



# Política de Equidad de Género

Educo 2017



# Índice de contenidos

**Dirección responsable:** Dirección de Programas

**Aprobado por:** Patronato

**Fecha de aprobación:** 21/02/2017

**Fecha próxima revisión:** 2020

**Idiomas disponibles:** Castellano, inglés y francés

**Aplicable a:** Global

**Documentación relacionada:**

- Plan Estratégico 2015-2018
- Código Ético
- Política y Código de Conducta de Buen Trato hacia Niñas, Niños y Adolescentes
- Protocolo de Actuación en Situaciones de Violencia
- Política y Guía de las Relaciones de Partenariado
- Política de Colaboración con Empresas

---

**Contacto:**

Comisión de Equidad de Género

[grupoequidadgenero@educo.org](mailto:grupoequidadgenero@educo.org)

<b>Introducción</b>	<b>5</b>
<b>Justificación</b>	<b>6</b>
Trayectoria previa pro equidad de género	6
Marco de referencia	7
<b>Nuestro compromiso</b>	<b>9</b>
<b>Alcance</b>	<b>10</b>
<b>Proceso de construcción de la política</b>	<b>11</b>
Características del proceso y agentes implicados	11
Metodología utilizada	12
<b>Implementación, seguimiento y evaluación</b>	<b>14</b>
<b>Glosario</b>	<b>16</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>19</b>
<b>Anexo I. Plan de acción pro equidad de género</b>	<b>20</b>
Apuesta estratégica pro equidad de género	20
Estructura organizativa igualitaria	22
Fortalecimiento de las capacidades del equipo en el ámbito de la equidad de género	23
Cultura organizacional con equidad de género	24
Transversalización de la perspectiva de género	25



**T**rabajar desde la perspectiva de género es una condición indispensable para garantizar la pertinencia, la calidad, el impacto, la eficacia, la eficiencia y la sostenibilidad de todas nuestras actuaciones.



# Introducción

Durante la celebración de la Plataforma de Beijing en 1995, las Naciones Unidas declararon la equidad de género como principio fundamental a integrar en todas las políticas y programas. Bajo el paradigma del Desarrollo Humano Sostenible (DHS), ha quedado consensuado a nivel internacional que no es posible la promoción del desarrollo sin tener en cuenta la situación de desigualdad en la que viven las mujeres en todas partes del mundo, incluida nuestra sociedad.

Así pues, Educo, como organización de desarrollo, ha asumido la necesidad de integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos organizativos, así como en todos sus programas, proyectos y acciones, de manera que sea un eje central de cualquier proceso institucional.

Por otro lado, promover la equidad de género y los derechos de las mujeres y las niñas es una cuestión de justicia social, pero, además, trabajar desde la perspectiva de género es una condición indispensable para garantizar la pertinencia, la calidad, el impacto, la eficacia, la eficiencia y la sostenibilidad de todas nuestras actuaciones.

Por ello, la equidad de género es inseparable de la identidad de Educo, pues está vinculada de manera intrínseca a nuestros fundamentos institucionales (misión, visión, valores y principios), a los objetivos contemplados, así como a las herramientas con las que trabajamos.

# Justificación

## Trayectoria previa pro equidad de género

En la trayectoria de Educo se identifican varios momentos importantes para los avances en el ámbito de la equidad de género. Es en 2003 cuando una mujer ocupa por primera vez la Dirección General de la ONGD, impulsando el trabajar desde una perspectiva de género durante los dos años siguientes.

En 2008 se produce una apuesta institucional a nivel de estructura, con la creación de una unidad de trabajo específica (Sector de Género) y el correspondiente puesto de Responsable Sectorial de Género, ocupado por una mujer.

En el año 2009, en esta línea de progresión, la equidad de género se consolida como una de las líneas claves contempladas en la elaboración del Plan Estratégico 2010-2014, que estuvo en vigor durante los cinco años referidos. Ese mismo año, a nivel más operativo, se diseña una herramienta propia para la transversalización de género en programas y proyectos.

A nivel programático, y de manera adicional a la implementación de proyectos específicos de atención a las mujeres y niñas en sus necesidades prácticas (educación, salud, seguridad, etc.), es durante los años 2011-2012 cuando en determinadas oficinas país de América Latina se apostó por proyectos más orientados a la promoción de los intereses estratégicos de género. También es en el año 2011 cuando la oficina país de Nicaragua, pionera a nivel organizacional en el impulso pro equidad, aprueba una Política de Género propia.

En cuanto al ámbito organizacional, en 2014 Educo apuesta por la paridad en el seno de su Comité de Dirección, de manera paralela al incremento de la presencia de mujeres en el máximo órgano de gobierno de la institución, el Patronato.

Todos estos avances no constituyen pasos aislados y descoordinados respecto al devenir institucional, sino que sirven de preludio para la apuesta pro equidad de género que da inicio a este proceso a finales de 2015, y que hoy se consolida con esta Política de Género y el correspondiente Plan de Acción Pro equidad de Género (ver Anexo I), dando así continuidad a una apuesta política, estructural y sostenible.

## Marco de referencia

La equidad entre géneros es un principio consustancial a la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, además de una necesidad estratégica para la construcción de una sociedad más justa y cohesionada.

Asimismo, la promoción de la equidad entre mujeres y hombres y la participación de las mujeres en igualdad de condiciones como agentes de cambio en los procesos económicos, sociales y políticos, son condiciones *sine qua non* para romper el ciclo de pobreza y la exclusión, así como un requisito indispensable para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. De hecho, este enfoque se recoge a través del quinto de los mismos: “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas”.

A nivel más normativo, Educo, con el objetivo de defender la equidad entre mujeres y hombres como derecho y como deber, establece su Política de Género dentro del siguiente marco, afirmando y ratificando su compromiso con los estándares en él contemplados:

- *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948. Recoge en su primer artículo que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. Asimismo, según lo establecido en el artículo 2, “toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.
- *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979. Proclama el principio de igualdad entre mujeres y hombres, y es el primer instrumento internacional jurídicamente vinculante que prohíbe la discriminación con la mujer y obliga a los Gobiernos a adoptar acciones positivas para promover la equidad de género. En su artículo 2, sus miembros se comprometen a “asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de este principio”.
- *Convención sobre los Derechos de la Niñez*<sup>1</sup>, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1989. Es el primer instrumento internacional

---

1. El nombre oficial en castellano de la convención aprobada por la Organización de las Naciones Unidas en 1989 es *Convención sobre los Derechos del Niño*. No obstante, en razón de la aplicación de la perspectiva de género, y comenzando por la adopción del uso de un lenguaje no sexista, en Educo hemos convenido referirnos a ella como *Convención sobre los Derechos de la Niñez*.

que reconoce a las niñas y a los niños como titulares activos de sus derechos. Uno de los principios básicos sobre los que se cimienta la convención es el de No Discriminación, en virtud del cual, y tal como se expresa en el artículo 2, “los Estados Parte respetarán los derechos enunciados en la presente convención y asegurarán su aplicación a cada niño y niña sujetos a su jurisdicción, sin distinción alguna, independientemente de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional, étnico o social, la posición económica, los impedimentos físicos, el nacimiento, o cualquier otra condición del niño o de la niña, o de sus progenitores o representantes legales”. Asimismo, “los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas a fin de garantizar que el niño o niña se vean protegidos contra toda forma de discriminación”.

En el caso particular de Educo, no podemos obviar que el compromiso con la realización efectiva de los Derechos de la Niñez impregna desde nuestros fundamentos institucionales (misión, visión, principios y valores) hasta la metodología que aplicamos para el desarrollo e implementación de programas y proyectos (enfoque de Derechos de la Niñez). Por ello, y en particular en base a uno de los principios clave de la anteriormente mencionada convención, el de la No Discriminación, resulta innegable que la equidad de género debe constituirse como un compromiso institucional esencial para garantizar la coherencia con nuestro ideario y con este enfoque de derechos que preconizamos.

- *Tratado de Maastricht* (anteriormente, *Tratado de la Unión Europea 1992*). Desde su entrada en vigor el 1 de noviembre de 1993, la igualdad entre mujeres y hombres es consagrada formalmente como un principio fundamental de la Unión Europea. De acuerdo con su artículo 2, “la Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres”.
- *III Conferencia Mundial sobre la Mujer* de las Naciones Unidas (Nairobi, 1985). Aunque no se trata de una iniciativa legal propiamente dicha, esta conferencia significó un gran avance en las políticas de igualdad y establece por primera vez el concepto de transversalización de género. A partir de este planteamiento, se promueve que el principio de igualdad trascienda de los sectores tradicionales de debate (educación, trabajo, etc.) y se implante como un objetivo global, es decir, como un principio estructural.
- *IV Conferencia Mundial sobre la Mujer* de las Naciones Unidas (Beijing, 1995). Igual que en la anterior, en esta conferencia se realiza un llamamiento a todos los Estados para que asuman el compromiso de un reparto igualitario de poder, en todas las áreas de la vida social, entre mujeres y hombres.



# Nuestro compromiso

La propia misión de Educo se centra en la promoción de sociedades justas y equitativas que garanticen los derechos de las personas. Por ello, mediante esta política expresamos nuestro firme compromiso con la consecución efectiva de la equidad de género en el quehacer institucional, tanto en el plano programático como en el propiamente organizacional, y siguiendo tres principios básicos:

- Integrar de manera coherente esta política en todos los procesos de toma de decisiones y en todas las actuaciones que se lleven a cabo en la organización.
- Apoyarnos en la difusión de esta Política de Género entre nuestro equipo humano y organizaciones socias, así como entre cualquier otra parte interesada y público en general, para trabajar en el ámbito de la sensibilización pro equidad de género.
- Mantener en el seno de la organización una reflexión permanente en materia de equidad de género.

Trabajaremos desde un enfoque GED (Género en el Desarrollo), y a través de la aplicación de las estrategias de transversalización de la perspectiva de género, empoderamiento de las mujeres y cambio organizacional pro equidad de género de manera complementaria, consiguiendo adicionalmente:

- Mayor coherencia, fortalecimiento y legitimación de otros discursos de la organización: justicia social, Derechos de la Niñez, etc.
- Refuerzo de la identificación que las mujeres y los hombres que integran la organización sienten hacia la misma, haciéndola más eficiente y sostenible.
- Mayor reconocimiento y credibilidad entre nuestras organizaciones socias, así como entre las instituciones que apoyan y financian procesos de desarrollo.

# Alcance

La presente política es de aplicación a todo el equipo humano de Educo:

- a. Patronato
- b. Personal de plantilla
- c. Personal voluntario
- d. Personal becario o en prácticas

Asimismo, otras partes implicadas, como las organizaciones socias, el personal consultor e investigador o personas en visita a los programas y proyectos en terreno (personas colaboradoras, personal de medios de comunicación, etc.) deberán mantener un comportamiento acorde con esta política durante el periodo de relación correspondiente.

En el caso de las organizaciones socias, Educo promoverá que cuenten con su propia política pro equidad de género (si no fuera ya el caso), proporcionando apoyo para su elaboración e implementación, en la medida de lo posible.



**La participación de las mujeres en igualdad de condiciones como agentes de cambio en los procesos económicos, sociales y políticos, es indispensable para romper con la pobreza.**

# Proceso de construcción de la política

La política plasmada en este documento surge de un proceso de construcción participativa y refleja tanto el posicionamiento de Educo como las líneas de acción identificadas como claves para el avance de la organización respecto a la equidad de género.

Si bien Educo ya contaba con un documento que recogía su planteamiento institucional respecto a la equidad de género y perfilaba unas líneas de acción al respecto, se identificaba la necesidad de dar operatividad, de concretar los propósitos en objetivos y acciones concretas. Es por ello por lo que se inicia un proceso organizacional que tiene como metas:

- Generar un espacio de reflexión interna sobre cómo Educo entiende su compromiso con la equidad de género.
- Revisar la organización en clave de equidad de género, para identificar las áreas prioritarias de acción, no solo en lo que se refiere a sus programas y proyectos, sino también a su funcionamiento interno.
- Acordar unas líneas de trabajo y materializarlas en un plan de acción pro equidad de género, con objetivos, resultados, actividades e indicadores que permitan medir los avances conseguidos y hacer seguimiento de su implementación.

## Características del proceso y agentes implicados

Un proceso de construcción participativa como el desarrollado para definir esta política requiere de unas condiciones previas para garantizar su viabilidad y sostenibilidad. En este sentido, el proceso de reflexión organizacional pro equidad de Educo ha estado marcado por las siguientes características:

- a. Ha sido aprobado por la Dirección de la organización: la voluntad política es un requisito fundamental para iniciar cualquier proceso de cambio. El aval institucional es clave para que la organización se apropie del compromiso pro equidad adquirido y para garantizar que se ponen los medios para materializar e implementar la política construida.
- b. Ha estado liderado por un grupo motor heterogéneo: este ha sido un proceso participativo con vocación de recoger la pluralidad de la organización. Por ello, el grupo que ha liderado la construcción de la política ha estado conformado por mujeres y hombres provenientes de diferentes áreas de la organización.

- c. Ha contado con una figura referente legitimada por la institución para coordinar la dinámica del grupo motor y la interlocución de este con otras áreas de la organización y con las instancias de decisión.
- d. Ha recogido visiones de diferentes personas de la organización no integrantes del grupo motor. Las reflexiones y debates iniciales se han generado en el seno del grupo motor, pero, a través de entrevistas personales y grupales, el proceso ha incorporado las visiones, percepciones y experiencias de personas externas al grupo.

## Metodología utilizada

El proceso para la construcción de la Política de Equidad de Género de Educo se desarrolló entre los meses de enero y mayo de 2016. Se estructuró en cinco sesiones de trabajo del grupo motor, más una serie de entrevistas y reuniones complementarias con otras personas y áreas de la organización.

Dicho proceso estuvo facilitado por una consultoría externa, pero fue liderado por el grupo motor, cuyas sesiones de trabajo fueron diseñadas como talleres de análisis, reflexión e intercambio, aplicando una metodología de retroalimentación:

- En las sesiones presenciales se trabajó en base a dinámicas, preguntas generadoras de reflexiones, debates en plenario y ejercicios de análisis individuales y en grupos.
- De una sesión a otra, la consultoría propuso tareas individuales y grupales a realizar por las personas integrantes del grupo motor.
- En la sesión subsiguiente, se compartieron las tareas realizadas y se han propuesto nuevas dinámicas para trabajar otros temas.

La metodología utilizada se orientó a ir descubriendo, de una forma participativa, cuáles eran las claves principales de Educo respecto a la equidad de género, qué compromisos se querían adoptar y de qué manera se podían vehiculizar y materializar esos compromisos adquiridos. A través de este trabajo, además de obtener la información que permitió identificar claves para construir una política, se generaron capacidades de género en el grupo.



Así, se trabajaron los siguientes bloques de contenidos:

- Integración de la perspectiva de género en políticas y documentos clave institucionales
- Antecedentes de la entidad en cuanto al trabajo pro equidad de género
- Visión de equidad de género compartida
- Integración de la perspectiva de género en programas, proyectos y productos
- Estructura, política laboral y de contrataciones y medidas de conciliación
- Liderazgos y valores organizacionales

Por otro lado, las entrevistas personales y grupales estuvieron orientadas a conocer la sensibilidad y la visión sobre la equidad de género en la organización provenientes de personas externas al grupo motor. Asimismo, se buscó recoger sus demandas y aportes concretos para perfilar los objetivos de la política y plan de acción de género.

Fruto de todas estas aportaciones, el grupo motor identificó las cinco líneas clave para la acción pro equidad de género en la organización que conforman el correspondiente plan de acción:

1. Apuesta estratégica pro equidad de género
2. Estructura organizativa igualitaria
3. Fortalecimiento de las capacidades del equipo en el ámbito de la equidad de género
4. Cultura organizacional con equidad de género
5. Transversalización de la perspectiva de género en todas las áreas de la organización

# Implementación, seguimiento y evaluación

La consecución de la equidad de género es responsabilidad de todas y cada una de las personas que formamos parte de esta institución, tal y como lo refleja el presente documento. Sin embargo, existen determinados actores considerados clave a la hora de hacerla efectiva, por lo que:

- Se designa una persona como Referente de Género a nivel institucional, que asume el papel protagónico por lo que respecta a la implementación de la presente política y al trabajo pro equidad de género. Se trata de una persona nombrada por las instancias de decisión pertinentes, y a la cual le ha sido reconocido un crédito horario para evitar una dinámica de carga adicional de trabajo.
- Asimismo, se constituye la Comisión de Género, formada por una serie de miembros representativos de toda la organización que trabajan en coordinación directa con la persona Referente de Género y le brindan un apoyo directo.

Las funciones de este equipo especializado, formado por la persona Referente de Género más la Comisión de Género, se articulan en torno a cinco ejes principales:

- a. **Divulgación:** la presente política será difundida entre el equipo humano de Educo desde el momento de su aprobación, y formará





**L**a meta de la equidad de género solo se puede conseguir si se contempla la transformación de las organizaciones que actúan como agentes del desarrollo.

parte del paquete de formación de acogida para el personal de nueva incorporación. El equipo recibirá de igual modo información actualizada sobre la misma a raíz de las revisiones del documento, que se llevarán a cabo trianualmente.

- b. De manera general, esta política será difundida entre todos aquellos grupos de interés con los que Educo se relaciona a través de diversos medios, principalmente la página web institucional.
- c. Implementación: puesta en práctica de la presente política y su correspondiente plan de acción, asegurando el cumplimiento y la aplicación de los principios en ellos recogidos.
- d. Seguimiento: seguimiento y evaluación periódica de la situación y de los avances logrados, en particular por lo que respecta a la aplicación del plan de acción, a través del análisis de los indicadores en él contenidos.
- e. Capitalización: sistematización y divulgación de buenas prácticas y lecciones aprendidas.
- f. Revisión: esta política se revisará y actualizará cada tres años a partir de su fecha de aprobación. Dichas revisiones serán coordinadas por la Comisión de Género, quien facilitará los mecanismos y cauces para que cualquier persona de la organización pueda plantear las sugerencias o propuestas de mejora pertinentes. Las posibles modificaciones se presentarán al Comité de Dirección y posteriormente al Patronato para su aprobación.

# Glosario

**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 a los hombres han colocado a unas y a otros en una posición de poder y valor social distintos, por lo que trabajar por el desarrollo humano debe implicar cuestionar esta distribución para eliminar los desequilibrios de poder.

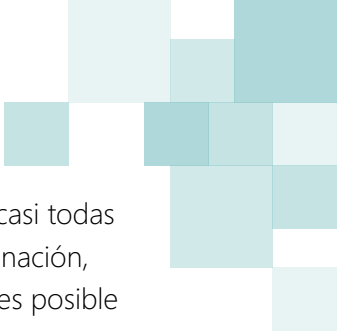
**Igualdad de género:** igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género 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.

**Equidad de género:** imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.

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

**Necesidades prácticas de las mujeres:** son aquellas que facilitan la vida actual de las mujeres. Se presentan en mujeres concretas, son fácilmente identificables y están relacionadas con sus condiciones de vida cotidianas (alimentación, vivienda, servicios básicos, prestaciones sociales, etc.). Las mujeres aparecen como receptoras y estas necesidades pueden satisfacerse a corto plazo y con aportaciones materiales concretas, y pueden ser satisfechas sin que ello implique una modificación de los roles y relaciones de género tradicionales.





**Intereses estratégicos de género:** son aquellos que permiten cambiar la vida de las mujeres en el futuro. Se caracterizan por ser comunes a casi todas las mujeres, no son fácilmente identificables y tienen que ver con la posición de desventaja que ocupan en la sociedad (subordinación, discriminación, falta de poder, vulnerabilidad, pobreza, violencia, etc.). Permiten asimismo que las mujeres intervengan como participantes activas. Solamente es posible conseguirlos a largo plazo y mediante la sensibilización, la autoestima, la educación y la movilización política, y pueden dar poder a las mujeres y transformar los roles y relaciones de género tradicionales.

**Transversalización de la perspectiva de género o mainstreaming:** estrategia que plantea abordar la equidad de género no solo de manera sectorial, sino integrándola en “la corriente principal” de las organizaciones. Implica definir medidas específicas orientadas a abordar las desigualdades de género en todos los ámbitos de acción y áreas de una organización.

**Empoderamiento de las 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, de su capacidad de decisión) como colectivo (aumento de su participación y organización). A través de su 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.

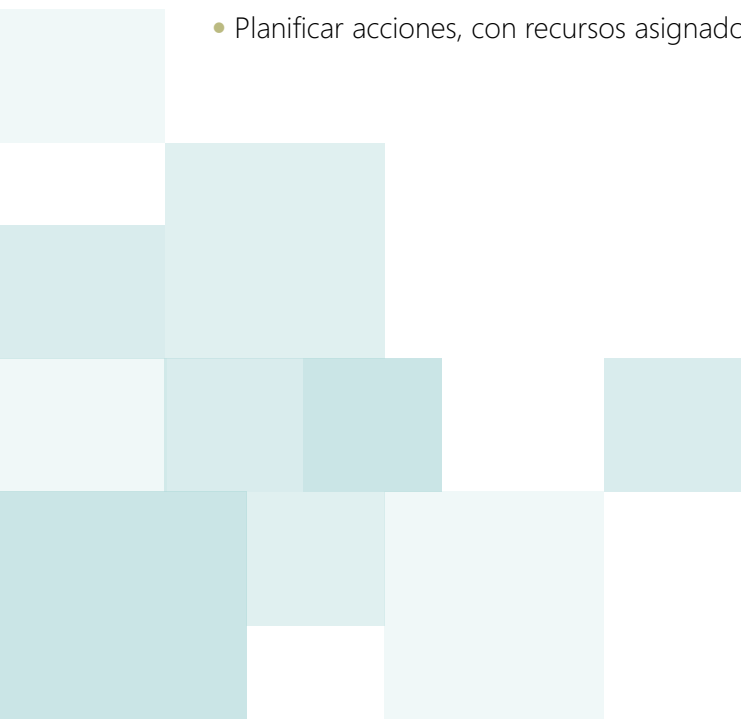
**Cambio Organizacional pro Equidad de Género (COPEG):** enfoque que plantea que la meta de la equidad de género solo se puede conseguir si se contempla la transformación de las organizaciones que actúan como agentes del desarrollo. La metodología COPEG facilita que se visibilicen cuáles son estas dinámicas,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

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

**Análisis de género:** herramienta para analizar las realidades y problemáticas sociales teniendo en cuenta que mujeres y hombres tienen situaciones, vivencias y experiencias diferentes. El análisis de género amplía la mirada y visibiliza las problemáticas y necesidades específicas de mujeres y de hombres, con el objetivo de identificar desigualdades y desventajas. Se trata de un punto de partida imprescindible para planificar una intervención social que no invisibilice a las mujeres y responda a las necesidades de toda la población.

**Integración de la perspectiva de género en programas y proyectos:** integrar la perspectiva de género en los programas y proyectos de Cooperación Internacional y Acción Social implica lo siguiente:

- Llevar a cabo un diagnóstico de la realidad que incorpore herramientas de análisis de género.
- Visibilizar cómo las problemáticas que quiere abordar el programa o proyecto afectan de manera diferenciada a mujeres y a hombres.
- Plantear objetivos que respondan a las necesidades y demandas tanto de hombres como de mujeres de la población participante.
- Plantear objetivos que respondan a intereses estratégicos de las mujeres, y no solo a sus necesidades prácticas.
- Planificar acciones, con recursos asignados, que contribuyan a lograr aquellos objetivos orientados a los intereses estratégicos de las mujeres.



# Bibliografía

Intervida Nicaragua (2011). *Política de Género*.

Natalia Navarro (2012). *Mainstreaming de género y cambio organizacional pro equidad de género*.

Carmen Castro (2003). *Introducción al enfoque integrado o mainstreaming de género*.

Educo (2014). *Política de Género*.

Educo (2014). *Herramienta para la transversalización de género en Educo*.

Educo (2015). *Hacia una nueva cultura organizacional*.

INGO Accountability Charter (2014). *Reporting Guidelines*.

Educo (2015). *Plan Estratégico 2015-2018. La infancia, una oportunidad para transformar el mundo*.

Educo (2015). *Protocolo de actuación en casos de violencia*.

EMAKUNDE (1988). *Guía de comunicación no sexista*.

MUGARIK GABE (2011). *Guía para una comunicación con equidad de género*.

# ANEXO I PLAN DE ACCIÓN PRO EQUIDAD DE GÉNERO

## Apuesta estratégica pro equidad de género

Objetivo 1. Diseñar y poner en marcha una estrategia operativa en el marco de una apuesta institucional pro equidad de género				
Resultados	Indicadores	Actividades	Plazos	Responsables
<p><b>Resultado 1.1</b></p> <p>La apuesta estratégica de Educo incorpora el compromiso pro equidad de género de la organización.</p>	<p><b>IOV 1.1.1</b> Al finalizar marzo de 2018, se ha aprobado una declaración institucional de compromiso con la equidad de género.</p> <p><b>IOV 1.1.2</b> En diciembre de 2018, al menos el 50 % de los documentos institucionales fundamentales incluyen contenidos sobre equidad de género.</p>	<p><b>1.1.1</b> Elaboración de un documento de posicionamiento que incluya el compromiso de cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5.</p> <p><b>1.1.2</b> Incorporación de referencias sobre el compromiso pro equidad de género de Educo en documentos institucionales fundamentales.</p>	<p><b>1.1.1</b> 1er trimestre 2018</p> <p><b>1.1.2</b> 4º trimestre 2018</p>	<p><b>1.1.1</b> Dirección de Educación y Acción Social (Unidad de Campañas e Incidencia) y Dirección de Comunicación y Marketing</p> <p><b>1.1.2</b> Dirección de Estrategia, Planificación y Desarrollo</p>
<p><b>Resultado 1.2</b></p> <p>Educo ha consensuado unas líneas estratégicas de género organizacionales, que orientan el trabajo en Cooperación Internacional y Educación y Acción Social.</p>	<p><b>IOV 1.2.1</b> El próximo plan estratégico institucional incluye una línea estratégica de equidad de género orientada al trabajo en Cooperación Internacional y Educación y Acción Social.</p> <p><b>IOV 1.2.2</b> En junio de 2018, la perspectiva de género ha sido técnicamente incorporada en los programas de base institucionales.</p> <p><b>IOV 1.2.3</b> A partir de diciembre de 2018, al menos el 50 % de las campañas de incidencia puestas en marcha incorporan la perspectiva de género.</p> <p><b>IOV 1.2.4</b> A partir de diciembre de 2018, los estudios de investigación social realizados incorporan la perspectiva de género.</p>	<p><b>1.2.1</b> Incorporación de la línea estratégica de equidad de género en el próximo plan estratégico institucional.</p> <p><b>1.2.2</b> Incorporación de la perspectiva de género en los programas de base institucionales (programas que la organización implementa en todos los países donde trabaja).</p> <p><b>1.2.3</b> Integración de la perspectiva de género en las campañas de incidencia política.</p> <p><b>1.2.4</b> Integración de la perspectiva de género en los estudios de investigación social.</p>	<p><b>1.2.1</b> 4º trimestre 2019</p> <p><b>1.2.2</b> 4º trimestre 2018</p> <p><b>1.2.3</b> 4º trimestre 2018</p> <p><b>1.2.4</b> 4º trimestre 2018</p>	<p><b>1.2.1</b> Dirección de Estrategia, Planificación y Desarrollo</p> <p><b>1.2.2</b> Dirección de Programas</p> <p><b>1.2.3</b> Dirección de Educación y Acción Social (Unidad de Campañas e Incidencia)</p> <p><b>1.2.4</b> Dirección de Programas</p>



<p><b>Resultado 1.3</b></p> <p>Educo cuenta con una política de alianzas con organizaciones que apuestan por la equidad de género.</p>	<p><b>IOV 1.3.1</b> En junio de 2019, Educo ha incorporado al menos dos nuevas alianzas con organizaciones que tengan la equidad de género como línea de acción.</p> <p><b>IOV 1.3.2</b> En junio de 2019, Educo ha incorporado al menos dos nuevas empresas colaboradoras que tienen medidas activas por la equidad entre mujeres y hombres.</p>	<p><b>1.3.1</b> Revisión de la Política y Guía de las Relaciones de Partenariado para incluir una sección relativa a las alianzas con organizaciones que apuestan por la perspectiva de equidad de género.</p> <p><b>1.3.2</b> Revisión de la Política de Colaboración con Empresas para incluir una sección relativa a la colaboración con empresas que apuestan por la equidad de género.</p>	<p><b>1.3.1</b> 4º trimestre 2018</p> <p><b>1.3.2</b> 4º trimestre 2018</p>	<p><b>1.3.1</b> Dirección de Programas</p> <p><b>1.3.2</b> Dirección de Comunicación y Marketing (Departamento de Relaciones con Empresas)</p>
--	---	---	---	--

## Estructura organizativa igualitaria

Objetivo 2. Apostar por una estructura organizativa igualitaria				
Resultados	Indicadores	Actividades	Plazos	Responsables
<p><b>Resultado 2.1</b></p> <p>Educo aplica una política laboral y salarial igualitaria, sin desigualdades entre las condiciones de las mujeres y de los hombres, y con medidas de conciliación a las que se acogen ambos sexos.</p>	<p><b>IOV 2.1.1</b> Al finalizar marzo de 2018, se ha elaborado un informe sobre la situación salarial según género, que establece las medidas a tomar en caso de detectarse anomalías al respecto.</p> <p><b>IOV 2.1.2</b> Al finalizar marzo de 2018, se ha elaborado un informe sobre la situación de acogimiento a medidas de conciliación según género.</p> <p><b>IOV 2.1.3</b> Al finalizar 2018, se han realizado acciones de sensibilización para el fomento de la conciliación conjunta destinadas a la globalidad del equipo.</p>	<p><b>2.1.1</b> Elaboración de un informe sobre la situación salarial según género, que establezca las medidas a tomar en caso de detectarse anomalías al respecto.</p> <p><b>2.1.2</b> Elaboración de un informe sobre la situación de acogimiento a medidas de conciliación según género.</p> <p><b>2.1.3</b> Realización de acciones de sensibilización para el fomento de la conciliación conjunta.</p>	<p><b>2.1.1</b> 1<sup>er</sup> trimestre 2018</p> <p><b>2.1.2</b> 1<sup>er</sup> trimestre 2018</p> <p><b>2.1.3</b> 4<sup>o</sup> trimestre 2018</p>	<p><b>2.1.1</b> Dirección de RRHH y Servicios</p> <p><b>2.1.2</b> Dirección de RRHH y Servicios</p> <p><b>2.1.3</b> Dirección de RRHH y Servicios</p>
<p><b>Resultado 2.2</b></p> <p>Educo tiene definidos y en funcionamiento unos protocolos para la contratación y promoción internas que aseguran la no discriminación por razón de sexo.</p>	<p><b>IOV 2.2.1</b> En septiembre de 2017, la Dirección de RRHH dispone de herramientas específicas para la no discriminación en procesos de selección.</p> <p><b>IOV 2.2.2</b> Al finalizar marzo de 2018, el procedimiento de selección de Educo incluye medidas concretas para garantizar procesos de selección no discriminatorios (tabla de baremación objetiva, no alusiones a situaciones personales en las entrevistas, etc.).</p>	<p><b>2.2.1</b> Análisis y estudio de los recursos disponibles sobre procesos de selección no discriminatoria (Guía Emakunde).</p> <p><b>2.2.2</b> Revisión y adaptación del procedimiento de selección de Educo desde una perspectiva de equidad de género.</p>	<p><b>2.2.1</b> 3<sup>er</sup> trimestre 2017</p> <p><b>2.2.2</b> 1<sup>er</sup> trimestre 2018</p>	<p><b>2.2.1</b> Dirección de RRHH y Servicios</p> <p><b>2.2.2</b> Dirección de RRHH y Servicios</p>
<p><b>Resultado 2.3</b></p> <p>Educo ha definido unas metas concretas de presencia de mujeres y hombres en los diferentes niveles de la estructura para lograr una representación apropiada.</p>	<p><b>IOV 2.3.1</b> Al finalizar marzo de 2018, Educo dispone de datos específicos sobre la representación de mujeres y hombres en las diferentes áreas y estamentos de la organización.</p> <p><b>IOV 2.3.2</b> Al finalizar junio de 2018, se ha establecido institucionalmente un sistema de metas de presencia mínimas para la representación apropiada de mujeres y hombres en cada categoría laboral.</p>	<p><b>2.3.1</b> Análisis de la representación de mujeres y hombres por categorías laborales (para toda la organización a nivel global).</p> <p><b>2.3.2</b> Establecimiento de metas mínimas de presencia de mujeres y hombres para cada categoría laboral.</p>	<p><b>2.3.1</b> 1<sup>er</sup> trimestre 2018</p> <p><b>2.3.2</b> 2<sup>o</sup> trimestre 2018</p>	<p><b>2.3.1</b> Dirección de RRHH y Servicios</p> <p><b>2.3.2</b> Dirección de RRHH y Servicios</p>

## Fortalecimiento de las capacidades del equipo en el ámbito de la equidad de género

Objetivo 3. Fortalecer las capacidades del equipo humano de Educo en el ámbito de la equidad de género				
Resultados	Indicadores	Actividades	Plazos	Responsables
<p><b>Resultado 3.1</b></p> <p>Los equipos técnicos de Programas y Educación y Acción Social cuentan con y aplican herramientas para la incorporación de la perspectiva de género en su trabajo.</p>	<p><b>IOV 3.1.1</b> Al finalizar 2018, los equipos técnicos de Programas y de Educación y Acción Social han recibido formación específica sobre planificación y formulación de proyectos con perspectiva de género.</p> <p><b>IOV 3.1.2</b> Al finalizar 2018, los equipos de Programas y de Educación y Acción Social utilizan herramientas de planificación y formulación con perspectiva de género para su trabajo.</p>	<p><b>3.1.1</b> Impartición de módulos de formación para los equipos técnicos de Programas y de Educación y Acción Social.</p> <p><b>3.1.2</b> Identificación y elaboración de cajas de herramientas a emplear por el equipo técnico de Programas.</p> <p><b>3.1.3</b> Identificación de necesidades para la integración del enfoque de género en el trabajo de la Dirección de Educación y Acción Social.</p> <p><b>3.1.4</b> Acompañamiento para la integración de género en el trabajo de la Dirección de Educación y Acción Social.</p> <p><b>3.1.5</b> Impartición de módulos de formación específica para la incorporación del enfoque de género en las acciones de la Unidad de Campañas e Incidencia.</p>	<p><b>3.1.1</b> 4º trimestre 2018</p> <p><b>3.1.2</b> 4º trimestre 2018</p> <p><b>3.1.3</b> 2º trimestre 2018</p> <p><b>3.1.4</b> En continuo</p> <p><b>3.1.5</b> 4º trimestre 2018</p>	<p><b>3.1.1</b> Dirección de RRHH y Servicios</p> <p><b>3.1.2</b> Dirección de Programas</p> <p><b>3.1.3</b> Dirección de Educación y Acción Social</p> <p><b>3.1.4</b> Comisión de Género</p> <p><b>3.1.5</b> Dirección de RRHH y Servicios</p>
<p><b>Resultado 3.2</b></p> <p>La Dirección de Comunicación y Marketing se rige por unos criterios consensuados de comunicación inclusiva.</p>	<p><b>IOV 3.2.1</b> En junio de 2017, el equipo de Comunicación y Marketing ha recibido formación específica sobre comunicación inclusiva.</p> <p><b>IOV 3.2.3</b> En junio de 2018, la Estrategia Global de Comunicación institucional incorpora la perspectiva de género.</p>	<p><b>3.2.1</b> Impartición de módulos de formación al equipo de Comunicación y Marketing.</p> <p><b>3.2.2</b> Incorporación de la perspectiva de género en la Estrategia Global de Comunicación institucional.</p>	<p><b>3.2.1</b> 2º trimestre 2017</p> <p><b>3.2.2</b> 2º trimestre 2018</p>	<p><b>3.2.1</b> Dirección de RRHH y Servicios</p> <p><b>3.2.2</b> Dirección de Comunicación y Marketing</p>
<p><b>Resultado 3.3</b></p> <p>La Dirección de la organización se compromete con un proceso de sensibilización y fortalecimiento de las capacidades en género de todo el equipo humano.</p>	<p><b>IOV 3.3.1</b> Cada año, un mínimo de un 15% del presupuesto institucional de formación se destina a la sensibilización y refuerzo de capacidades en género.</p>	<p><b>3.3.1</b> Elaboración, presupuestación e implementación de los planes anuales de sensibilización y refuerzo de capacidades en género.</p>	<p><b>3.3.1</b> Anual</p>	<p><b>3.3.1</b> Dirección de RRHH y Servicios</p>

## Cultura organizacional con equidad de género

Objetivo 4. Construir una cultura organizacional con equidad de género				
Resultados	Indicadores	Actividades	Plazos	Responsables
<p><b>Resultado 4.1</b></p> <p>El equipo humano de Educo está sensibilizado sobre roles de género y relaciones igualitarias en la organización.</p>	<p><b>IOV 4.1.1</b> En diciembre de 2018, el equipo de Educo en sede y delegaciones en España ha recibido al menos dos talleres de sensibilización sobre roles de género, equidad de género y/o género y cultura organizacional.</p> <p><b>IOV 4.1.2</b> A partir de septiembre 2018, se encuentra operativa la sección de género en la plataforma Development Room.</p>	<p><b>4.1.1</b> Realización de acciones de sensibilización sobre equidad de género para todo el equipo.</p> <p><b>4.1.2</b> Desarrollo de contenidos para la sección de género de la plataforma Development Room.</p>	<p><b>4.1.1</b> 4º trimestre 2018</p> <p><b>4.1.2</b> 3º trimestre 2018</p>	<p><b>4.1.1</b> Comisión de Género</p> <p><b>4.1.2</b> Comisión de Género</p>
<p><b>Resultado 4.2</b></p> <p>Se ejerce un modelo de liderazgo igualitario en Educo.</p>	<p><b>IOV 4.2.1</b> En octubre de 2018, todo el personal se encuentra capacitado para la aplicación del modelo de liderazgo igualitario definido por el grupo de trabajo GT 10 Liderazgo, del proceso de teoría de cambio.</p>	<p><b>4.2.1</b> Incorporación del enfoque de equidad de género en el proceso de definición del modelo de liderazgo.</p> <p><b>4.2.2</b> Realización de sesiones de coaching y talleres de formación para la implementación del modelo de liderazgo igualitario definido.</p>	<p><b>4.2.1</b> 4º trimestre 2018</p> <p><b>4.2.2</b> 1º trimestre 2019</p>	<p><b>4.2.1</b> Grupo de Trabajo GT 10 Liderazgo</p> <p><b>4.2.2</b> Grupo de Trabajo GT 10 Liderazgo</p>
<p><b>Resultado 4.3</b></p> <p>Se hace seguimiento de los aspectos relativos a género presentes en la cultura organizacional.</p>	<p><b>IOV 4.3.1</b> A partir de junio de 2018, la herramienta de medición de la cultura organizacional integra la perspectiva de género.</p>	<p><b>4.3.1</b> Revisión de la encuesta de medición de la cultura organizacional e incorporación de preguntas específicas sobre aspectos de equidad de género.</p>	<p><b>4.3.1</b> 2º trimestre de 2018</p>	<p><b>4.3.1</b> Dirección de RRHH y Servicios</p>

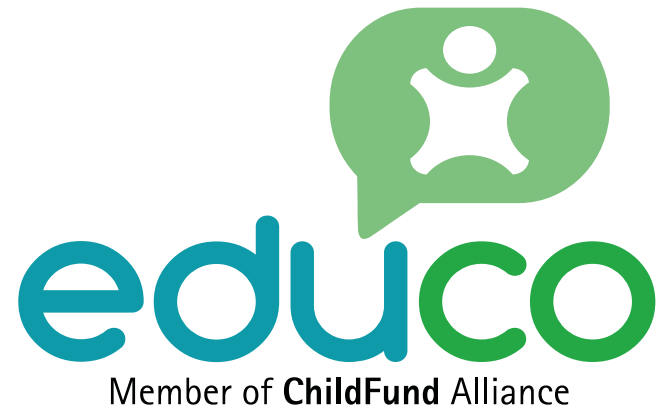




## Transversalización de la perspectiva de género

Objetivo 5. Transversalizar la perspectiva de género en todas las áreas de la organización				
Resultados	Indicadores	Actividades	Plazos	Responsables
<p><b>Resultado 5.1</b></p> <p>Se ha integrado el proceso de cambio organizacional pro equidad de género en el proceso de teoría de cambio.</p>	<p><b>IOV 5.1.1</b> Los productos del proceso de teoría de cambio incorporan la perspectiva de género.</p> <p><b>IOV 5.1.2</b> En enero de 2018, se ha realizado el análisis de las posibilidades de imbricación del plan de acción pro equidad de género con el proceso de teoría de cambio.</p>	<p><b>5.1.1</b> Participación, directa o indirecta, de la Comisión de Género en todos los grupos de trabajo del proceso de teoría de cambio.</p> <p><b>5.1.2</b> Análisis de las posibilidades de imbricación del plan de acción pro equidad de género con el proceso de teoría de cambio.</p>	<p><b>5.1.1</b> 1<sup>er</sup> trimestre 2018</p> <p><b>5.1.2</b> 1<sup>er</sup> trimestre 2018</p>	<p><b>5.1.1</b> Dirección de Estrategia, Planificación y Desarrollo</p> <p><b>5.1.2</b> Dirección de Estrategia, Planificación y Desarrollo</p>
<p><b>Resultado 5.2</b></p> <p>Se han elaborado planes de acción pro equidad de género para las diferentes oficinas país de Educo.</p>	<p><b>IOV 5.2.1</b> Al finalizar 2019, al menos las oficinas país que implementan el programa de base cuentan con diagnósticos sobre equidad de género.</p> <p><b>IOV 5.2.2</b> En marzo de 2019, al menos las oficinas país que implementan programa de base han elaborado planes específicos pro equidad de género.</p>	<p><b>5.2.1</b> Realización de diagnósticos sobre la situación de equidad de género en las oficinas país que implementan programa de base.</p> <p><b>5.2.2</b> Establecimiento del plan de acción pro equidad de género en las oficinas país que implementan programa de base.</p>	<p><b>5.2.1</b> 2<sup>o</sup> trimestre 2018-4<sup>o</sup> trimestre 2018</p> <p><b>5.2.2</b> 3<sup>o</sup> trimestre 2018-1<sup>er</sup> trimestre 2019</p>	<p><b>5.2.1</b> Dirección de Programas</p> <p><b>5.2.2</b> Dirección de Programas</p>
<p><b>Resultado 5.3</b></p> <p>Educo designa institucionalmente un equipo especializado para trabajar en el ámbito de la equidad de género en la organización.</p>	<p><b>IOV 5.3.1</b> A finales de 2018, Educo ha creado un puesto fijo en su estructura con funciones de Especialista en Género.</p>	<p><b>5.3.1</b> Institución de la figura de Especialista en Género en la estructura formal de la organización.</p>	<p><b>5.3.1</b> 4<sup>o</sup> trimestre 2018</p>	<p><b>5.3.1</b> Dirección de Programas y Dirección General</p>







 @educoONG  
 @educo\_ONG

 900 535 238  
 [www.educo.org](http://www.educo.org)

