.

Emakunde. 2009b. La desigualdad en la trayectoria y situación profesional de las mujeres en la CAE. Coste relativo de la pérdida de talento femenino. Emakunde, Vitoria-Gasteiz.

Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en la CAPV, extraídas de: Eustat, INE, Lanbide...

DECRETO 197/2008, de 25 de noviembre, por el que se regulan ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género. Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales. Gobierno Vasco. Vitoria-Gasteiz. https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2008/12/s08_0235.pdf

6.2. ÁMBITO ESTATAL

LEY 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

<http://www.boe.es/boe/dias/2003/10/14/pdfs/A36770-36771.pdf>

Corrección de errores de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

<http://www.boe.es/boe/dias/2005/04/12/pdfs/A12505-12506.pdf>

LEY Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

LEY 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.

<http://www.boe.es/boe/dias/2005/07/02/pdfs/A23632-23634.pdf>

LEY 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia

<http://www.boe.es/boe/dias/2006/12/15/pdfs/A44142-44156.pdf>

LEY Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres <http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>

Plan Concilia

http://www.map.es/iniciativas/mejora_de_la_administracion_general_del_estado/uncion_publica/concilia.html

6.3. NACIONES UNIDAS Y UNIÓN EUROPEA

Carta de las Naciones Unidas. 1945.

<http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/0002.pdf>

Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades

Fundamentales (ECHR) del Consejo de Europa. 1950.

http://www.migualdad.es/mujer/politicas/docs/1_Conv_Europeo_Derechos_Humanos.pdf

I Conferencia Mundial sobre las Mujeres, celebrada en México. 1975.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/mexico.html>

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Naciones Unidas. 1979

<http://www.migualdad.es/mujer/politicas/convencion%20cdaw.pdf>

II Conferencia de Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Copenhague. 1980.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/copenhagen.html>

III Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Nairobi. 1985.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/nairobi.html>

IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Pekín. 1995.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/index.html>

Nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Naciones Unidas. Junio. 2000.

<http://www.cinu.org.mx/biblioteca/documentos/dh/nuemedbeij.pdf>

6.4. OTRAS FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Consejo de Europa. 1986. *Igualdad de sexos en el lenguaje*. Consejo de Europa.

Emakunde. 1988. *El lenguaje, más que palabras*. Emakunde, Vitoria-Gasteiz.

Instituto de la Mujer. 1995. *Nombra en femenino y en masculino*. Proyecto NOMBRA, Madrid.

López, Pilar. 2003. *Utilización no sexista de las imágenes*. Proyecto Parekatuz. Diputación Foral de Bizkaia, Bilbao.

Bengoechea, Mercedes. 2003. *Utilización no sexista del Lenguaje*. Proyecto Parekatuz.

Diputación Foral de Bizkaia, Bilbao. Emakunde. 2008. Euskararen erabilera ez sexista: http://www.emakunde.es/images/upload/EuskGida_eu.pdf

6.5. NAZIOARTEKO ELKARTSUNA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL

I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional (2011 – 2014). País Vasco, 2010

Guía para el uso igualitario del lenguaje en Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional. País Vasco, diciembre 2012.

Manual para un uso igualitario y no sexista del lenguaje, de la imagen y la comunicación en Nazioarteko Elkartasuna-Solidaridad Internacional, País Vasco, septiembre 2015

Guía para la incorporación del género en las labores de Comunicación y documentación del Centro de Recursos Africanistas (CREA)

Variables de Género pertinentes en el Lenguaje (País Vasco, revisión 2015). Diversas publicaciones formativas para incorporar género en la actividad de la organización. País Vasco, 2011-2016.

6. Glosario

AGENDA FEMINISTA: Nos referimos a tener en cuenta los elementos definidos como prioritarios por el movimiento feminista en los contextos en los que nos encontramos. Debemos conocer cuáles son estos elementos y evaluar si en la construcción de nuestras estrategias están siendo tenidos en cuenta: derechos sexuales y reproductivos, participación política, violencias machistas, cuidados, diversidad sexual y de género.

ACCIÓN POSITIVA: Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces "discriminación positiva")

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo (art.7.2 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

ACOSO SEXUAL: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo" (art.7.1 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO: Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto, será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Esto será considerado como una conducta discriminatoria.

ANÁLISIS DE GÉNERO: Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

ANÁLISIS EN FUNCIÓN DEL GÉNERO: Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el "género".

BARRERAS INVISIBLES: Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de la mujer) para los procesos de toma de decisiones / para su plena participación en la sociedad.

CAMBIO ORGANIZACIONAL PRO EQUIDAD DE GÉNERO (COPEG): Enfoque que plantea que la meta de la equidad de género solo se puede conseguir si se contempla la transformación de las organizaciones que actúan como agentes del desarrollo. La metodología COPEG facilita que se visibilicen cuáles son estas dinámicas, rutinas y formas de funcionamiento que están produciendo desigualdades de género dentro de las organizaciones para, a partir de ahí, diseñar medidas concretas orientadas a prevenirlas y eliminarlas. La visión es integral, ya que se analizan todos los ámbitos institucionales, incluidos los valores y la cultura.

CARGA DE LA PRUEBA: Cuando una persona presenta una denuncia, en principio le corresponde demostrar que ha sido víctima de discriminación. En el ámbito de la igualdad de trato entre hombres y mujeres una directiva establece, basándose en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, que la carga de la prueba debe recaer en la parte demandada cuando se aporten indicios de dicha discriminación. Cuando una persona se considera perjudicada por la no aplicación del principio de la igualdad de trato, y si existe presunción de discriminación, corresponde al demandado demostrar que no ha contravenido el principio (Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo).

CONCILIACIÓN DEL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR: Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas.

CONTRATO BASADO EN LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO: Conjunto de pautas implícitas y explícitas que rigen las relaciones entre hombres y mujeres, según las cuales se atribuyen a unos y otras distintos trabajos y valor, responsabilidades y obligaciones. Esta situación se articula en tres niveles: la superestructura cultural (normas y valores de la sociedad), las instituciones (sistemas de protección de la familia, educativo y de empleo, etc.) y los procesos de socialización (sobre todo en el seno de la familia).

CUOTA: Proporción dada o parte de puestos, escaños o recursos que deben ser atribuidos a un colectivo específico, generalmente siguiendo ciertas normas o criterios, con la que se pretende corregir un desequilibrio anterior, generalmente en posiciones de toma de decisiones o en cuanto al acceso a oportunidades de formación o a puestos de trabajo.

CULTURA ORGANIZACIONAL: Entendida como el conjunto de creencias compartidas que generan expectativas que delimitan lo aceptado y valorado en el

funcionamiento de la organización y que definen, si analizamos ésta desde la perspectiva de género, lo considerado femenino y masculino dentro de la misma. El ámbito de las transformaciones en la cultura organizacional es uno de los más resistentes en los procesos de cambio organizacional, porque supone transformar en muchas ocasiones aquello que no se ve, los valores, lo que en muchas ocasiones viene a “explicar/justificar” aquello que somos, que decimos, que hacemos.

CULTURA ORGANIZACIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO: Sistema de normas, creencias y valores que determinan el funcionamiento y el comportamiento de las personas que integran una organización. Estas normas creencias y valores pueden fijarse de manera informal, a través de pactos tácitos y asunción implícita de roles, o bien pueden establecerse como un sistema regulado, explícito y de conocimiento por parte de todos los miembros. La cultura de las organizaciones está muy condicionada por los valores vigentes en la sociedad, por las estructuras de poder existentes y por el sistema de desigualdades que subordina a las mujeres. Por tanto, una cultura organizacional con perspectiva de género implica hacer una revisión de las inercias que marcan los valores hegemónicos y que perpetúan desigualdades, y transitar hacia unas dinámicas de funcionamiento que pongan en valor la igualdad entre mujeres y hombres.

DATOS DESAGREGADOS POR SEXO: Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo / análisis teniendo en cuenta las especificidades del "género".

DERECHOS EN MATERIA DE PROCREACIÓN/ DERECHOS REPRODUCTIVOS: Derecho de toda persona o pareja a decidir libre y responsablemente cuántos hijos desea tener, cuándo han de nacer y con qué separación temporal entre ellos, así como derecho a disponer de la información y los medios para llevarlo a cabo, y a acceder al mayor nivel posible de salud en materia sexual y de procreación.

DERECHOS HUMANOS ESPECÍFICOS DE LA MUJER: Derechos de la mujer y de la niña, incluidos los derechos en materia de procreación, como parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales.

DIFERENCIA DEBIDA AL GÉNERO: Diferencia existente entre mujeres y hombres, en cualquier ámbito, por lo que respecta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, remuneración o beneficios.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA: Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón de su sexo.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo, a menos que la diferencia de trato pueda justificarse por factores objetivos (Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, DO L 39 de 14.2.1976).

DISCRIMINACIÓN (POR RAZÓN DE SEXO): Situación de marginación sistemática, histórica y profundamente arraigada en una determinada sociedad, que incide sobre ciertos colectivos, caracterizada bien por razones derivadas de opciones legítimas de

todo ser humano, o por concurrir en ella rasgos inseparables de la persona, sobre cuya pervivencia esta no tiene ninguna posibilidad de elección, como por ejemplo el sexo.

DIVERSIDAD: Se refiere a “la variedad, diferencia, abundancia” de cosas distintas. Se manifiesta en la “originalidad y pluralidad de las identidades que caracterizan los grupos y sociedades que componen la humanidad. En términos sociales, en la variedad entre religiones, orientaciones/preferencias sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí”.

DIVISIÓN DEL TRABAJO (debida al género): La división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

DIVISIÓN SEXUAL-GENÉRICA DE LOS ESPACIOS Y LOS TRABAJOS: Con este concepto hacemos referencia a la presencia en todas las sociedades de una inserción diferenciada de varones y mujeres en la división del trabajo existente (productivo y reproductivo). Resulta interesante tener en cuenta el principio de separación: tradicionalmente, a las mujeres se les ha asignado el ámbito privado/trabajo doméstico invisibilizado y no remunerado y a los hombres el ámbito público/trabajo productivo/empleo y remunerado. Y el principio jerárquico: el trabajo realizado por hombres se valora más social y económicamente que el trabajo realizado por las mujeres. Esta mirada resulta interesante para saber dónde están mujeres y hombres también en las organizaciones, ya que esta cuestión puede ser de utilidad para comprender la relación de las mujeres con la militancia; el reconocimiento de su trabajo; las dificultades de acceso a los puestos de coordinación/liderazgos y reconocerse en ellos; la forma de funcionar y distribuir el trabajo en las organizaciones, etc.

ECONOMÍA FEMINISTA: El objetivo de la Economía Feminista sería construir una economía que integre y analice tanto la realidad de las mujeres como la de los hombres y de respuestas a sus necesidades prácticas y sus intereses estratégicos.

EMPODERAMIENTO: Acciones para otorgar poder a un colectivo desfavorecido socioeconómicamente para que, mediante su autogestión, mejore sus condiciones de vida.

PROCESO DE EMPODERAMIENTO: Podemos definirlos como los procesos de toma de conciencia individual y colectiva de las desigualdades, de las causas que las generan, y la organización y acción para erradicar éstas. El empoderamiento hace referencia a procesos, por tanto, de larga duración y que afectan a múltiples dimensiones de la vida de las mujeres. El empoderamiento de las mujeres, junto a la transversalización de género, han sido estrategias de trabajo feministas impulsadas para erradicar desigualdades y el logro de la equidad de género. También empleadas y promovidas en el seno de las organizaciones.

ENFOQUE LOCAL-GLOBAL: La inclusión del enfoque local-global como transversal tanto para la cooperación como para la educación para el desarrollo hace referencia a la necesidad de que estos ámbitos tomen en consideración, en su práctica habitual, la realidad global de la crisis civilizatoria que enfrentamos, así como el carácter

procesual e internacionalista de toda iniciativa emancipadora. En este sentido se plantea, en primer lugar, la necesidad de que cada propuesta de cooperación internacional se analice y se formule desde el vínculo de la estrategia local de actuación con las dinámicas y estructuras globales, buscando incidir en las mismas desde las propias capacidades. Pero además, en segundo lugar, pretende trascender la lógica Norte-Sur desde una visión más amplia y política de la solidaridad internacionalista, planteando la necesidad de que la propia agenda de implementación de cada iniciativa específica en un territorio y/o agente, se realice en alianza con otros territorios y/o agentes en el ámbito internacional, reforzando mutuamente la agenda común. De esta manera, el enfoque local-global vincula las propuestas locales con dinámicas globales, a la vez que acerca, desde un enfoque internacionalista, agendas similares de agentes y/o territorios diversos, y no sólo desde un plano teórico, sino desde la práctica concreta de la cooperación internacional.

ENFOQUE GED (GÉNERO EN EL DESARROLLO): Estrategia de trabajo dentro del sector de la Cooperación para el Desarrollo que pone énfasis en el análisis de las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres. Según este enfoque, las relaciones de dominio/subordinación entre los géneros constituyen un obstáculo para la igualdad, por lo que establece que las políticas de desarrollo deben afrontar estas asimetrías de poder mediante el apoyo a procesos de empoderamiento, organización y autonomía de las mujeres.

EQUIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES: Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

ESTADÍSTICAS DESAGREGADAS POR SEXO: Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexos, para poder proceder a un análisis comparativo. A estas estadísticas se les llama a veces "desagregadas por género".

ESTUDIOS SOBRE LA MUJER: Enfoque académico, generalmente interdisciplinario, del análisis de la condición femenina y de las correlaciones sexistas, así como de lo relativo a las diferencias hombre-mujer en todos los demás ámbitos.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO: Examen de las propuestas políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

GÉNERO: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES: Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES: Ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo (véase también "Discriminación directa" y "Discriminación indirecta").

IGUALDAD ENTRE LOS SEXOS: Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CONJUNTO DE LAS POLÍTICAS/TRASVERSALIDAD DE GÉNERO: Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen [comunicación de la Comisión COM (96) 67 final de 21.2.1996].

INTERSECTORIALIDAD: la interseccionalidad del género se constituye como un principio transversal, entendiendo por tal la consideración de las identidades sociales solapadas o intersectadas y sus respectivos sistemas de discriminación. La interseccionalidad mantiene que las formas de exclusión clásica (sexo, raza, etnia, opciones sexuales, clase, patrimonio, renta, etc.) están interrelacionadas. Así, toda transformación que busque mejorar la calidad de vida de las personas debe ser gestionada intersectorialmente (empleo, salud, educación, vivienda, renta, empleo, familia monomarental, menores y mayores dependientes, violentadas, ...).

PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES – PARTICIPACIÓN PARITARIA: Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres (Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, DO L 319).

PERMISO PARENTAL: Derecho individual -y, en principio, no transferible- de todos los trabajadores, hombres y mujeres, a ausentarse del trabajo por motivo de nacimiento o adopción de un hijo (Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, DO L 145 de 19.6.1996).

PERMISO POR MATERNIDAD: Licencia a la que tiene derecho una mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales (Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, DO L 348 de 28.11.1992).

PERMISO POR PATERNIDAD: Licencia normalmente de duración determinada, a la que tiene derecho el padre de un niño. Puede disfrutarse en el momento del nacimiento o repartirse en períodos determinados, a lo largo de uno o varios años, en los que el padre ejercerá sus responsabilidades de atención a su hijo.

PERMISO POR RAZONES FAMILIARES: Derecho a ausentarse del trabajo por razones familiares. Puede ser, o no, compartido entre los progenitores.

PERSPECTIVA DE GÉNERO: Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

PERTINENCIA CON RESPECTO AL GÉNERO: Hecho de que una política o acción particular sea pertinente en cuanto a las relaciones entre los sexos o a la igualdad entre mujeres y hombres.

PLANIFICACIÓN SENSIBLE AL GÉNERO: Enfoque activo de la planificación, en que se toman en consideración, como variable o criterio clave, las diferencias entre mujeres y hombres, y que procura incorporar explícitamente lo relativo a las diferencias hombre-mujer en políticas y acciones.

PLAN PRO EQUIDAD DE GÉNERO: Proceso para promover, en el seno de una organización, acciones que eliminen las desigualdades de género que se puedan producir en todos los niveles de funcionamiento.

PLAN DE ACCIÓN PRO-EQUIDAD DE GÉNERO: Planificación de acciones para garantizar que se introducen en todas las actividades y en todos los niveles de una organización un análisis y una planificación de las cuestiones de género. Contribuyendo a identificar los efectos potencialmente diferentes de la labor de la organización en mujeres y en hombres, así como las disposiciones necesarias para garantizar que las actividades de la entidad tienen una influencia positiva en la igualdad de género.

PROCESOS ORGANIZACIONALES DE EQUIDAD DE GÉNERO: Procesos y acciones dirigidas a establecer una relación y distribución igualitaria de las prerrogativas de hombres y mujeres en un sistema organizacional, eliminando las desigualdades.

EMPODERAMIENTO: Acciones para otorgar poder a un colectivo desfavorecido socioeconómicamente para que, mediante su autogestión, mejore sus condiciones de vida.

PROCESO DE EMPODERAMIENTO: Podemos definirlos como los procesos de toma de conciencia individual y colectiva de las desigualdades, de las causas que las generan, y la organización y acción para erradicar éstas. El empoderamiento hace referencia a procesos, por tanto, de larga duración.

ROLES ESTABLECIDOS EN FUNCIÓN DEL SEXO: Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, e inculcadas y perpetuadas según lo descrito en "Contrato basado en las diferencias de género".

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA O DE EMPRESA: La responsabilidad Social Corporativa o de Empresa es la integración voluntaria, por parte de las empresas de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores.

SEGREGACIÓN EN EL TRABAJO / EN EL EMPLEO: Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

SEXO (en sentido biológico): Características biológicas que distinguen al macho de la hembra.

SISTEMA DE GÉNEROS: Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantiene y perpetúa los roles tradicionales masculino y femenino, así como lo clásicamente atribuido a hombres y a mujeres (véase "Contrato basado en las diferencias de género").

TASAS DE PARTICIPACIÓN: Índice de participación de un grupo dado -por ejemplo, mujeres, hombres, familias monoparentales, etc.- expresado en porcentaje de la participación global, generalmente en el empleo.

TECHO DE CRISTAL: Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes.

TRANSVERSALIZACIÓN DEL GÉNERO: Se trata del proceso por el cual se valoran las implicaciones que tienen para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya sea una legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para lograr que las preocupaciones y experiencias de hombres y mujeres estén presentes e integren la elaboración, puesta en marcha, seguimiento y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas, políticas, culturales y sociales, de manera que mujeres y hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la transversalización del género es conseguir la igualdad entre mujeres y hombres.

TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO O MAINSTREAMING: Estrategia que plantea abordar la equidad de género no solo de manera sectorial, sino integrándola en "la corriente principal" de las organizaciones. Implica definir medidas específicas orientadas a abordar las desigualdades de género en todos los ámbitos de acción y/o áreas de una organización.

VIOLENCIA MACHISTA: Todo tipo de violencia ejercida mediante el recurso o las amenazas de recurrir a la fuerza física o al chantaje emocional; se incluye la violación, el maltrato de mujeres, el acoso sexual, el incesto y la pederastia.