



Nazioarteko Elkartasuna
Solidaridad Internacional

II PLAN PRO-EQUIDAD DE GÉNERO

2016-2019

**PARA LA IGUALDAD REAL
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**



Agradecimientos especiales a las personas activistas y voluntarias que han contribuido a extraer aprendizajes de los marcos estratégicos precedentes; a las socias locales de los diferentes países en los que colaboramos (Red 1948-20148) por enseñarnos sus buenas prácticas en políticas de género, y a la Red de Organizaciones SI por los esfuerzos de fortalecer las capacidades colectivas en materia de igualdad de mujeres y hombres. Y muy particularmente a Garbiñe Mendizabal y a las personas que forman parte del GIG (Grupo Interno de Género) de Nazioarteko Elkartasuna-Solidaridad Internacional

- Año aprobación: 2016
- Revisión periódica anual

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

Contenido

1. Introducción	3
2. Contexto legal en materia de igualdad de género	4
3. Antecedentes en materia de igualdad	7
3.1. Los primeros pasos de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional. Historia, Misión, Visión	7
3.2. El diagnóstico y la evaluación puntos de partida	9
3.3. Redes de participación	10
4. La hoja de ruta	12
4.1. Finalidad, directrices y premisas	12
4.2. Metodología para el establecimiento de las acciones	13
5. El plan de acción	14
5.1. Contenido	14
5.2. Mecanismos de implementación, seguimiento y evaluación del plan	14
5.3. Plan de acción	16
6. Bibliografía	29
6.1. Territorio Histórico de Bizkaia	
6.2. Comunidad Autónoma de Euskadi	
6.3. Nivel estatal	
6.4. Naciones Unidas y Unión Europea	
6.5. Otras fuentes bibliográficas	
6.6. Nazioarteko elkartasuna - solidaridad internacional	
7. Glosario	32

1 INTRODUCCIÓN

El compromiso explícito con la igualdad de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional se refleja en varios documentos fundacionales como sus estatutos, su misión y su visión, entre otros. Este compromiso se hace explícito especialmente con la elaboración del “Primer Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2011-2014” inaugurando un proceso para transversalizar el género en su quehacer cotidiano, que ha permitido garantizar la sostenibilidad y permanencia del compromiso con la Igualdad de nuestra organización.

Este proceso cuenta con la colaboración de las instituciones públicas, que se ha intensificado en los últimos años en nuestro entorno. Ejemplo de ello es el desarrollo de marcos normativos autonómicos (Ley 4/2005) y estatales (Ley Orgánica 3/2007), así como de los marcos legales internacionales (ONU: Cedaw y Conferencias Internacionales) que dan cobertura en aquellos lugares en donde no se han desarrollado aún marcos legislativos propios.

Este avance ha sido posible gracias a las reivindicaciones del movimiento feminista y los movimientos de mujeres planteadas en todos los lugares de la Tierra. Las alianzas de estos movimientos feministas y de mujeres con organizaciones de cooperación para el desarrollo ha permitido que las ONGD hayan sido pioneras en el desarrollo del enfoque de género, y que Nazioarteko Elkartasuna - Solidaridad Internacional haya decidido formar parte activa de este proceso.

A pesar de estos avances legales, teóricos y metodológicos, las evaluaciones concluyen que, si bien se han logrado avances importantes, aún persisten desigualdades que debemos erradicar. Este Plan tiene como objetivo colaborar para el avance y fortalecimiento de la igualdad de género, estableciendo un enfoque estratégico que garantice la sostenibilidad y permanencia del compromiso con la Igualdad de nuestra organización.

Tras esta introducción, el **segundo capítulo** aborda el contexto legal en materia de igualdad desde el ámbito internacional al local. El **tercer capítulo** hace referencia a la trayectoria de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional en materia de igualdad, de la cual este Plan es deudor. En el **cuarto capítulo** se define la finalidad, directrices y premisas contenidas en el Plan, así como la metodología para el establecimiento de sus actuaciones. El **quinto capítulo** establece el contenido del Plan; los mecanismos de seguimiento, implementación y evaluación; las acciones, según tipología, y la definición de objetivos y acciones. Por último, se presenta la **bibliografía** de referencia y un **glosario** para acompañar en la lectura de este documento.

Deseamos agradecer a todas las personas de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional y a las socias locales que han participado en el desarrollo de este Plan, y cuya participación ha sido fundamental en la definición de las acciones para la consecución real y efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres, espacio justo y fraternal de convivencia el que todas y todos tenemos mucho que ganar.

2. CONTEXTO LEGAL EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

La marcha en favor de la igualdad de género ha supuesto cambios en las actuaciones de los Gobiernos. Así, el contexto legal y los antecedentes en la materia disponen actualmente de un recorrido intenso en el que han participado, entre otras, instituciones públicas de diferentes ámbitos – internacionales, estatales, autonómicas, provinciales, y locales –, así como entidades de ámbito privado; entre éstas lideran este proceso las Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo, que han venido a sumarse a la marcha para la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

Naciones Unidas es una institución comprometida y promotora de la igualdad de mujeres y hombres, impulsando, por parte de los Estados miembros, la puesta en marcha de medidas que aseguren a las mujeres su desarrollo autónomo, con el objeto de garantizar el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los hombres. Estas medidas deben abarcar todas las esferas, desde la política, social y económica, hasta la cultural. El compromiso con la igualdad de esta institución se refleja, principalmente, en la declaración de 1975: Año Internacional de la Mujer; la creación en 1979 de la CEDAW (Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer); la celebración de conferencias mundiales sobre la mujer – México, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985; y, Pekín, 1995. Este recorrido, aunque demasiado lento como manifiestan las evaluaciones, ha servido para traccionar las políticas de igualdad.

En este mismo sentido se pronuncia la Unión Europea que, recogiendo el testigo de la conferencia mundial de Pekín de 1995, apuesta por la integración de la perspectiva de género en todos los procesos y procedimientos de las instituciones y organizaciones.

Esta forma de trabajo, conocida como *mainstreaming* o transversalidad de género, 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 y establecer medidas correctoras que procuren la igualdad de género. Así, la UE afirma que las decisiones políticas que parecen no sexistas pueden tener un diferente impacto en las mujeres y en los hombres, aún cuando esta consecuencia ni estuviera prevista, ni se deseara. En este sentido, la evaluación del impacto en función del género tiene como objetivo evitar las consecuencias negativas no intencionales, y mejorar la calidad y la eficacia de las políticas.

En el ámbito estatal se ha desarrollado en los últimos años un marco legislativo que, respondiendo a los requerimientos internacionales, apoyan el proceso de tracción de la igualdad. Entre otros destaca la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres del Parlamento español, que tiene implicaciones tanto para las administraciones públicas, como para las empresas del sector privado.

En el ámbito autonómico, la ley vasca 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres recoge el testigo de las nuevas necesidades de actuación, la

transversalidad y la acción positiva, y viene a impulsar la igualdad en nuestra comunidad. Dicha ley establece ocho principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad: igualdad de trato; igualdad de oportunidades; respeto a la diversidad y a la diferencia; integración de la perspectiva de género o transversalidad de género; acción positiva; eliminación de roles y estereotipos en función del sexo; representación equilibrada: órganos de administración pluripersonales representados al menos por el 40% por ambos sexos; colaboración y coordinación entre las diferentes administraciones y entidades.

Este marco normativo, estatal y autonómico, tiene implicaciones para las administraciones públicas y para el sector privado. Así mismo, la ley orgánica 3/2007 establece que: *“Las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia”*. Así, Nazioarteko Elkartasuna - Solidaridad Internacional queda obligada por los siguientes títulos:

- Título I: El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación
- Título IV: El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades
- Título VI: Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios
- Título VII: La igualdad en la responsabilidad social de las empresas

De manera específica, el título II – capítulo II, art. 32 en relación a la: **Política española de cooperación para el desarrollo**, establece:

1.) Todas las políticas, planes, documentos de planificación estratégica, tanto sectorial como geográfica, y herramientas de programación operativa de la cooperación española para el desarrollo, incluirán el principio de igualdad entre mujeres y hombres como un elemento sustancial en su agenda de prioridades, y recibirán un tratamiento de prioridad transversal y específica en sus contenidos, contemplando medidas concretas para el seguimiento y la evaluación de logros para la igualdad efectiva en la cooperación española al desarrollo.

2). Además, se elaborará una Estrategia Sectorial de Igualdad entre mujeres y hombres para la cooperación española, que se actualizará periódicamente a partir de los logros y lecciones aprendidas en los procesos anteriores.

3). La Administración española planteará un proceso progresivo, a medio plazo, de integración efectiva del principio de igualdad y del enfoque de género en desarrollo (GED), en todos los niveles de su gestión, que haga posible y efectiva la aplicación de la Estrategia Sectorial de Igualdad entre mujeres y hombres, que contemple actuaciones específicas para alcanzar la transversalidad en las actuaciones de la cooperación española, y la promoción de medidas de acción positiva que favorezcan cambios significativos en la implantación del principio de igualdad, tanto dentro de la Administración como en el mandato de desarrollo de la propia cooperación española. Y los artículos 33-35 del mismo título establecen el principio de igualdad como criterio para establecer contratos con las administraciones públicas y/o recibir subvenciones de éstas.

En un sentido complementario y similar se pronuncia la **Ley vasca 4/2005**, que establece como ámbito de actuación: (...) " Los principios generales del artículo 3, y los artículos 16, 18.4 y 23 serán de aplicación a todos los poderes públicos vascos, así como para las entidades privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración con cualquiera de ellos o sean beneficiarias de ayudas o subvenciones concedidas por ellos."

El Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco a través de la Dirección de Cooperación al Desarrollo, aprueba el **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. Establece en el "Artículo 1). – Objeto. 1. – El presente Decreto regula las ayudas a procesos de cambio organizacional pro-equidad de género en las entidades vascas de cooperación al desarrollo a través de la financiación de Diagnósticos participativos de género y de Planes de Acción Estratégicos pro-equidad de género, con cargo al Fondo de Cooperación al Desarrollo. Los procesos de cambio organizacional pro-equidad se definen como las actuaciones de reflexión en el seno organizacional que suponen transformar los modos de hacer y pensar existentes, con el objetivo de eliminar las desigualdades de género que se producen en todos los niveles de funcionamiento de la organización: estrategias, estructuras, sistemas de trabajo, políticas, cultura organizacional, etc."

Además de los mandatos legales, Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional debe atender las directrices que en materia de incorporación de la perspectiva de género (GED) que se vienen desarrollando por las diferentes agencias para el desarrollo.

La Unión Europea establece cuatro actuaciones claves generales para el conjunto de actuaciones para la apertura de procesos de incorporación de la perspectiva de género: comunicación igualitaria; estadísticas y datos desagregados por sexo; capacitación en materia de igualdad; y participación paritaria.

3 ANTECEDENTES EN MATERIA DE IGUALDAD

El marco legal presentado anteriormente viene a validar el camino recorrido por Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional, así como a reforzar el proceso inaugurado. Es este camino, y la inauguración de este proceso, lo que pretendemos poner de relieve en esta sección.

De esta forma, el Plan para la Igualdad de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional constituye un elemento más de un proceso más amplio de esta organización, esto es, únicamente hace explícito un compromiso de esta organización con la igualdad, lo cual se refleja ya en sus estatutos, misión, visión, así como en actuaciones y programas puestos en marcha.

3.1. LOS PRIMEROS PASOS DE NAZIOARTEKO ELKARTASUNA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL. HISTORIA, MISIÓN, VISIÓN

En 1989 se funda Solidaridad Internacional Nazioarteko Elkartasuna (Organización No Gubernamental de Desarrollo, declarada de Utilidad Pública), con la misión de apoyar y dar voz a las personas más empobrecidas de La Tierra, en el marco de la Carta Internacional de los Derechos Humanos.

Durante estos años hemos sido el cauce para hacer llegar la solidaridad de la sociedad vasca a miles de personas que habitan en las regiones más desfavorecidas del mundo. Y hemos incidido en la concienciación en nuestro entorno sobre las causas de la pobreza y las desigualdades.

Para lograr que esa solidaridad llegue a su destino en las mejores condiciones y con los mejores resultados, Solidaridad Internacional Nazioarteko Elkartasuna viene realizando su labor con rigor, planificación, calidad, eficacia y eficiencia. Impulsamos la solidaridad con las personas más empobrecidas del mundo y con las personas más desfavorecidas de nuestros pueblos y ciudades.

Nuestra **MISIÓN** es la erradicación de la pobreza, afrontando sus causas económicas, religiosas, culturales y medioambientales, así como la extensión de la libertad y la igualdad de derechos en el mundo. En coherencia, implementamos programas que contribuyen al desarrollo humano sostenible con el fin de que las personas empobrecidas de La Tierra tomen el control de su propia vida.

La **VISIÓN** de Solidaridad Internacional Nazioarteko Elkartasuna nace del valor de la fraternidad, y trabaja en lo local con visión internacional.

Nuestros ejes de acción son: la equidad de género; la extensión y defensa de los derechos humanos y la ciudadanía universal; medioambiente y desarrollo sostenible; derechos de la naturaleza; acción humanitaria; la educación para la transformación social; Centro de Recursos Africanistas; codesarrollo; voluntariado.

En EQUIDAD DE GÉNERO: «Las acciones que promovemos en el mundo, garantizan relaciones de equidad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos – interno y externo–, tanto de nuestra organización, como de nuestras socias locales. Y todas nuestras actuaciones avalan el cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres» (Plan Estratégico 2016-2020, pág 14)

De las personas más pobres del mundo, el 60% son mujeres, y a su vulnerabilidad hay que sumar que son objeto de violencia sistemática, tanto en los conflictos armados como en la intimidad del hogar.

Solidaridad Internacional Nazioarteko Elkartasuna tiene el compromiso de hacer que la igualdad de género sea una realidad, no sólo por imperativo moral, sino porque también es una manera de promover prosperidad y bienestar para todas las personas. La equidad entre hombres y mujeres es un objetivo fundamental para el progreso del desarrollo humano.

Promovemos el acceso- y control- de las mujeres a los recursos económicos y al poder político. Y, especialmente, el conocimiento, comprensión y ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos (DSR), al considerar que el sistema que genera desigualdades y discriminación para las mujeres se basa principalmente en el control del cuerpo.

El cuerpo es el primer espacio de libertad que las mujeres deben recuperar como base fundamental para el disfrute de otros derechos, entre ellos, a vivir libres de la violencia, lo cual constituye un derecho humano fundamental según reconoce la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), y el Programa de Acción de Pekín.

Impulsamos la equidad de género, conforme al Código Ético de la Coordinadora de Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo al que estamos sucritos, a través de la transversalización de la perspectiva de género, proceso que conlleva “valorar las implicaciones que tiene para los hombres y las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles.

Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que estos puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad”. (Definición adoptada por el [Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas \[ECOSOC\]](#), en 1997).

Con nuestro “Plan de Acción Pro-Equidad de Género” hemos integrado el empoderamiento y la equidad de manera global y universal a todos los agentes que intervienen en todas las líneas de actuación de nuestra organización.

Con este nuevo instrumento fortalecemos la planificación y protocolización de nuestras líneas de actuación en favor de la consecución de la igualdad real y efectiva para hombres y mujeres.

El **GIG (Grupo Interno de Género)**, formado por personas asociadas, voluntarias, técnicas y directivas del equipo, es el órgano de Solidaridad Internacional Nazioarteko Elkartasuna que vela por el cumplimiento efectivo de este Plan.

La perspectiva de género ha estado presente en la organización desde sus inicios reconocido como un eje esencial del trabajo interno y externo de nuestra organización. Aspectos que se reflejan tanto en los objetivos de la organización

como en los proyectos realizados. Desde 2004, nuestra organización inicia un proceso para incorporar la perspectiva de género en nuestras actividades.

En un primer momento, hemos realizado una serie de talleres de “capacitación en la acción” con el objetivo de institucionalizar la perspectiva en la organización. En esta primera fase, se ha desarrollado una herramienta de análisis que nos ha permitido crear, avanzar y fortalecer la política institucional de género en el seno de la organización: “Diagnóstico Inicial para la adopción de una política de género”. Además, desde 2006, participamos en un grupo sectorial de la Coordinadora de ONGD de Euskadi que pretende dotar a las Organizaciones de conceptos, metodologías y herramientas para la realización de diagnósticos sobre la incorporación de la perspectiva de género en sus respectivos ámbitos organizacionales; así como el desarrollo del Primer Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Nazioarteko Elkartasuna – Solidaridad Internacional 2011 – 2014. En el 2012 desarrollamos la *“Guía para el uso igualitario del lenguaje en Nazioarteko Elkartasuna - Solidaridad Internacional”*, así como diversos materiales formativos para incorporar género en la actividad de la organización durante los ejercicios 2011-2016

En 2009, solicitamos una subvención a la Dirección de Cooperación al Desarrollo del Gobierno Vasco para la realización de un diagnóstico y Plan para la Igualdad en nuestra organización. El proceso inaugurado se refleja en este plan, que es deudor de la trayectoria recorrida y que supone afianzar la igualdad en nuestra organización.

3.2. EL DIAGNÓSTICO Y LA EVALUACIÓN PUNTOS DE PARTIDA

La puesta en marcha de un plan de igualdad requiere el conocimiento de la organización que permita establecer las líneas estratégicas sobre las que actuar. Por ello, se puso en marcha un diagnóstico de Nazioarteko Elkartasuna – Solidaridad Internacional. El diagnóstico fue diseñado teniendo en cuenta un objetivo estratégico: hacer partícipe del proceso al mayor número de personas posibles. Y para su realización se utilizaron técnicas de investigación, cuantitativas y cualitativas:

1. Recopilación y análisis de la documentación de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional. Se recopiló documentación que informara de las políticas, la cultura organizacional, los modos de comunicación, la trayectoria en materia de igualdad... Este análisis documental permitió identificar el compromiso explícito de la organización con la igualdad de la organización. La planificación de esta etapa persigue el avance y ajuste del plan de acción de manera que alcance los resultados perseguidos, así como establezca las garantías necesarias que procuren la sostenibilidad y permanencia del compromiso adquirido por parte de NESI
2. Análisis de las bases de datos de la plantilla y las personas que participan en NESI. Se constata la feminización de Nazioarteko Elkartasuna – Solidaridad Internacional, a excepción del Centro de Recursos Africanistas – CREA
3. Envío de un cuestionario a la totalidad de las personas que participan en la organización. El cuestionario abordaba diferentes temáticas: la cultura

organizacional; la comunicación; la toma de decisiones; la repartición de tareas; etc. Así mismo, se consultó sobre el conocimiento del marco legal en materia de igualdad, la formación en igualdad, el acoso sexual y moral, y, en el caso de la plantilla, las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

4. Evaluación del Plan 2011-2014. El análisis del cuestionario ha permitido detectar los retos en la incorporación integral de la perspectiva de género. Así como establecer medidas concretas
5. Realización de entrevistas con personas responsables de cada área de actuación y reuniones colectivas con el Grupo Interno de Género “GIG” y el Comité Directivo. El objetivo era recopilar información en dos sentidos: en relación a la trayectoria en materia de igualdad que complete la información escrita y, por otro lado, identificar ámbitos de actuación específicos para cada área de actuación. Esta metodología nos ha permitido identificar actuaciones en relación a las competencias específicas de cada área y su público objetivo, de manera que incorporen el impacto deseado en la población en función del género
6. Evaluación del Plan 2011-2014. Finalmente, la evaluación del Primer Plan 2011-2014 nos informa del desarrollo de aproximadamente el 75% de las acciones planificadas. Este relevante recorrido permite comprobar que la maquinaria de NESI se encuentra suficientemente engrasada para abordar con éxito la siguiente etapa. Así mismo, ha permitido detectar los retos para la óptima incorporación de la perspectiva de género y las medidas de acción positiva, con garantías de sostenibilidad y permanencia respecto del compromiso con la igualdad de NESI, que colaboren a la consecución de la igualdad real y efectiva para mujeres y hombres.

3.3. REDES DE PARTICIPACIÓN

Nazioarteko Elkartasuna-Solidaridad Internacional también desarrolla su misión participando en diferentes espacios de colaboración interinstitucional del ámbito vasco, nacional e internacional.

La participación en redes y la reflexión compartida con otras entidades, en el marco de nuestra misión y visión institucional, ha figurado siempre entre las prioridades de nuestra actuación y constituye una valiosa vía para fortalecer el trabajo, potenciar el impacto, movilizar capacidades hacia la solidaridad y mejorar la eficacia y la incidencia de la cooperación internacional, el codesarrollo, el voluntariado y la educación para el desarrollo.

NE-SI participa en las siguientes redes:

- **«Solidar»**, red europea de ONG involucradas en actividades de cooperación al desarrollo; ayuda humanitaria; y educación para el desarrollo en pro de la justicia social en Europa y en el mundo. A su vez, Solidar es miembro de la «Confederación Europea de ONGD de Emergencia y Desarrollo»-**«CONCORD»**, (por sus siglas en inglés) plataforma social que representa a más de 1.800 organizaciones agrupadas para coordinar análisis y debate e

incidir ante las instituciones europeas en materia de cooperación internacional. igualmente, es una de las 19 redes integradas en la «Plataforma Europea de la Sociedad Civil para la Educación y la Formación a lo largo de la Vida», «**EUCIS-LLL**» (European Civil Society Platform on Lifelong Learning), cuyo objetivo es promover la formación como un proceso continuo que no se limita a la educación formal e incluye la educación informal y no formal.

- **«Coordinadora de ONGD de Euskadi»:** plataforma vasca fundada en 1988, cuyo objetivo es «cooperar, reflexionar, dialogar y trabajar para que las actuaciones de las ONGD miembros sean siempre lo más coordinadas, coherentes, adecuadas y respetuosas posibles».
- **«Harresiak Apurtuz»:** coordinadora vasca de apoyo a inmigrantes, constituida en 1997 con el objetivo de «abrir caminos para un mejor tratamiento del fenómeno de la inmigración en nuestros pueblos y en nuestro tiempo».
- **«Grupo Pro-África- Afrikaren Alde»:** consorcio formado por veinte ONGD del País Vasco que trabajan en África y comparten interés por los problemas específicos de este continente y por buscar sinergias para afrontarlos.
- **Alianza Global por los Derechos de la Naturaleza:** Plataforma que tiene como objetivo incentivar el reconocimiento y la implementación efectiva de los Derechos de la Naturaleza a través de la creación de una red mundial de personas y organizaciones que, a través de la cooperación activa, la acción colectiva y las herramientas legales puede cambiar la dirección a la que la humanidad está dirigiendo al planeta.
- **GNDR - Red Global de Organizaciones de la Sociedad Civil para la reducción de desastres (Global Network of civil society For Disaster Reduction)** // La Red Global de Organizaciones de la Sociedad Civil para la Reducción de Desastres es la mayor red internacional de organizaciones comprometidas a colaborar juntas para mejorar las vidas de las personas afectadas por desastres en todo el mundo.

<<http://www.gndr.org/es/miembros/recursos-para-miembros/listado-de-miembros.html>>
- **Ezetz-(Red Vasca Contra la Violencia Machista).** Red promovida por el Módulo Auzolan, pretende propiciar en las entidades sociales miembro procesos de reflexión sobre la violencia machista y sus consecuencias que den lugar a acciones concretas en cada entidad. (<http://ezetz.net/red/quienes-somos/>)
- **RED 1948-2048:** Plataforma internacional de organizaciones sociales en favor del cumplimiento de la Carta Internacional de Derechos Humanos. Pasaporte Internacional. Escuela de Ciudadanía Universal
- **RED DE ORGANIZACIONES SI:** Red de asociaciones de Solidaridad internacional de Andalucía; País Valenciano; Galicia; Canarias y Euskadi: cooperación internacional; EpT; derechos humanos; interculturalidad; inmigración

4. LA HOJA DE RUTA

4.1. FINALIDAD, DIRECTRICES Y PREMISAS

La trayectoria de Nazioarteko Elkartasuna - Solidaridad Internacional confirma su compromiso con la igualdad. Este segundo plan viene a reforzar ese compromiso, a la vez que recoge la trayectoria de la organización que sirva de ajuste y avance del compromiso. Así, la **finalidad** es desplegar el Plan de Igualdad desde el plan estratégico como garantía de sostenibilidad y permanencia del compromiso con la igualdad, es decir que la igualdad consiga ser un enfoque estratégico de la organización.

Este plan no debe ser entendido como un punto de llegada, sino como un nuevo punto de partida, que se construye a partir del diagnóstico y la evaluación, como elemento clave que marca las líneas estratégicas de actuación para los próximos años.

Es un plan construido con la participación de todas las partes implicadas; un plan autoevaluable a través de los diferentes mecanismos de evaluación puestos en marcha; y, por ello, un plan abierto a los cambios pudiendo ser reconducido y redefinido en todo momento. Así mismo, es un plan que se desarrolla en base a las premisas indicadas por la Dirección de Cooperación al Desarrollo del Gobierno Vasco y que establece tres líneas estratégicas:

- Eliminar desigualdades, tanto internas de la organización, como entre la población objeto de actuación de la organización.
- Promover el empoderamiento, como mecanismo clave para eliminar la desigualdad de género.
- Y avanzar en el *mainstreaming* – transversalidad de género, entendiendo éste como la incorporación de la perspectiva de género en todas las actuaciones – internas y externas – de la organización.

En Nazioarteko Elkartasuna-Solidaridad Internacional trabajamos, apoyados por este Plan, con una perspectiva de género, que es una herramienta metodológica para examinar el impacto de las diferencias de género (entre hombres y mujeres) en las interacciones que llevan a cabo las personas (oportunidades, roles sociales, etc.). Pero lo hacemos también desde la perspectiva de derechos humanos de las mujeres, una perspectiva intercultural y ecofeminista, que permite visibilizar la condición de opresión de las mujeres de manera integral.

Nazioarteko Elkartasuna-Solidaridad Internacional busca, con este Plan, transformar las diferencias genéricas, es decir el carácter jerárquico atribuido a la relación entre los géneros y mostrar que los modelos de varón o de mujer, así como la idea de heterosexualidad y etnocentrismo son construcciones sociales que establecen formas de interrelación y especifican lo que cada persona, debe y puede hacer, de acuerdo al lugar que la sociedad atribuye a su género. Para ello

proponemos desnaturalizar, historizar y reestructurar tanto desde el punto de vista teórico y desde las intervenciones sociales, las relaciones hetero-genérica-normativas.

Las intervenciones de nuestra organización generan conocimientos y profundizan en la condición de opresión en las relaciones de género e inequidad en los derechos entre mujeres y hombres, promueven conciencia crítica y ofrecen herramientas teórico- prácticas para desarrollar capacidades ,habilidades y cambio de actitudes que impactan en el desarrollo individual y colectivo de las mujeres, promoviendo mayor participación de las mujeres en los diferentes ámbitos, en la toma de decisiones y espacios donde se desarrollan tales intervenciones, por lo que se propone fomentar que las mujeres sean sujetas de derechos y se apropien de ellos para ejercerlos libremente.

4.2. METODOLOGÍA PARA EL ESTABLECIMIENTO DE LAS ACCIONES

En base a las directrices y premisas establecidas para el desarrollo del Plan se ha establecido una metodología que colabore a la definición de las acciones. Así, se han establecido una serie de propuestas de objetivos y acciones en base a los siguientes mecanismos:

1. Revisión del Diagnóstico de Nazioarteko Elkartasuna - Solidaridad Internacional. La revisión del diagnóstico ha permitido establecer propuestas de objetivos y actuaciones en dos ámbitos: en relación a la plantilla y respecto de las actuaciones externas en función de su objeto social y público objetivo.
2. Recopilación de las recomendaciones y mandatos del marco legal. Análisis de la normativa estatal y autonómica en materia de igualdad en relación con Nazioarteko Elkartasuna - Solidaridad Internacional. Así como, el análisis de las recomendaciones de la UE y la ONU en materia de incorporación de la perspectiva de género y que establecen, al menos, cuatro actuaciones generales: comunicación igualitaria, datos desagregados por sexo, capacitación en materia de igualdad, y participación paritaria. Estas recomendaciones de actuación para la incorporación de la perspectiva de género son comunes a cualquier organización, independientemente de su objeto social y público objetivo.

Así mismo, se establecieron mecanismos de participación con la organización para ajuste, mejora y validación de la propuesta. Se ha mantenido mantuvo una reunión con el Comité Directivo para la validación de las actuaciones, así como encuentros con las personas responsables de cada área de actuación, con el objetivo de mejora de las actuaciones de su área, y la obtención de compromiso con las actuaciones establecidas como elemento clave para conseguir los objetivos propuestos.

5. EL PLAN DE ACCIÓN

5.1. Contenido

La puesta en marcha de un Plan para la Igualdad supone el establecimiento de elementos que permitan su ajuste y avance. Así, en este Segundo Plan Pro-Equidad de Género para la Igualdad Real entre Mujeres y Hombres, de Nazioarteko Elkartasuna - Solidaridad Internacional (2016 – 2019)” se incluyen:

- 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
- Resultados y acciones
- Calendario: está previsto para cuatro años.
- Cada año será revisado, conforme al procedimiento establecido, y se introducirán los ajustes pertinentes
- Responsabilidad de la Acción: establece las áreas responsables-RRHH-de la acción
- Indicadores: que permitan verificar la ejecución, así como el impacto de la misma
- Presupuesto: Aproximado, de recursos humanos, materiales y tecnológicos, que deberá actualizarse

5.2. MECANISMOS DE IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El desarrollo de mecanismos para la implementación, seguimiento y evaluación del II PLAN PRO-EQUIDAD DE GÉNERO 2016-2019 PARA LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES constituye un elemento esencial para conseguir los resultados planificados. Los mecanismos han sido definidos a través de las estructuras que asegurarán la ejecución, seguimiento y evaluación del Plan.

De esta manera, las áreas de Nazioarteko Elkartasuna - Solidaridad Internacional serán las **estructuras** básicas de **implementación** del Plan al ser responsables y/o corresponsables de las acciones.

Así, cada área definirá en las reuniones de coordinación junto con la Dirección, el procedimiento específico para la ejecución de cada acción en función de los recursos (económicos, técnicos, humanos...) identificados y disponibles. En relación con los **mecanismos** de **seguimiento** y **evaluación** del Plan, se ha considerado oportuno crear nuevas estructuras, así como, utilizar las existentes y que resultan funcionales a los objetivos de la transversalidad y a la consideración de la igualdad como elemento estratégico de la organización. Así, se definen dos estructuras:

1. Comité Directivo: estructura orgánica de Nazioarteko Elkartasuna - Solidaridad Internacional.

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 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 Igualdad.

2. Grupo Interno de Género – GIG: se propondrá la renovación y constitución formal del GIG y del reglamento de funcionamiento interno. Se reunirá al menos tres veces al año, con participación del conjunto de sus miembros.

Asimismo, se incluirá un punto en la Asamblea General anual de NESI para difundir en el conjunto de la organización el desarrollo y ajustes periódicos del plan de igualdad, 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 igualdad con el objetivo de la mejora.

5.3-PLAN DE ACCIÓN:

Se estructura en tres ejes, seis líneas estratégicas y 27 acciones e indicadores vinculados, vertebradas en sendos resultados, y con su correspondiente asignación de áreas de responsabilidad en su ejecución, cronograma, y presupuesto.

EJES Y LÍNEAS ESTRATÉGICAS

Eje 1: Avance transversal e intersectorial del género (E1)

Línea estratégica 1:

Fortalecimiento y estructura organizacional (E1.L1)

Línea estratégica 2:

Avanzar en la transversalidad de género en la cultura organizacional (E1.L2)

Línea estratégica 2:

Avanzar en la transversalidad de género en el trabajo en red (E1.L3)

Eje 2: Igualdad en la gestión de las personas (E2)

Línea estratégica 4:

Eliminar desigualdades y promover el empoderamiento de las personas de la plantilla/ asociadas/ voluntariado (E2.L4)

Eje 3: Igualdad en las personas sujeto de nuestra actuación y servicios (E3)

Línea estratégica 5:

Eliminar desigualdades y promover el empoderamiento de la población sujeto y servicios (E3.L5)

Línea estratégica 6:

Eliminar desigualdades e identificar la situación, las necesidades y los intereses estratégicos de las mujeres en las intervenciones (E3.L6)

5.3. PLAN DE ACCIÓN

EJE 1 AVANCE TRANSVERSAL E INTERSECTORIAL DEL GÉNERO

LÍNEA ESTRATÉGICA 1: (E1) L1: Fortalecimiento y estructura organizacional

RESULTADO	ACCIÓN	INDICADORES	RESPON SABLE	CALEN DARIO	PRESUP (€)
E1.L1.R1 Evaluado el II Plan en tiempo y forma sistemática, transversal e intersectorial del género, y de manera consensuada y participada.	Acción 1.1.1. Evaluar la implementación del “II Plan pro-equidad de Género 2016-2019 para la Igualdad real de mujeres y hombres”.	<ul style="list-style-type: none"> • Solicitado apoyo a la AVCD u otra institución comprometida con la igualdad de género para la evaluación del II Plan. • Aprobada en 2019 la evaluación en el marco y metodología consensuada. • Entendida la evaluación como una actividad programada y sistemática con enfoque transversal e intersectorial del género, y una metodología participativa. • Incluido el análisis de la participación de la dirección, equipo técnico y voluntariado, con la aportación de los aprendizajes, conclusiones y recomendaciones dirigidas a la toma de decisiones futuras que permitan cambios y mejora continua. 	Asamblea + Comité Directivo + GIG	2018 - 2019	7.000
E1.L1.R2 Aprobado el III Plan 2020-2023 en tiempo y forma programada y sistémica, institucionalizada, consensuada y participada	Acción 1.1.2. Aprobar el “III Plan pro-equidad de género 2020-2023 para la igualdad real de mujeres y hombres” en el marco de la evaluación del II Plan	<ul style="list-style-type: none"> • Consensuado y aprobado en el año 2020 el III Plan 2020-2023, en el marco y metodología aprobada. • Incorpora la descripción de los resultados y el impacto de las acciones en los ejes estratégicos de la AVCD. • Entendido el desarrollo del Plan como una actividad programada y sistemática con enfoque transversal e intersectorial del género, y una metodología participativa. 	Asamblea + Comité Directivo + GIG	2019	Incluido en la acción 1.1.1.

RESULTADO	ACCIÓN	INDICADORES	RESPON SABLE	CALEN DARIO	PRESUP (€)
		<ul style="list-style-type: none"> Incluido el análisis de la participación de la dirección, equipo técnico y voluntariado, con la aportación de los aprendizajes, conclusiones y recomendaciones dirigidas a la toma de decisiones futuras que permitan cambios y mejora continua. Establecidos los criterios de institucionalización que garanticen la permanencia y sostenibilidad de las actuaciones de dotación de los recursos económicos, técnicos, de gestión, de seguimiento y evaluación, y personales óptimos. 			
E1.L1.R3 Consensuado y aprobado el reglamento de funcionamiento interno garantizando la participación de la Dirección , y procedimiento de permanencia y seguimiento.	Acción 1.1.3. Legitimar e impulsar las estructuras de género durante todas las fases del proceso para garantizar su permanencia y continuidad.	<ul style="list-style-type: none"> Renovado, consensuado, aprobado y divulgado el reglamento de funcionamiento interno que define el objeto, estructuras, funciones, composición, funcionamiento y régimen de sesiones, criterios generales,...). Institucionalizado el compromiso de su mantenimiento sostenible y permanente: Garantizada la participación obligatoria de la Dirección; y dotado de una herramienta para el seguimiento de su implementación. 	Asamblea + Comité Directivo + GIG	2019	Incluido en la acción 1.1.1.

LÍNEA ESTRATÉGICA 2:

(E1) L2: Avanzar en la transversalidad de género en la cultura organizacional

RESULTADO	ACCIÓN	INDICADORES	RESPON SABLE	CALEN DARIO	PRESUP (€)
E1.L2.R1 Adecuados los procedimientos que garanticen el enfoque estratégico de la igualdad en la cultura institucional	Acción 1.2.1. Armonizar y desplegar este II Plan Específico en el Plan Estratégico General de NESI	<ul style="list-style-type: none"> Revisión de Misión, Valores y Estrategia desde una perspectiva de género Incorporación de la Igualdad. Seguimiento y Evaluación 	Asamblea + Comité Directivo + GIG	2016 - 2017	150
E1.L2.R2 Asegurado el compromiso de la Dirección con el II Plan y sus valores	Acción 1.2.2. Firmar un compromiso de la Dirección con la cultura organizacional en favor de la igualdad , y trasladarlo a todas las partes implicadas en la organización	<ul style="list-style-type: none"> Compromiso firmado por la Dirección y divulgado Compromiso con la cultura organizacional pro igualdad ratificada en asamblea Divulgado el II Plan al 100% del personal interno, socias locales y redes de participación Recabada la opinión de las personas de la organización (asalariadas, asociadas, voluntarias, colaboradoras) sobre la gestión organizacional de la igualdad (encuesta periódica anual) 	Comité Directivo + GIG+ Comisión Comunicación+Asamblea	2016-2019	140

RESULTADO	ACCIÓN	INDICADORES	RESPON SABLE	CALEN DARIO	PRESUP (€)
E1.L2.R3 Adecuadas y creadas formalmente las nuevas estructuras de seguimiento y evaluación	Acción 1.2.3. Renovar formalmente el Grupo Interno de Género (GIG)	<ul style="list-style-type: none"> Renovar el GIG y el reglamento de funcionamiento interno Al menos 4 reuniones/año del GIG con participación de todos sus miembros Seguimiento: 75% de acciones del Plan cumplidos El Comité Directivo dedicará, al menos, una sesión anual con el GIG para seguimiento y evaluación continua del Plan 	Comité Directivo + GIG	2017	80
E1.L2.R4 Garantizada la sostenibilidad y permanencia del Plan con su evaluación continua	Acción 1.2.4. Identificar y aplicar ajustes periódicos anuales , en coherencia con el procedimiento de seguimiento del II Plan(revisión sistematizada)	<ul style="list-style-type: none"> Ajuste periódicos del plan 2016-2019. Realización de Planes operativos anuales. Informe diagnóstico 2019-2020. Elaboración del III Plan 2020-2023, que será sometido a aprobación en Asamblea 	Comité Directivo + GIG+ Comisiones Voluntariado+As amblea	2016-2019	1.600*
E1.L2.R5 Garantizada la sostenibilidad y permanencia del Plan desde la lógica de la formación continua	Acción 1.2.5. Impartir formación interna al conjunto de la organización en materia de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Al menos dos acciones formativas internas en materia de género El GIG comparte con las personas asalariadas-voluntarias los informes de ajustes periódicos en el marco de las formaciones 	GIG	2016-2019	300
E1.L2.R6 Tranversalizados los ODS que estructuran la Agenda 2030, desde un enfoque de género, en la política de comunicación en igualdad de la organización	Acción 1.2.6 Actualizar los documentos internos de la política de la comunicación en igualdad , en el marco de la Agenda 2030, con análisis de perspectiva de género en cada ODS	<ul style="list-style-type: none"> Aprobados en Asamblea los documentos de "Comunicación en Igualdad" actualizados 	Asamblea+GIG	2017	110

LÍNEA ESTRATÉGICA 3

(E1) L3: Avanzar en la transversalidad de género en el trabajo en red de la organización

RESULTADO	ACCIÓN	INDICADORES	RESPON SABLE	CALEN DARIO	PRESUP (€)
E1.L3.R1 Impulsados entre las nuevas socias locales marcos estratégicos pro equidad de género	Acción 1.3.1. Desplegar el II Plan en las actividades programáticas identificadas con las nuevas socias locales	<ul style="list-style-type: none"> Tres socias locales incorporan en enfoque de género en las actividades programáticas institucionales, unidades administrativas, políticas y ámbitos de intervención institucional. Al menos tres socias locales actualizan sus planes pro-equidad Al menos dos socias locales elaboran su primer plan pro-equidad 	GIG+socias locales	2016-2019	2.100
E1.L3.R2 Asegurados avances en la consolidación de las políticas de género	Acción 1.3.2. Colaborar con las socias locales para garantizar la consolidación de las políticas de género del II Plan	<ul style="list-style-type: none"> Grado de alineamiento de al menos cinco socias locales con los objetivos del II Plan (nº de indicadores armonizados) 	Comité Directivo + GIG	2016-2019	130
E1.L3.R3 Conseguidos resultados precisos en la erradicación de las desigualdades de género (particularmente de la violencia machista) y en el avance del empoderamiento de las mujeres con la implementación del II Plan, y de los Planes proequidad de género de las socias locales	Acción 1.3.3. Analizar, en colaboración y coordinación con las socias locales , la medida en que las actuaciones establecidas en los planes estratégicos de cada organización dan resultados precisos del avance real y efectivo de la igualdad de género	<ul style="list-style-type: none"> Aumento anual del nº de procesos de empoderamiento con mujeres diseñados, ejecutados y evaluados en las actuaciones de cooperación internacional y de educación para la transformación social, analizados en el marco de los planes estratégicos de cada organización Mínimo un documento de reflexión, en diálogo con las socias, sobre la gestión de la igualdad entre mujeres y hombres 	Comité Directivo + GIG	2016-2019	2.000

RESULTADO	ACCIÓN	INDICADORES	RESPON SABLE	CALEN DARIO	PRESUP (€)
E1.L3.R4 Se ha contribuido al avance de las políticas públicas de género y los movimientos de mujeres	Acción 1.3.4. Participar en diferentes espacios de colaboración y cooperación con instituciones, entidades y redes , en los ámbitos vasco, español e internacional, en materia de igualdad y empoderamiento de las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en un 75% en las “redes” de NESI (ver apartado 3.3.) • Creación de nuevas alianzas y consorcios de participación, de tres nuevas redes (al menos) • -% de intervenciones encaminadas al fortalecimiento de las políticas públicas de género, en los ámbitos local e internacional 	GIG+ Com.Comu nicación.	2016-2019	970
E1.L3. R5 Desplegado el II Plan en la política de comunicación de la organización	Acción 1.3.5. Contribuir a la comunicación en igualdad en el trabajo en red de la organización	<ul style="list-style-type: none"> • -Informe sobre género y comunicación institucional en el último año del II Plan • Evaluada (aptitud-aprehensión) al menos una sesión formativa anual interna relacionada con el "Manual de Comunicación en Igualdad" • Compartidos y retroalimentados con las socias los documentos actualizados que completan este II Plan : "Guía para un uso igualitario y no sexista en el lenguaje, de la imagen y la comunicación-Manual de Comunicación en Igualdad" , el "Cuaderno de Género" y "Variables de Género en el Lenguaje" 	GIG+ Comisión Comunicaci ón	2017-2018	650

EJE 2 IGUALDAD EN LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS

LÍNEA ESTRATÉGICA 4:

(E2) L4: Eliminar desigualdades y promover el empoderamiento de la plantilla/ voluntariado/asociadas

RESULTADO	ACCIÓN	INDICADORES	RESPON SABLE	CALEN DARIO	PRESUP (€)
E2.L4.R1 Realizado un Diagnóstico intraorganizacional, con enfoque de género.	Acción 2.4.1. Revisar y definir de manera documentada el proceso de selección, desarrollo profesional y permanencia de las personas de la organización con enfoque de género, asegurando la transparencia y objetividad de los procesos.	<ul style="list-style-type: none"> Antes de la evaluación de este II Plan, se presenta a Asamblea, para su validación, un Diagnóstico intraorganizacional: con enfoque de género, sobre: a) Proceso de Acceso, desarrollo y permanencia; b) Acceso al plan de formación general; c) Equidad de retribución en idéntica responsabilidad; y d) Participación paritaria. 	Comité Directivo + GIG	2018-2019	2.300
E2.L4.R2 Desarrollado un Protocolo de acoso sexual y moral.	Acción 2.4.2. Informar a las personas de la plantilla y al voluntariado del Protocolo de acoso sexual y moral .	<ul style="list-style-type: none"> Aprobación del Protocolo en 2018 100% del personal informado del proceso Realizada una valoración bianual de las medidas adoptadas. 	Comité Directivo + GIG+ Comisiones Voluntariado	2018	340
E2.L4.R3 Implementado un Plan de corresponsabilidad y conciliación	Acción 2.4.3. Informar a las personas de la plantilla de las medidas de corresponsabilidad y conciliación	<ul style="list-style-type: none"> Aprobación del Plan de corresponsabilidad y conciliación antes de la evaluación del II Plan 100% del personal informado del proceso Realizada una valoración bianual de las medidas adoptadas. 	Comité Directivo + GIG	2016 - 2019	410

RESULTADO	ACCIÓN	INDICADORES	RESPON SABLE	CALEN DARIO	PRESUP (€)
E2.L4.R4 Difundida documentación escrita sobre los recursos de la CAPV.	Acción 2.4.4. Informar a la plantilla /voluntariado/personas asociadas sobre los recursos públicos existentes en defensa de los derechos de las mujeres y, particularmente, sobre la violencia de género en la CAPV.	<ul style="list-style-type: none"> • Documentación informativa digitalizada, en la página web de la organización, sobre los recursos públicos existentes para hacer frente a la violencia de género en la CAPV • 100% del personal posee la información pertinente y procesada 	Comité Directivo+ GIG+ Comisiones Voluntariado	2016-2019	160
E2.L4.R5 Promovidos los valores de la igualdad de género entre el voluntariado	Acción 2.4.5. Organizar actividades de género específicas con el voluntariado	<ul style="list-style-type: none"> • Al menos dos actos /año (con incremento anual del 15%) • Mujeres voluntarias proponen y organizan un acto /año 	GIG+ Com.Volunt	2016-2019	1.500

EJE 3 IGUALDAD EN LAS PERSONAS SUJETO DE NUESTRA ACTUACIÓN Y SERVICIOS

LÍNEA ESTRATÉGICA 5:

(E3) L5: Eliminar desigualdades y promover el empoderamiento de la población sujeto y servicios

RESULTADO	ACCIÓN	INDICADORES	RESPON SABLE	CALEN DARIO	PRESUP (€)
E3.L5.R1 Garantizada la sostenibilidad y la permanencia de la perspectiva de género , en los programas de cooperación, codesarrollo, voluntariado y educación, por parte la Dirección de Nazioarteko Elkartasuna-Solidaridad Internacional.	Acción 3.5.1. Desarrollar un procedimiento que garantice la incorporación de la perspectiva de género en los programas de cooperación, codesarrollo, voluntariado y educación.	<ul style="list-style-type: none"> El 100% de los programas incorporan la perspectiva de género, como requisito previo de la Dirección para la aprobación formal del desarrollo del programa mediante: i) Evaluación previa documentada del impacto en función del género del programa ii) En el marco de los Derechos Humanos iii) Establecimiento de medidas de género, dirigidas a neutralizar el posible impacto negativo 	Comité Dirección +GIG + Respons. Acción	2018	375
E3.L5.R2 Garantizada la sostenibilidad y la permanencia de las acciones positivas para las mujeres, en los programas de cooperación, codesarrollo, voluntariado y educación, principalmente de aquellas en situación de mayor vulnerabilidad, como el ámbito rural, indígenas, afro, refugiadas y LGTTBI	Acción 3.5.2. Desarrollar un procedimiento que garantice la aplicación de acciones positivas en los programas de cooperación, codesarrollo, voluntariado y educación, incidiendo en las especificidades de las mujeres rurales, indígenas, afro, refugiadas y LGTTBI	<ul style="list-style-type: none"> El 100% de los programas incorporan acciones positivas para la participación de mujeres, como requisito previo de la Dirección para la aprobación formal del desarrollo del programa mediante: i) Evaluación previa documentada del impacto en función del género del programa ii) En el marco de los Derechos Humanos iii) Establecimiento de medidas de género, dirigidas a neutralizar el posible impacto negativo 	Comité Dirección +GIG + Respons. Acción	2018	375

RESULTADO	ACCIÓN	INDICADORES	RESPON SABLE	CALEN DARIO	PRESUP (€)
E3.L5.R3 Garantizada la aplicación del enfoque de Género en el Desarrollo en la planificación y ejecución de actividades de cooperación	Acción 3.5.3. Actualizar el Manual sobre instrumentos para el análisis de género, con enfoque de derechos	<ul style="list-style-type: none"> • El 90% de las actuaciones de desarrollo y los Tdr de sus evaluaciones- incorporan en el análisis de género las variables de: a) división sexual y genérica del trabajo; b) acceso y control de recursos y beneficios; c) participación en la toma de decisiones) limitaciones y oportunidades; e) necesidades específicas (prácticas y estratégicas) de hombres y mujeres 	Comité Dirección +GIG + Respons. acción	2017	275

LÍNEA ESTRATÉGICA 6:

(E.3) L6: Eliminar desigualdades e identificar la situación, las necesidades e intereses estratégicos de las mujeres en las intervenciones

RESULTADO	ACCIÓN	INDICADORES	RESPON SABLE	CALEN DARIO	PRESUP (€)
E3.L6.R1 Desagregados por sexos la población objetivo de la acción para el avance de la participación paritaria	Acción 3.6.1. Disponer de datos desagregados por sexo de la población sujeto.	<ul style="list-style-type: none"> • Al menos el 90% de los programas desarrollados disponen de datos desagregados. 	Comité Directivo + GIG + Respons. acciones	2016-2019	120
E3.L6.R2 Obtenida una participación paritaria no superior al 60% ni inferior al 40% por parte de cualquiera de los dos sexos.	Acción 3.6.2. Identificar y aplicar estrategias definidas para promover la participación paritaria de la población sujeto	<ul style="list-style-type: none"> • Al menos el 75% de los programas seleccionados obtienen una participación paritaria no superior al 60% ni inferior al 40% de ninguno de los dos sexos 	Comité Directivo + GIG + Respons acción	2016-2019	150

RESULTADO	ACCIÓN	INDICADORES	RESPON SABLE	CALEN DARIO	PRESUP (€)
E3.L6.R3 Capacitado el personal de NESI y resto de personas, socias locales y entidades implicadas en la gestión de las actuaciones.	Acción 3.6.3. Organizar procesos formativos entre el conjunto de las partes implicadas, internas y externas, responsables del desarrollo de las actuaciones .	<ul style="list-style-type: none"> Al menos el 75% de las partes implicadas, obtienen formación para la incorporación del género, desde el enfoque GED. -Conocer la opinión de las personas participantes sobre la gestión de la igualdad. 	Comité Directivo + GIG+ Respons.de las acciones	2016-2019	2.800
E3.L6.R4 Desarrolladas acciones de educación para la transformación social en función de las situaciones y necesidades e intereses estratégicos diferenciados de mujeres y hombres.	Acción 3.6.4. Desarrollar acciones diferenciadas para mujeres y hombres pertenecientes a la población sujeto .	<ul style="list-style-type: none"> Al menos el 75% de las mujeres participantes en los programas reciben capacitación en empoderamiento personal, social económico y político, en el marco de los Derechos Humanos. Al menos el 60% de los hombres participantes en los programas reciben capacitación en alguno de estos contenidos: igualdad de género; desigualdad y violencia; corresponsabilidad; y, nuevas masculinidades, en el marco de los Derechos Humanos. Recabada opinión de las personas participantes en la actuación (encuestas) 	Comité Directivo + GIG + Responsabl es de las acciones	2016-2019	2.200
E3.L6.R5 Desarrollado el potencial de incidencia de la perspectiva de : "medioambiente y género" , en el marco de la estrategia de Nazioarteko Elkartasuna-Solidaridad Internacional de lucha contra el cambio climático	Acción 3.6.5. Elaborar materiales, tomando como referencia la Agenda 2030, que complementen las actuaciones de cooperación, codesarrollo, voluntariado y EPTS, voluntariado enraizadas en el sector medioambiental, con perspectiva de género	<ul style="list-style-type: none"> Nº de actuaciones de cooperación, codesarrollo, voluntariado y EPTS de lucha contra el cambio climático que tansversalizan la perspectiva: "medioambiente y género" 	Comité Directivo + GIG + Responsabl es de las acciones	2016-2019	430

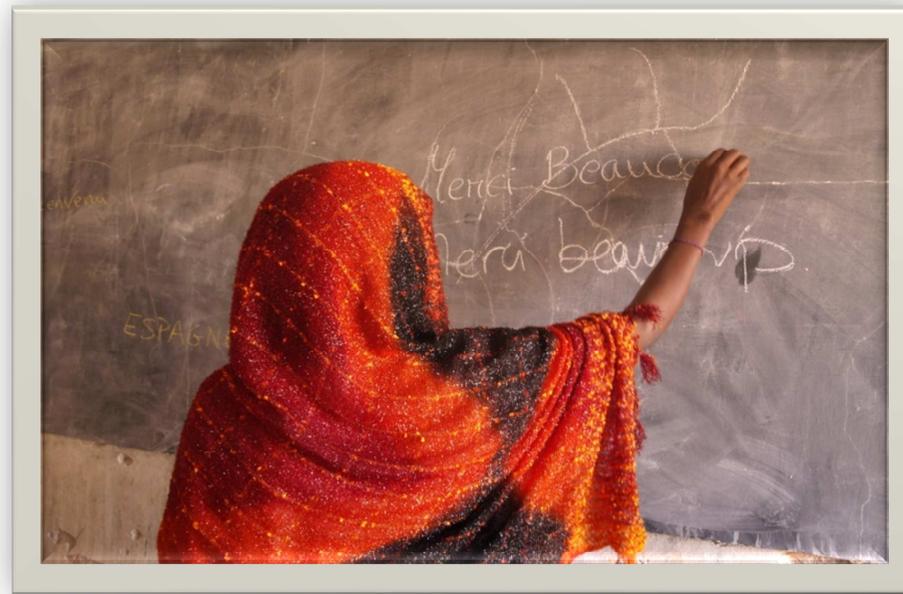


Foto tomada por Nazioarteko Elkartasuna-Solidaridad Internacional en 2009, en la Escuela Pública Mixta de Primaria y Secundaria del pueblo de Gouro, en la región de Ennedi (Chad)



6. Bibliografía

6.1. COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

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

VI. 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%20e-scaneada.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 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/funcion_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

7. **Glosario**

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 SEXUAL: Comportamiento de naturaleza sexual o de connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y de hombres. Se incluye aquí, en el trabajo, el comportamiento de superiores y de colegas (Resolución del Consejo, de 29 de mayo de 1990, DO C 157, de 27.6.1990).

ACOSO MORAL: Aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo. Es posible señalar tres características presentes en todas ellas y que permiten delimitar el acoso como tal: la sistematicidad y persistencia de la acción; los efectos devastadores, a nivel físico y psicológico que sufren las personas que son sometidas a estos ataques, además de los daños sociales y económicos para las organizaciones; y, la diferencia de poder (informal o formal).

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.

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.

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.

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.

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.

RELACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES: Relación y distribución desigual de las prerrogativas de hombres y mujeres que caracteriza a todo sistema sexista.

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.

VIOLENCIA DOMÉSTICA / VIOLENCIA EN LA FAMILIA: Toda forma de violencia física, sexual o psicológica que pone en peligro la seguridad o el bienestar de un miembro de la familia; recurso a la fuerza física o al chantaje emocional; amenazas de recurso a la fuerza física, incluida la violencia sexual, en la familia o el hogar. En este concepto se incluyen el maltrato infantil, el incesto, el maltrato de mujeres y los abusos sexuales o de otro tipo contra cualquier persona que conviva bajo el mismo techo.

VIOLENCIA SEXISTA: 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.



Foto tomada en 2015 por la «Escuela por la Libertad de las Mujeres», iniciativa en la que Nazioarteko Elkartasuna-Solidaridad Internacional colabora, en Oaxaca, México, para contribuir a extender los derechos de las mujeres desde una perspectiva lésbico-feminista, y a erradicar los altos índices de trata y de violencia feminicida y lesbofóbica.