

# Política de Género

© Educo (2024)  Se permite la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento siempre que se mencione la fuente Las fotografías usadas en este documento solo son ilustrativas, en ningún caso se puede deducir que reflejan el contenido.				ines comerciales
	re los temas tratados en este d			

## **Contenido**

Introducción	5		
Objetivo	6		
	6		
Ámbito de aplicación	0		
Justificación	7		
Marco de referencia	9		
Objetivos y líneas de acción	11		
Implementación, seguimiento y evaluación			
Glosario	15		



### Introducción

Esta política reafirma el compromiso de Educo con la justicia de género. Promover sociedades justas y equitativas que garanticen los derechos y el bienestar de niños y niñas, tal y como recoge nuestra misión, nos conduce necesariamente a seguir avanzando en la equidad de género y en la igualdad de oportunidades y de derechos entre mujeres, hombres y todas las identidades de género, independientemente de su edad, etnia, orientación sexual, clase, diversidad funcional, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Son muchas las reflexiones y los debates que nos han llevado hasta donde estamos ahora y hasta esta versión actualizada de la Política de Género. Muchas de las organizaciones socias con las que trabajamos y las alianzas y redes de las que formamos parte nos han inspirado, nos han retado y nos han permitido seguir aprendiendo. Como organización, hemos ido acumulando muchos aprendizajes en los diferentes países en los que estamos desde que, en 2008, se creó una unidad de trabajo específica para género y, en 2009, la equidad de género quedó recogida de manera expresa en el Plan Estratégico de Educo 2010-2014.

La igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer forman parte de los derechos humanos fundamentales. Este compromiso por la justicia de género es ineludible para Educo en tanto que organización basada en el enfoque de derechos y en la Convención sobre los Derechos del Niño.

Esta política global, que pone a las personas en el centro y que lucha contra las discriminaciones y desigualdades, tiene que inspirar al resto de políticas institucionales que, de manera conjunta, forman parte de un marco más amplio de gestión de la diversidad, la equidad y la inclusión. Políticas, en definitiva, que buscan subvertir normas y valores sociales discriminatorios y que aspiran a transformar los sistemas de poder actuales.

Todavía hoy, buena parte de las limitaciones que tienen las personas para el ejercicio pleno y el disfrute de sus derechos vienen determinadas por cuestiones relativas al género, consecuencia de las sociedades patriarcales en las que vivimos. El abordaje de las desigualdades de género nos lleva inevitablemente a retarnos ante todas aquellas desigualdades que genera un sistema patriarcal, capitalista, neoliberal, colonial y racista. Un sistema que establece relaciones de poder jerárquicas y desiguales y que se caracteriza por el dominio y el control de una o varias personas sobre otra u otras. De ahí la ambición transformadora de esta política, que también aspira a cuestionar, retar y transformar los sistemas de poder que generan, reproducen y perpetúan las desigualdades de nuestras sociedades y que limitan el pleno ejercicio de los derechos de millones de personas.

Este compromiso por la transformación de las relaciones desiguales de género implica empezar por desarrollar prácticas organizativas capaces de generar políticas, mecanismos, procedimientos, estructuras y cultura de trabajo y relación que no reproduzcan la desigualdad, que no refuercen los valores tradicionalmente asignados a la feminidad y la masculinidad y que no mantengan los roles rígidamente diferenciados entre mujeres y hombres. Apostamos por

el feminismo para generar esos procesos de reflexión y de transformación tan necesarios, que van desde lo individual hasta lo organizacional.

Cabe señalar, por último, que, considerando la diversidad de países y contextos en los que estamos presentes, con culturas, religiones y códigos tan diferentes, esta política, además de definir los compromisos mínimos en materia de género para Educo a nivel global, pretende establecer el marco de referencia global a partir del cual las oficinas país de Educo definan sus propios planes de acción en dicha materia de acuerdo con sus contextos.

### **Objetivo**

El objetivo principal de esta política es reafirmar el compromiso institucional con la justicia de género e impulsar la transformación de los modos de ser, hacer y pensar existentes. Se propone eliminar también las desigualdades de género que se producen en cualquiera de los ámbitos de funcionamiento de la organización y garantizar que nuestra actuación esté siempre orientada a la transformación y a la distribución equitativa de poder, de manera que se ejerza el disfrute de derechos.

### Ámbito de aplicación

La presente política tiene alcance global y se aplica a:

- Todo el equipo de Educo (Patronato, Comité de Dirección, personal de plantilla, personal voluntario y personal becario), tanto a nivel de sede como de oficinas país.
- Organizaciones socias locales, durante el desarrollo de actividades en el marco de un programa o proyecto implementado en colaboración con Educo.
- A toda acción interna, externa y de relacionamiento de la organización.



### Justificación

La desigualdad de género, presente en todas las sociedades, es con diferencia la más extendida y la que afecta a una mayor proporción de la población infantil y de la población mundial, más que cualquier otra forma de desigualdad.

En todo el planeta, las niñas y las mujeres siguen disfrutando de menores oportunidades de desarrollo personal que sus pares varones. Niñas y mujeres de cualquier rincón del mundo siguen encontrando serias dificultades para el ejercicio de sus derechos, cuando no les son incluso negados, en salud, en educación, en participación social y política, en bienestar económico o en una vida libre de violencia, lo que con frecuencia pone en peligro sus vidas. Las tasas de embarazos de niñas y adolescentes y las tasas de mortalidad materna siguen siendo inaceptables y lamentablemente persistentes en algunas regiones. Las cargas de trabajo de cuidados no remunerados que fundamentalmente ellas soportan, la crisis climática, que también les afecta más a ellas y con mayor intensidad, así como las desigualdades en los sistemas hereditarios y los derechos de propiedad siguen representando una importante limitación para el disfrute de sus derechos.

La pandemia del COVID-19 ha intensificado la violencia contra las niñas y las mujeres y ha expuesto y agudizado las profundas desigualdades estructurales. Además, ha invertido décadas de progreso en la participación de las mujeres en el mercado laboral, ha aumentado el número de mujeres que viven en situación de pobreza extrema y ha incrementado la carga de trabajo doméstico

y de cuidados no remunerado. Todo ello exacerba los factores de riesgo y los impulsores de la violencia contra las niñas y las mujeres.

Al ritmo actual, se calcula que se tardará 300 años en acabar con el matrimonio infantil, 286 años en subsanar las lagunas de protección jurídica y eliminar las leyes discriminatorias, 140 años en llegar a la representación de las mujeres en pie de igualdad en puestos de poder y liderazgo en el lugar de trabajo y 47 años en lograr la igualdad de representación en los parlamentos nacionales1.

El mismo sistema heteropatriarcal que discrimina a niñas y a mujeres condiciona y limita también la vida de niños y hombres a través de los roles y las expectativas de género, empujándolos y presionándolos a ejercer el modelo de masculinidad hegemónica. Se trata de un modelo excluyente de masculinidad que dicta e impone lo que debe ser y hacer un auténtico hombre, que enfatiza valores como la autosuficiencia, la superioridad sobre las niñas y las mujeres y sobre otros niños y hombres menos masculinos, que invita a ejercer la violencia y que discrimina a aquellos que no asumen tales actitudes. En definitiva, es un modelo de masculinidad que los empuja a prácticas de riesgo que no solo los expone a afectaciones en su propia vida e integridad, sino que promueve y perpetúa el ejercicio de violencia y dominación sobre el cuerpo de mujeres, niñas y niños.

La meta en lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas ha estado y está recogida de manera específica en

Igualdad de género y empoderamiento de la mujer - Desarrollo Sostenible (un.org)

la agenda internacional del desarrollo respaldada por una amplísima mayoría de países, que suscribieron primero los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y después la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ODS). A pesar de recoger la igualdad de género y el empoderamiento de las niñas y las mujeres como objetivos específicos, como el ODM3 y el ODS5, y contar, por tanto, con mecanismos claros para su cuantificación y seguimiento, la igualdad de género continúa lejos de ser una realidad. Ningún país ha cumplido con la promesa de igualdad de género recogida en los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El progreso en la protección de los derechos de las mujeres y de las niñas y en el fin de la discriminación y de todas las formas de violencia de género sigue avanzando de forma demasiado lenta. Se encuentran además en riesgo en un contexto de aumento generalizado de las desigualdades, de claro retroceso de los derechos humanos y de los derechos de las mujeres en particular, y de una cada vez mayor polarización política e incremento de los discursos de odio.

La identificación y el abordaje de las causas estructurales de las discriminaciones, las desigualdades y las diferentes violencias nos obligan a ampliar la mirada y a analizar no solo el patriarcado y la heteronormatividad sino también el resto de los sistemas que generan discriminación y exclusión, como el capitalismo, el neoliberalismo, la colonización, el racismo y el adultocentrismo, entre otros. Al fin y al cabo, se trata de sistemas de discriminación que están vinculados y que se retroalimentan entre sí.

Esta Política de Género aspira a retar, a cuestionar y a luchar contra esos sistemas que generan y perpetúan las desigualdades de millones de personas. Creemos firmemente en los principios feministas como impulso capaz de transformar nuestras vidas, nuestras comunidades y sociedades. Apostamos



por un enfoque de género transformador, basado en los derechos humanos, que integra la interseccionalidad, la diversidad y la inclusión, pone en evidencia los legados coloniales, promueve el antirracismo y fomenta el diálogo y la resolución pacífica de los conflictos.

### Marco de referencia

Desde hace más de 50 años la cooperación al desarrollo ha diseñado distintas políticas y estrategias para abordar las desigualdades entre mujeres y hombres. En los años setenta y ochenta, estas políticas estaban dirigidas a enfrentar algunas necesidades prácticas de las mujeres del sur y se encuadraban en el enfoque llamado Mujeres en el Desarrollo (MED).

A partir de los años noventa se desarrolla el enfoque Género en el Desarrollo (GED), que permite avanzar en la mejora de la posición subordinada de las mujeres a los hombres y no solo aumentar sus condiciones materiales de vida. Se deja entonces de indagar cómo incorporar a las mujeres en procesos específicos de desarrollo y se pone el énfasis en las relaciones de poder entre las mujeres y los hombres, buscando abordar no solo las necesidades prácticas de las mujeres sino también sus intereses estratégicos. Asimismo, se avanza en el reconocimiento de que las desigualdades de género existen tanto en las sociedades del sur como en las del norte, cuya causa principal es la vigencia de un sistema de dominación patriarcal con distintas expresiones según los contextos.

La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, que dio lugar a la Declaración de Beijing en 1995, supuso un hito en la lucha por los derechos de las niñas y las mujeres y consolidó cinco decenios de avances jurídicos dirigidos a garantizar la igualdad de las mujeres y los hombres tanto en la esfera legislativa como en la práctica. A partir de esta conferencia, además de la adopción del enfoque de género, se difundieron ampliamente en el ámbito de la cooperación y el desarrollo dos estrategias específicas para lograr la equidad de género: la transversalización de la perspectiva de género y el empoderamiento de las mujeres. De esta manera, el enfoque de cambio organizacional pro-equidad de género adquirió cada vez mayor vigencia.

La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer permitió reflexionar también acerca del rol de los hombres en la solución a la desigualdad de género. Desde entonces los niños y los hombres están siendo incluidos cada vez más en programas de igualdad de género desarrollados en diversos ámbitos, entre los cuales la prevención de la violencia de género, la promoción de la salud y los derechos sexuales y reproductivos y la distribución de responsabilidades del trabajo en materia de cuidados. Promover nuevas formas de entender la masculinidad y las relaciones de género supone un espacio importante para abordar los asuntos de género desde un enfoque integrador. La promoción del empoderamiento de las niñas y las mujeres en conjunto con los niños y los hombres genera una nueva configuración de la "masculinidad tradicional" que permite transformar las normas, las actitudes y los comportamientos que preservan las relaciones desiguales. Lograr la participación de los hombres en la igualdad de género es parte esencial de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y para mantener el impulso en el abordaje de las desigualdades de género, el fortalecimiento de los derechos humanos y la promoción del empoderamiento de las mujeres. Resulta evidente que los hombres pueden y deben ser parte de la solución.

En estos últimos años se empieza a aludir a una cooperación feminista que propone una mirada crítica holística integral. Es una perspectiva que, frente al enfoque binario y a la consideración de los hombres y las mujeres como grupos homogéneos del enfoque GED, apuesta por una mirada que pone de relieve la intersección del género con otras desigualdades de clase social, etnicidad y sexualidad. El análisis crítico feminista muestra la interconexión del sexismo con el racismo, la homofobia o el clasismo, entre otras discriminaciones. El enfoque feminista va más allá y, además de la igualdad de oportunidades y de derechos que persigue el enfoque GED, persiste en la lucha contra los sistemas de opresión y en la transformación de nuestras sociedades. Este enfoque tiene el potencial de cambiar no solo la vida de las mujeres, sino la de todo aquel y aquella que busque claves para transformarla. Es un potencial de transformación y su objetivo es cambiar el mundo hacia la igualdad. En definitiva, el feminismo ofrece una visión del mundo para el conjunto de la sociedad y no solo para las mujeres.



# Objetivos y líneas de acción

Ninguna política de género institucional por sí sola puede asegurar la igualdad de género en el quehacer de una organización si esta no va acompañada de una cultura organizacional que sea primero capaz de identificar y de transformar las dinámicas de la propia organización que puedan reforzar y perpetuar la desigualdad de género.

La integración de la perspectiva de género reta e interpela directamente a la cultura organizacional de Educo, a ese conjunto de valores, creencias y actitudes que compartimos, que definen nuestra identidad como organización y que condicionan los comportamientos tanto individuales como colectivos. La cultura organizacional la determinan las formas en las que nos relacionamos unos con otras, los mecanismos formales e informales de comunicación que tenemos, la manera en que ejercemos influencia, las formas en las que en Educo ejercemos el poder y el liderazgo y las maneras en las que trabajamos con las personas y organizaciones socias. Tiene que ver también con los procesos en la toma de decisiones y la resolución de conflictos.

Los objetivos y las líneas de acción que se recogen a continuación, y que las oficinas país recogerán en sus herramientas de planificación, contribuirán sin duda a la transformación de nuestra cultura organizacional con el fin de dirigirnos hacia una organización más coherente, justa e igualitaria.

### **Objetivo 1**

Conseguir un posicionamiento sólido y de firme compromiso con la igualdad de género de todas las personas que forman parte del equipo de Educo a través de procesos sostenidos de sensibilización, capacitación y análisis y de aprendizaje organizacional.

### Propuestas de líneas de acción:

- Facilitar espacios individuales y colectivos de reflexión y revisión de nuestras propias prácticas individuales.
- Facilitar espacios colectivos de reflexión y revisión de nuestras prácticas institucionales.
- Desarrollar acciones de sensibilización/formación que generen espacios de debate, discusión y aprendizaje colectivo.
- Proporcionar formación específica en materia de género dirigida a los equipos de trabajo relacionada directamente con su área de trabajo.
- Trasladar información sobre temas de equidad de género en las reuniones del Comité de Dirección Ampliado y en las reuniones con el Patronato al menos una vez al año.

### **Objetivo 2**

Asegurar la transversalidad de género de forma coherente en todos los documentos estratégicos institucionales y posicionamientos definidos, así como en los programas y proyectos desarrollados.

### Propuestas de líneas de acción:

- Garantizar que en las revisiones de documentos estratégicos y posicionamientos de Educo se vele por la inclusión de la perspectiva de género.
- Contar con herramientas que faciliten la integración del enfoque GED e interseccional en los programas y proyectos.
- Desarrollar e implementar un menú básico de indicadores específicos que puedan adaptarse a la hora de preparar una propuesta de programa o proyecto.
- Desarrollar y evaluar de manera continua las herramientas operativas que permitan la integración efectiva del enfoque de género.

### Objetivo 3

Lograr que la comunicación tanto interna como externa de Educo integre la perspectiva de género.

#### Propuestas de líneas de acción:

- Adoptar un código de uso de contenidos, lenguaje e imagen no sexista que promueva el uso de un lenguaje inclusivo en todas sus formas (escrito, imagen...) y que refleje la diversidad.
- Desarrollar acciones de comunicación específicas transformadoras que muestren la situación de las mujeres y que promuevan la igualdad.
- Garantizar una imagen, un lenguaje y un discurso que promuevan formas alternativas de masculinidad, alejadas de los estereotipos de la masculinidad hegemónica.
- Promover un proceso de educación trasformadora.

### **Objetivo 4**

Asegurar que la estructura organizativa de Educo sea igualitaria e inclusiva y refleje la diversidad de las personas que constituyen las sociedades de las que forma parte.

### Propuestas de líneas de acción:

- Promover la presencia equilibrada y representativa del equipo que conforma Educo en la organización, tanto en las funciones como en los cargos de responsabilidad.
- Asegurar que los procesos de P&C (selección, promoción, retribución...) sean iqualitarios.
- Promover políticas y medidas de conciliación y corresponsabilidad tanto para hombres como para mujeres.
- Promover la creación de entornos laborales seguros para todas las personas a través de la implementación efectiva de los planes de trabajo de salvaguarda en todas las oficinas país de Educo.
- Asegurar la apropiación del marco de Diversidad, Equidad e Inclusión por parte del equipo de Educo.

### **Objetivo 5**

Promover políticas y enfoques de género transformadores en y a través de la colaboración con alianzas y redes.

### Propuestas de líneas de acción:

- Participar en redes y alianzas con el movimiento feminista y con las organizaciones que trabajen a favor de la equidad de género que nos acompañen y con las que nos retemos en el proceso de transformación organizacional.
- Impulsar la adopción de enfoques de género transformadores en aquellas alianzas, espacios y redes de las que Educo forma parte.

# Implementación, seguimiento y evaluación

Todas y cada una de las personas que forman parte de Educo, desde el Patronato hasta el Comité de Dirección y la totalidad del equipo, comparten la responsabilidad de trabajar por la igualdad de género. La implementación efectiva de la Política de Género y la promoción de acciones de mejora continua que permitan avanzar en este sentido es una responsabilidad compartida entre todos los departamentos y áreas de la organización.

Si bien la implementación de la política es responsabilidad de todos los departamentos, la Comisión de Género es el ente responsable de:

- Coordinar la implementación de la política.
- Esta implementación se llevará a cabo siempre de manera adaptada, de acuerdo con los contextos globales y respondiendo a la situación y las necesidades específicas de cada territorio, tanto a nivel de sede como de oficinas país.
- Llevar a cabo el seguimiento y la evaluación periódica de la política.
- Liderar y coordinar la revisión de la política.
- La Política de Género será revisada cada 4 años. El documento actualizado, en caso de posibles modificaciones, es presentado al Comité de Dirección y, posteriormente, al Patronato para su validación.



### Glosario

### Cambio Organizacional pro-Equidad de género

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 las 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.

### **Empoderamiento de mujeres**

Estrategia fundamental para generar y consolidar procesos de emancipación, desarrollo y crecimiento personal y colectivo. Que las mujeres se empoderen significa que fortalezcan sus capacidades y su protagonismo como grupo social, lo cual supone un cambio tanto individual (incremento de su autoestima y de su capacidad de decisión) como colectivo (aumento de su participación y organización). A través de este proceso de empoderamiento, las mujeres están en condiciones de erigirse en sujetos de cambio, de manera que puedan actuar para cambiar su situación y organizarse para modificar la posición que ocupan respecto a los hombres en los ámbitos social, político y personal.

### Enfoque de género

Mirada que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos y no solo por su determinación biológica. Este enfoque cuestiona los estereotipos con los que somos educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre las personas.

### Enfoques de género transformadores

Los enfoques de género transformadores buscan abordar las dinámicas y las relaciones de poder desequilibradas, las normas y las funciones rígidas de género, las prácticas nocivas y las normas formales e informales desiguales, así como los marcos legislativos y normativos discriminatorios o sexistas que perpetúan la desigualdad con el fin de hacer realidad la igualdad de género. A estos efectos, se pretende erradicar las formas sistémicas de discriminación por motivo de género creando o reforzando normas, dinámicas y sistemas equitativos que apoyen la igualdad.

El enfoque de género transformador pone en tela de juicio las relaciones de género desiguales y las normas y prácticas discriminatorias, que suelen estar sesgadas a favor de los hombres. También va dirigido a modificar aquellas normas y prácticas que discriminan a los hombres.

### **Enfoque feminista**

Mirada crítica que demuestra y explica la subordinación de las mujeres de manera fundamentada y con base en evidencias, caracteriza y conceptualiza las relaciones de poder entre sexos, construye un proyecto político crítico, liberador y emancipador de esencia antisexista, promueve conciencia crítica en el género dominado para transformar el sistema y elabora estrategias de acción política colectiva.

El enfoque feminista por el que apostamos implica analizar las desigualdades con una mirada multidimensional e interseccional, superar el análisis de género y abordar de una manera más integral las causas de las desigualdades estructurales.

### Enfoque Género en el Desarrollo (GED)

Enfoque basado en el reconocimiento de las relaciones de poder y conflicto que existen entre hombres y mujeres para atender la subordinación de estas últimas. Sitúa la subordinación como consecuencia de relaciones sociales inequitativas entre hombres y mujeres, en las que ellas se encuentran en una situación de desventaja respecto al acceso y control de los recursos y beneficios del desarrollo. Este concepto surgió del enfoque Mujeres en el Desarrollo (MED).

### **Enfoque interseccional**

La interseccionalidad es una categoría de análisis para referir los componentes que confluyen en un mismo caso multiplicando las desventajas y discriminaciones. Este enfoque permite contemplar los problemas desde una perspectiva integral, evitando simplificar las conclusiones y, por lo tanto, el abordaje de dicha realidad.

Bajo la óptica de la interseccionalidad, por ejemplo, cualquier persona puede sufrir discriminación por el hecho de ser niño/a, ser mujer, provenir de una etnia indígena, estar en situación de discapacidad o vivir en una situación de pobreza. Todas las posibilidades de desigualdad antes mencionadas pueden coexistir en una sola persona, sufriendo un mayor riesgo de vulnerabilidad. A esta circunstancia también se la denomina discriminación múltiple.

### Enfoque Mujeres en el Desarrollo (MED)

Enfoque surgido en la década de los setenta que tiene por objetivo integrar funcionalmente a las mujeres en una estrategia de desarrollo, partiendo del supuesto de que su participación es necesaria para este. Atiende la subordinación de la que son objeto debido a su exclusión del mercado y las coloca como parte central del problema del desarrollo, pues su exclusión equivale a que la mitad de los recursos humanos quede fuera de los procesos productivos. Una limitación de este enfoque es que, al buscar solo el desarrollo de las mujeres, a menudo se ve incrementada su carga de trabajo sin acrecentar su acceso a los recursos, de manera que deja intocados los mecanismos que estructuran la desigualdad.

### Equidad de género

Justicia en el tratamiento de mujeres y hombres según sus necesidades respectivas y sus diferencias culturales, étnicas, sociales o de clase, entre otras. La equidad es un medio para alcanzar la igualdad. Así, se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes, aunque son considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. Por lo tanto, se pueden incluir medidas diseñadas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres.

#### **Feminismo**

El feminismo es un movimiento político, social, académico, económico y cultural que lucha contra el sexismo y por la ampliación de los derechos y la autonomía de las mujeres. Busca crear conciencia y condiciones para transformar las relaciones sociales, lograr la igualdad entre las personas y eliminar cualquier forma de discriminación o violencia contra las mujeres.

El feminismo no busca la superioridad de la mujer respecto al hombre, sino que defiende la igualdad entre ambos sexos en todos los ámbitos de la vida, es decir, en los ámbitos sociales, políticos, culturales y económicos, entre otros.

#### Igualdad de género

Igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género es lo opuesto a la desigualdad de género, no a la diferencia de género, y se dirige a promover la plena participación de las mujeres y los hombres en la sociedad. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres y que se reconozca la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres.

### Justicia de género

Se entiende como la igualdad total entre todas las personas en todos los ámbitos de la vida. La justicia de género tiene como propósito eliminar las desigualdades entre las mujeres y los hombres que se producen en la familia, la comunidad, el mercado y el estado. La justicia de género implica la distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad. Se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres según sus necesidades respectivas y a la implementación de medidas específicas diseñadas para compensar las desventajas de las mujeres.

#### **Patriarcado**

Sistema de organización social caracterizado por la supremacía de lo masculino y en el cual los puestos clave de poder en los ámbitos políticos, económicos, sociales y religiosos, entre otros, se encuentran de forma generalizada en manos de los hombres. En sentido amplio, se podría definir como la manifestación del dominio masculino sobre las mujeres y niños/as de la familia y la ampliación de ese dominio sobre las mujeres en la sociedad en general. Los usos, las costumbres, las tradiciones, las normas familiares, los hábitos sociales, los prejuicios, la simbología e incluso las leyes aseguran la transmisión y la perpetuación de este sistema de dominación entre generaciones.

### Roles de género

Conjunto de normas sociales y de comportamiento, generalmente percibidas como apropiadas para los hombres y para las mujeres en un grupo o sistema social dado, y que determinan las responsabilidades y tareas que históricamente se les asignan. Tradicionalmente, los roles asignados a las mujeres y los hombres han colocado a unas y a otros en una posición de poder y valor social distintos. Así pues, trabajar por el desarrollo humano debe implicar cuestionar esta distribución para eliminar los desequilibrios de poder.

### Sistema heteropatriarcal

Se trata de un sistema de organización y relaciones sociales caracterizadas por la supremacía de lo masculino y de la heterosexualidad y basadas en la aceptación de un único modelo de familia universal, compuesto tradicionalmente por una pareja heterosexual y sus posibles hijos. Este sistema se caracteriza también por la perpetuación, el reparto y la legitimación social de una serie de roles para el hombre y para la mujer, que continúan reproduciéndose en nuestras sociedades actuales.

### Transversalización de género

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 áreas de una organización.











