

# Estrategia de Género y Desarrollo

2022-2025



Fundación  
Mainel

solidaridad y cultura transformadoras

Aprobada en enero de 2022

## Contenido

Abreviaturas .....	3
Presentación.....	4
Marco de Normativo y Referencia .....	5
Marco Normativo Internacional .....	5
Marco Normativo Nacional .....	6
Marco Teórico.....	7
Justificación.....	9
Solidaridad .....	9
Cultura .....	10
Diagnóstico .....	11
Ámbito de Aplicación.....	11
Plan Igualdad .....	11
Comité de Igualdad.....	12
Situación Actual .....	12
Planteamiento Estrategia .....	13
Interna .....	14
Externa.....	15
Objetivo Estrategia.....	15
Identificación de Medidas y Acciones .....	16
Internas.....	16
Externas.....	21
Documentos de referencia .....	24

## Abreviaturas

CE: Cooperación Española

DDHH: Derechos Humanos

DUDH: Declaración Universal de Derechos Humanos

EBDH: Enfoque Basado en Derechos Humanos

EPCG: Educación para la Ciudadanía Global

ESCG: Educación y Sensibilización para la Ciudadanía Global

GVA: Generalitat Valenciana

IEG: Índice de Equidad de Género

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible

ONGD: Organización No Gubernamental para el Desarrollo

ONU: Organización de las Naciones Unidas

PE: Plan Estratégico

VPD: V Plan Director

## Presentación

La Estrategia de Género de la Fundación Mainel, se desarrolla no sólo para dar cumplimiento a la normativa vigente, sino que también se elabora como una herramienta transcendental capaz de facilitar el camino hacia la consecución en las prioridades sobre género.

Es así como entre muchas estrategias, acuerdos y normativas, el V Plan Director de la Cooperación Española 2018-2021 vigente a la fecha, y la aplicación de la Agenda 2030 como nuevo compromiso y estrategia internacional a través de sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, y como otras herramientas, instrumentos y enfoques, son el amparo de las acciones específicas a realizar.

Igualmente, y no de menor importancia los valores, enfoques y principios en los cuales se sustenta la fundación, están incorporadas en cada una de las estrategias, herramientas y actuaciones con una perspectiva inspirada en el humanismo cristiano, desde una posición sólida a favor de la dignidad e igualdad radical de todas las personas protagonistas de su desarrollo propio y social.

El esfuerzo por contribuir al desarrollo humano es fundamental en el posicionamiento y trabajo que realiza la fundación. La Fundación Mainel sitúa a las personas como centrales siendo imprescindible el cumplimiento y el establecimiento de garantías respecto a los derechos humanos de cada individuo(o) y sus libertades, con principal hincapié en la posibilidad que tienen las personas de poner en práctica y expandir sus libertades reales u oportunidades reales, entendidas éstas como las capacidades que tienen de hacer o ser (Boni, 2014), para poder llevar la vida que quieren. Según esta perspectiva, lo principal son las personas situándolas primero en la planificación del desarrollo (Griffin, 2001).

Sin embargo, y desde un trabajo que fomenta la equidad, igualdad y justicia en todas las personas para un desarrollo humano con reales oportunidades y libertades, la fundación es consciente del trato injusto e inequitativo del que han sido víctimas principalmente las mujeres a lo largo de la historia, limitando el desarrollo de sus capacidades por falta de libertad y oportunidades reales.

Sin duda que, para lograr una sociedad equitativa, justa e igualitaria, se necesitan transformaciones profundas dónde las organizaciones civiles, sociales, públicas y privadas juegan un rol fundamental. Para llegar a este objetivo es necesario que cada una de las políticas, con sus instrumentos de planificación contengan estrategias y acciones que permitan promover y potenciar una verdadera igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres...

Por lo anterior...*éste instrumento pretende ser un aporte tanto para la Fundación Mainel como para la sociedad en su conjunto...* en materia de género.

## Marco de Normativo y Referencia

La fundamentación tanto conceptual como de posicionamiento frente a la estrategia se sustenta en tres principales componentes:

- ✓ Marco Normativo Internacional
- ✓ Marco Normativo Nacional
- ✓ Marco Teórico

### Marco Normativo Internacional

Aunque desde 1948 la Declaración Universal de Derechos Humanos específicamente en su artículo 1 establece que *“todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”*, y esto ha constituido una fuente jurídica inspiradora para otras normas, entre las que destaca la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983, sin embargo, es innegable y patente que todavía, como sociedad, estamos muy lejos de una auténtica igualdad de oportunidades y tratamiento entre mujeres y hombres.

A nivel de la Unión Europea la entrada en vigor de los Tratados de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999, y de Lisboa el 1 de diciembre de 2009, se implicaron el reconocimiento del reconocer el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, convirtiéndose la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades en un objetivo de carácter transversal, que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión Europea. Igualmente, se destacan como referentes normativos prioritarios para el desarrollo e implementación de esta Estrategia de Género la Declaración y Plataforma para la Acción de Beijing (1995), la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. CEDAW (1979), el Protocolo a la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1999), entre otras.

En la actualidad y desde una visión más orientada en lo operativo, la continuación de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (2000-2015) de la ONU como bien se sabe, es la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible aprobada por los Estados miembros en el septuagésimo período de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre del 2015 y que establece 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible a ser alcanzados para el año 2030. Si bien es cierto que su implementación no es una ley, se destaca la aprobación de los ODS por 193 países,

constituyéndose en una agenda universal ambiciosa que sitúa los derechos humanos de todas las personas en el centro, sin dejar a nadie atrás. Es importante destacar en este contexto el Objetivo N° 5 de los ODS: *“Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres”*.

## **Marco Normativo Nacional**

En las últimas décadas España, se ha ido implicando y orientando, cada vez más, hacia un trabajo enfocado en cuestiones de género e igualdad, como así se reconoce en la Constitución Española, tanto con el reconocimiento de la igualdad formal que hace el artículo 1, inciso 1: *“España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”*. Como también, en la referencia a la igualdad de resultado o sustancial del artículo 9, inciso 2 *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*. El valor superior que se le otorga a la igualdad en la Constitución Española se detalla en el artículo 14 donde se establece el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, e impone directamente a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones para que *“la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva”*.

Igualmente, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece criterios de actuación de las Administraciones Públicas en la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, obligando a las Administraciones Públicas a elaborar Planes de Igualdad, que serán objeto de negociación con la representación legal de las personas que trabajan en el sector público, en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva, con evaluación periódica en sus diferentes ámbitos de actuación.

En la Comunitat Valenciana, en su Estatuto de Autonomía, Título II (de los derechos y deberes de las valencianas y valencianos) el artículo 10.3 dispone que la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente *“en la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo; protección social contra la violencia, especialmente de la violencia de género”*, reforzando esta declaración en su artículo 11 donde señala que *“la Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones”*.

*de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral.”*

Subsiguientemente, se podría plantear que para distintas organizaciones tanto públicas como privadas, específicamente en el área de cooperación y EPCG unas de las pautas más cercanas y operativas es el V Plan Director de la Cooperación Española 2018-2021, de la Conselleria de Participación, Transparencia, Cooperación y Calidad Democrática, que tiene como reto *“doblegar la curva de las desigualdades y la pobreza, avanzar en la protección, respeto y garantía de los derechos humanos, y especialmente los derechos de las mujeres, situación agravada por la pandemia mundial que una vez más afectará especialmente a la población más vulnerable”*. Igualmente, en este plan se declara la necesidad de reforzar la cooperación internacional al desarrollo, la acción humanitaria y la educación para la ciudadanía global como instrumentos imprescindibles para superar esta crisis global. Planteando no dar un paso atrás en el camino recorrido por la cooperación valenciana en materia de defensa de los derechos humanos, de promoción de la salud, de igualdad de género, de justicia social, de acceso equitativo a la educación o de atención a las personas más vulnerables en contextos de elevada fragilidad.

Igualmente, los objetivos, enfoques estratégicos y principios de la fundación se armonizan con los establecidos en el V Plan Director de la GVA, contribuyendo al desarrollo humano sostenible y a la realización efectiva de los derechos humanos de las personas, como también fomentar y sensibilizar una ciudadanía corresponsable y movilizadora en favor del desarrollo sostenible y la defensa de los derechos humanos.

Indistintamente, la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres es dirigida a la eliminación de la discriminación y a la consecución de los derechos humanos y libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres, estableciendo una serie de compromisos y previsiones en relación con la igualdad en los procesos de formación y promoción de puestos de trabajo, en la promoción interna, así como en relación con el acoso sexual y la utilización del lenguaje no sexista, recogiendo también la obligatoriedad de implementar planes de igualdad en las empresas.

## **Marco Teórico**

En Mainel entendemos que los compromisos, normativa, bases y actos jurídicos ya sean nacionales o bien internacionales, no aseguran por sí sola su respeto, aplicación y cumplimiento. En consecuencia, nos parece que en todas las actuaciones y a todos los niveles hay que potenciar la libertad y las oportunidades

reales entre todas las personas, hoy principalmente con las más desfavorecidas, las mujeres.

Desde la Fundación se concibe que los *“Derechos Humanos”* aluden a un conjunto de derechos universales que cada individuo puede reclamar por el solo hecho de formar parte de la especie humana o familia humana. En principio, priman sobre toda otra regla, ley, disposición o práctica establecidas por cualquier poder (Hottois, 2000). Igualmente, se entiende que el EBDH es una *“herramienta para combatir estas desigualdades”* (Chapman, 2005).

En términos globales, el EBDH tiene dos génesis, una normativa en el marco internacional y nacional, como bien se encuadró en los puntos anteriores, y otra práctica, reflejadas en las muchas luchas de los pueblos y organizaciones del Norte y el Sur global (Eyben, 2003). Hablar de derechos ha sido y sigue siendo una característica esencial de los movimientos de resistencia y liberación en los países del Sur (Cornwall y Nyamu-Musembi, 2004), es por esto que MAINEL trabaja aunando esfuerzos principalmente con las personas más vulneradas del Sur Global, concediendo como primer paso otorgar poder a los sectores más excluidos a través del reconocimiento como titulares de derechos a todas las personas, al Estado como titular de obligación para dar cumplimiento a los mandatos globales y locales, entregando también a instituciones, organismos y/o personas la titularidad de responsabilidades para velar por el cumplimiento transversal de los DDHH. En consecuencia, el punto de partida no es sólo la existencia de personas con necesidades que deben ser asistidas, sino individuos con derecho a plantear y exigir sus demandas, y capaces de proponer distintas soluciones.

En la década de 1980, y de la mano de Amartya Sen nace, el enfoque de capacidades que constituye, sin duda alguna, la base teórica del paradigma del desarrollo humano, situando las capacidades de las personas como centrales y prioritarios y no los recursos de que dispone la sociedad en su conjunto. En este sentido, se refuerza la centralidad e importancia de las personas alejándose de ser solo un recurso que es parte de la sociedad.

Por lo anterior, desde Mainel se planifica, trabaja y se realizan actuaciones siempre situando a todas las personas en el centro, sin exclusiones, asimismo, conscientes de la necesidad de dar cumplimiento a los objetivos propuestos, metas, misión, visión, valores y principios de la fundación, respetando y potenciando aquellas



capacidades<sup>1</sup>, visibilizando las oportunidades que tiene toda persona para tomar decisiones propias de una manera realista. Este principio de trabajo se desarrolla en toda la organización y procedimientos internos: formulación de proyectos, actuaciones, etc. En consecuencia, desde los DDHH y EBDH se enmarcan los principios rectores que orientan la vida y el actuar de la fundación.

Es importante destacar que estos lineamientos y enfoques trascendentales de la fundación, se caracterizan por estar presentes desde sus comienzos en 1990 por deseo de sus fundadores, dejando de manifiesto esta intención, enmarcándose en la importancia de las personas, reconociendo sus capacidades, generando y visibilizando oportunidades desde el cumplimiento y respeto íntegro a los derechos humanos y por ende protegiendo la dignidad de las personas para así “lograr un mundo mejor, donde el sentido de la vida y la dignidad de las personas estén por encima de intereses materiales” (Visión Fundación Mainel, 2022). En consecuencia, este enfoque teórico se enmarca de manera particular en esta estrategia y de forma general en toda la fundación y sus herramientas, centrandose las cuestiones del desarrollo en las personas, sus capacidades y oportunidades, desde el respeto de sus derechos humanos, algo tan básico pero muchas veces vulnerados.

## Justificación

Esta estrategia se concibe como una herramienta imprescindible para la identificación de la situación actual y acciones necesarias para avanzar hacia una gestión comprometida con los DDHH, las personas, sus capacidades y oportunidades como también y en particular con la igualdad de género en la Fundación Mainel.

Por lo anterior esta estrategia, como todas que componen la acción de Mainel, se estructura para dar cumplimiento a la **Misión** que se encuentra vigente desde 1990:

## Solidaridad

Realizamos proyectos de cooperación internacional y acción social, facilitando educación, formación y oportunidades para que todas las personas se conviertan en protagonistas de su propio desarrollo, cultivando una actitud emprendedora.

---

<sup>1</sup> Capacidad, de una manera sucinta, es la libertad de decisión de cada una de las personas sobre la manera tanto de ser como de vivir (Boni, Aguilar y Walker, 2010).

## Cultura

Organizamos actividades que apelan a la sensibilidad y promueven una reflexión profunda acerca del ser humano.

Para orientar este camino a largo plazo, y como lo plantean Warren Bennis y Burt Nanus (1985) “para elegir esta dirección es necesario proyectar una imagen mental, que puede ser tan vaga como un sueño o tan precisa como una meta”.

La **Visión** de Mainel es lograr un mundo mejor, donde el sentido de la vida y la dignidad de las personas estén por encima de intereses materiales. Sustentando todo el trabajo en **Valores** definidos y establecidos como elementos fundamentales de nuestra organización:

- Amor y respeto por la persona, siendo conscientes de que cualquier ser humano reclama mucho más que una ayuda limitada a los aspectos económicos, atendiendo sus derechos y libertades fundamentales, como se expresa en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Apertura a todos los hombres y mujeres, sin discriminación alguna, desde una visión de las personas inspirada en el humanismo cristiano.
- Interés por el diálogo con todos; esfuerzo por aunar personas de distintas sensibilidades, culturas, razas, religiones; voluntad de proporcionar foros para el intercambio sereno de pareceres, con respeto al que defiende un distinto punto de vista.
- Sentido positivo, intentando fomentar el progreso, procurando contagiar optimismo y esperanza en un mundo, con frecuencia, tan doliente.
- Calidad, profesionalidad, ilusión por hacer las cosas bien.
- Trabajo en equipo, adoptando modelos cada vez más participativos, propiciando la iniciativa en todos nuestros colaboradores y, de manera especial, en los socios locales y beneficiarios de nuestros proyectos.
- Responsabilidad en la gestión de los recursos, basada en la sostenibilidad de nuestras acciones.
- Transparencia y rendición de cuentas, tanto en los aspectos económicos como en los resultados alcanzados.

Para lograr una visión tan ambiciosa pero necesaria, es inevitable conocer, reconocer, sensibilizar y concienciar ante problemas estructurales, pero también ante dificultades e inconvenientes cotidianos que afectan a la población menos favorecida en este mundo global.

Por los motivos señalados la Fundación Mainel trabaja con un conjunto de planes estratégicos, conceptualizados y entendidos como una herramienta de gestión que permite apoyar la toma de decisiones desde lo interno de la organización en torno al quehacer actual y al camino que se espera recorrer para así lograr los objetivos propuestos, desde la misión, visión y valores establecidos como principios de actuación.

En el ejercicio de formulación correspondiente a cada una de las planificaciones, se trabaja y se desarrolla desde la identificación y análisis de la situación actual desde la cual se concretan una serie de objetivos con sus correspondientes estrategias, los cuales son priorizados desde múltiples situaciones como la discriminación en el mundo, especialmente en relación con la mujer y basados en los DDHH, y el respeto por las personas fomentando el desarrollo de sus capacidades. Sin perjuicio de lo anterior, se valora con optimismo los avances en algunos temas que se reflejan en los Informes de Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, pero es evidente que hay todavía mucho camino por recorrer, principalmente en igualdad de género.

## **Diagnóstico**

### **Ámbito de Aplicación**

El ámbito de aplicación de la presente Estrategia de Género se circunscribe al centro de trabajo que la Fundación Mainel tiene abierto en la Comunitat Valenciana, sito en València, Plaza Porta de la Mar, 6-2º, 8ª.

### **Plan Igualdad**

La Estrategia de Género se encuentra inserta y es parte del Plan de Igualdad de la Fundación Mainel, el cual cuenta con un periodo de vigencia desde el 6 de junio de 2017, hasta el 31 de diciembre de 2021, actualmente se encuentra en solicitud de renovación del visado por parte de la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas de la Generalitat Valenciana. Este Plan de Igualdad tiene un horizonte que permite agendar acciones formativas y de sensibilización y evaluar logros, tanto en el ámbito interno como externo de la organización, como en los distintos programas que Mainel desarrolla en el exterior.

## Comité de Igualdad

Se constituyó en el año 2017 y está compuesto por una persona de la plantilla y otra como representante del personal voluntario y tiene por objetivo mejorar y potenciar la igualdad, es por ello que una buena parte de las medidas previstas y aplicadas es el incremento en la compatibilidad del trabajo y familia para hombres y mujeres. Algunos ejemplos a destacar, son la promoción y movilidad interna, posibilidad de teletrabajo, formación continua, horarios flexibles, etc. Posteriormente, al menos una vez al año, presentan un informe resumen al Equipo de Dirección de la Fundación con las ideas, aportes, quejas o sugerencias recibidas junto a las propuestas de cambio y formación que consideren conveniente para mejorar de modo continuo en este tema capital.

Las reuniones de seguimiento son trimestrales y se evalúan y analizan el cumplimiento de objetivos y cuantas incidencias o propuestas hayan recibido por parte de la plantilla o personal colaborador, para su debate y acuerdo con el aporte de todas las personas implicadas.

Es importante destacar que, la equidad entre hombres y mujeres dentro de la organización es otra dimensión de la igualdad de oportunidades en la Fundación Mainel. Constituye a la vez un reconocimiento y un posicionamiento en materia de política con las personas tanto a nivel interno como externo.

## Situación Actual

En forma global se puede afirmar que en la actualidad y desde hace mucho tiempo, tanto las desigualdades como la pobreza tienen cara de mujer, como se refleja en el Índice de Equidad de Género (Social Watch: 2005) dónde se concluye que en ningún país las mujeres disfrutan de las mismas oportunidades que los varones, y que, si bien la situación ha mejorado en algunos aspectos en la última década, es claro que las oportunidades en los distintos ámbitos de participación social, económica, cultural y política, aún son limitadas y desiguales para las mujeres en comparación con los hombres. Igualmente, la discriminación y desigualdad de las cuales son víctimas las mujeres, limitan el acceso y el pleno ejercicio de los DDHH.

Lo anterior, no está ajeno al ámbito laboral dónde la brecha de desigualdad es visiblemente perjudicial para las mujeres, esta realidad no sólo provoca e incentiva aún más una pobreza crónica, sino que también fomenta una discriminación por razones de género, limitando aún más la oportunidad real de acceder a puestos de poder, restringiendo sus capacidades y desarrollo, tanto en lo personal como en lo profesional.

Aún hoy persiste una situación bastante generalizada de que, ante un mismo puesto de trabajo, la remuneración de la mujer es inferior a la del hombre o que la mujer ocupa muchos menos puestos de responsabilidad. Y no menos dolorosa resulta la lacra de la violencia machista y las situaciones de explotación sexual que sufren las mujeres en el mundo.

Como se ha planteado anteriormente, desde su fundación, Mainel junto con su Patronato han velado por la puesta en marcha en todos sus ámbitos de actuación de los valores de respeto e igualdad entre las personas, fomentando y potenciando tanto sus capacidades como diversas oportunidades, desde su organización interna como en sus actuaciones externas a través de distintas intervenciones como programas, proyectos, acción humanitaria y educación para el desarrollo.

Actualmente, la ONGD cuenta con ocho personas contratadas, de las cuales cinco son mujeres y tres hombres. Desde el año 2014 la Dirección de la fundación está a cargo de una mujer, como también la Dirección de Comunicación, sólo la Gerencia es ocupada por un hombre, en consecuencia, el equipo directivo está compuesto por tres personas, dos de ellas mujeres. El equipo técnico y administrativo está compuesto por tres mujeres y dos hombres.

Para el caso de contratación de nuevo personal, la fundación siempre aplicará un régimen de paridad incentivando la igualdad de oportunidades, hoy en día para las más desfavorecidas y desprotegidas, las mujeres. En los procesos de selección también se valora la sensibilidad y capacidad de aprendizaje en materia de género de las personas candidatas, junto al resto de criterios profesionales como habilidades, competencias o valores. Asimismo, se vela por la igualdad entre hombres y mujeres a la hora de establecer los incentivos y/o compensaciones en relación a los derechos del personal voluntario y otras personas colaboradoras.

A la fecha, se mantienen distintas reuniones de trabajo –coordinadas por el Comité de Igualdad- con la participación de toda la plantilla que ha mostrado interés, potenciando un trabajo continuo y con retroalimentación permanente respecto a las intervenciones y acciones necesarias para avanzar en cuestiones de género.

## **Planteamiento Estrategia**

Desde su fundación en 1990, Mainel ha aplicado rigurosamente el criterio de igual retribución a mujeres y hombres con igualdad de funciones, responsabilidad y dedicación, pues consideramos que no puede haber un desarrollo integral sin igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres. Para contribuir a la misión institucional, la promoción de dicha igualdad está incorporada tanto en el

quehacer institucional en España, como en todos los países en los que se trabaja y se colabora con proyectos de cooperación al desarrollo.

Por lo anterior, se considera que, desde esta perspectiva de género se tiene un potencial transformador de justicia y equidad radical tanto dentro de la organización como en los contextos en que se trabaja, por lo que existe un enérgico compromiso con la enseñanza explícita en materia de igualdad de género, defensa contra la violencia machista, acciones contra la explotación y la discriminación, y la aplicación práctica del lenguaje inclusivo y no sexista. Es importante destacar que en la actualidad, Mainel, es integrante de las redes internacionales READI (Red Euro Árabe para el Desarrollo y la Integración) y EurAc (Red Europea para África Central), formando parte de campañas mundiales respecto a este compromiso.

La equidad de género promovida desde la organización interna, como también en las actuaciones externas constituyen un fundamento de corresponsabilidad y coherencia respecto a otras entidades, instituciones y a la sociedad en general.

## **Interna**

- ✓ Voluntad política y rendición de cuentas: El Patronato de la Fundación, la plantilla y el conjunto de personas colaboradoras y voluntarias, apoyan el enfoque transversal de la equidad de género y colaboran en el seguimiento de la aplicación de la estrategia.
- ✓ Cultura organizativa: Los reglamentos y códigos de conducta aprobados por la Fundación promueven la equidad de género, como también los DDHH, EBDH y las capacidades y oportunidades de las personas.
- ✓ Igualdad de género dentro de la organización: Sinónimo de una cooperación equitativa de hombres y mujeres y equilibrio de género en las distintas funciones, responsabilidades y tareas en la organización.
- ✓ Competencia en materia de género: Conocimiento compartido sobre los desequilibrios de género y los enfoques que se aplican para superarlos. Potenciando redes de integración tanto de mujeres como de organizaciones mixtas, europeas o internacionales, y el establecimiento de alianzas estratégicas con organizaciones cuyo objetivo sea la promoción de la equidad de género.
- ✓ Adaptación de los procesos: Diseño con enfoque de género de todos los procedimientos e instrumentos de la estructura interna y externa, en particular de la gestión de contratos y acuerdos de cooperación, así como de la gestión de la calidad.

- ✓ La cultura de la organización también se expresa en la comunicación, por ello se aúnan esfuerzos en integrar el enfoque de género en nuestras comunicaciones promoviendo un lenguaje inclusivo y no sexista.

## Externa

Continuar colaborando, junto a tantas otras instituciones, para conseguir avances en igualdad y desarrollo. Se presta una especial atención a la educación y formación, especialmente a mujeres y jóvenes, pues se entiende que es un factor clave en el progreso social y económico como también un elemento esencial para el empoderamiento de género.

Como se ha mencionado, en la fundación es una prioridad trabajar junto con las personas vulneradas como lo son las mujeres y también la infancia. Desde sus inicios se han desarrollado diferentes actuaciones, ejecutando distintos programas y proyectos como, por ejemplo, el programa de becas para niñas en Guatemala y Tailandia, herramienta clave para la escolarización y la puesta en valor de jóvenes que les aleje del riesgo de caer en las redes de la prostitución, especialmente en Tailandia. Además, brindar esa posibilidad de formación se manifiesta como un factor multiplicador que conlleva un efecto beneficioso para los grupos familiares y para cada comunidad. Otros ejemplos son el programa de microcréditos para la población femenina, en el ámbito de la educación en la R.D del Congo y en Guatemala y nuestro programa de bancos comunales para la mujer con el objetivo de aumentar sus posibilidades para conseguir más empoderamiento, autonomía y confianza personal para intervenir en los procesos de toma de decisiones en el ámbito personal y colectivo.

Igualmente, cada uno de los proyectos que se presentan a las distintas convocatorias para obtener subvenciones, se desarrollan conscientes de las desigualdades en género que con frecuencia se dan, tratando constantemente de poner en práctica y dar vida a la estrategia en acciones concretas enmarcadas en actividades y acciones específicas, desde los enfoques antes descritos en este documento.

## Objetivo Estrategia

Asegurar la aplicación del enfoque de género basado en DDHH en todos los proyectos de la Fundación Mainel para promover la equidad de género y el desarrollo igualitario y sostenible.

## Identificación de Medidas y Acciones

La Estrategia de Género está dirigida a las personas trabajadoras, y al personal de las entidades locales con las que trabaja la Fundación.

Las medidas y acciones concretas que se planifican para su desarrollo entre el periodo 2022 – 2025, son las siguientes<sup>2</sup> y están basadas en lo establecido en el Plan de Igualdad de la fundación. En primer lugar, destacamos las medidas internas que se dirigen a todo el personal de Mainel (trabajador y voluntario) porque la implementación de estas medidas es indispensable para la aplicación de la estrategia de género y desarrollo, en los proyectos de cooperación de la Fundación.

### Internas

Área	Objetivo	Descripción acción	Metodología	Capital Humano y Recursos	Indicadores	Responsables
<b>Conciliación</b>	Cumplir con las disposiciones legales en materia de conciliación de la vida familiar y profesional	Planificación y desarrollo de un diagnóstico que permita analizar el clima y necesidades de conciliación	Planificación y diagnóstico desarrollado desde el Equipo Directivo, Patronato, Equipo Técnico y personas voluntarias	<b>Capital Humano</b> personas de plantilla y voluntarias. Comité de	Al finalizar el primer año de vigencia de la Estrategia de Género se ha realizado una evaluación con la participación de todas las personas implicadas (plantilla y voluntariado)	Comité de Igualdad, Equipo Directivo y Patronato

<sup>2</sup> Estas medidas propuestas pueden mejorarse según nuevas necesidades y situaciones específicas, para este caso se deberán presentar las nuevas propuestas de modificación, cambios, eliminaciones, etc... para su aprobación.



	<p>personal y profesional para levantar propuestas concretas por parte de las personas que trabajan o son voluntarios en la fundación</p>	<p>Aplicación de actividades lúdicas e innovadoras de trabajo, y uso de instrumentos como encuestas, entrevistas, trabajo focal, etc.</p> <p>Transcripción de información y datos recopilados.</p> <p>Análisis y propuestas desde las personas integrantes de la fundación</p>	<p>Igualdad. Equipo Técnico, Directivo y Patronato</p> <p><b>Económicos:</b> Salarios del personal del comité de igualdad (Gerencia y Secretaría)</p>	<p>para valorar la situación y conocer la percepción de las personas respecto al cumplimiento de las disposiciones legales en la fundación Mainel</p> <p>Al finalizar el diagnóstico se han concretado una serie de propuestas orientadas a mejorar la igualdad de género en la fundación.</p>	
<p>Mejorar los horarios laborales en aras de la conciliación</p>	<p>Fomentar y dar la posibilidad permanente para que las reuniones de trabajo se realicen en horario laboral</p>	<p>Planificación y organización de las reuniones con <i>doodle</i></p>	<p>Presupuesto anual para la Asesoría Jurídica y Laboral encargada de la gestión de</p>	<p>Al finalizar cada año, se realizará un análisis respecto de las reuniones planificadas, realizadas y sus horarios en la fundación (online y presencial)</p>	<p>Comité de Igualdad y Equipo Directivo</p>

	Facilitar el cambio de horarios para atender las necesidades de atención y cuidados de hijas e hijos y familiares	Continuar con la posibilidad de adaptar horarios de forma puntual o permanente para el personal fijo y de voluntariado  Asegurar e informar respecto a los permisos legales de maternidad, paternidad, lactancia o bajas para atender a familiares.	Fichas a disposición del personal para solicitar cambios e información respecto a permisos legales mediante correos electrónicos institucionales	personal y que gestiona las bajas de maternidad, enfermedad, permisos, lactancia u horarios especiales  Presupuesto para cursos de formación	Al finalizar cada año se realizará un resumen del 100% de las solicitudes de cambios y de la información remitida mediante correos institucionales.  El resumen deberá contener al menos:  - Listado del personal en cualquier situación de baja o jornada reducida - Fichas cumplimentadas solicitud de cambio de horarios	Dirección de la Fundación y Comité de Igualdad
<b>Salud</b>	Cumplir con lo establecido en la legislación sobre Prevención, Seguridad e Higiene en el trabajo también en los temas concernientes a la igualdad de género	Fomentar la prevención y cuidado en la salud laboral a través de espacios sanitarios adecuados para la lactancia y la atención materna. Continuar dando facilidades para el cuidado durante el embarazo y	Actualización del diagnóstico en materia de infraestructura respecto a las condiciones adecuadas y dignas. Análisis y propuestas de ajustes según normativa y demandas. Para el desarrollo del diagnóstico se podrán	<b>Materiales</b>  La propia sede de Mainel. Se trata de un espacio diáfano, abierto y transparente que facilita el contacto visual	En la actualidad el 100% de las instalaciones de la fundación Mainel son adecuadas respecto a la legislación vigente  Al finalizar cada año se analizará la viabilidad de todas las sugerencias y demandas realizadas por cualquier persona	Comité de Igualdad y Dirección de la Fundación

		posterior incorporación	utilizar diferentes herramientas e instrumentos como entrevistas, encuestas, análisis de planimetría y arquitectura, etc.	y la comunicación. Por otro lado, cuenta con espacios destinados al	relacionada con la fundación.	
	Prevención y protección frente al acoso sexual	Asegurar un entorno de trabajo diáfano y visible entre las áreas de trabajo y descanso que evite situaciones de intimidación o acoso verbal o físico	Actividades de formación y sensibilización, a través de cursos, capacitaciones, intercambio de experiencias, etc. Aplicación de instrumentos como entrevistas, encuestas, test, etc.	reposo, comidas y la lactancia.  Mutua asistencial que garantiza la atención médica inmediata y de seguimiento a todo el personal	Al finalizar cada año el 100% de las personas que trabajan han participado en algún proceso formativo en materia de protección frente al acoso sexual  Actualmente el 100% de las personas que componen el equipo directivo, técnico y del patronato perciben que el entorno de trabajo es diáfano y seguro en la sede Mainel Valencia. Continuar poniendo los medios para que siempre sea así.	Comité de Igualdad y Dirección de la Fundación
<b>Sensibilización</b>	Impulsar entre el personal de la Fundación la sensibilización y formación en temas de género, así como	Continuar profundizando progresivamente en la dimensión de género en todas las áreas, a través de acciones como	Redacción de prototipos y normas orientadas a un lenguaje inclusivo. Fomentar la participación de todas las personas que	<b>Financiero</b>  Presupuesto anual para la implementación de medidas	Una vez al año se realizará un análisis documental y de las publicaciones emitidas desde la fundación, para intentar que en todos los casos se use un lenguaje	Comité de Igualdad

	influir en la ciudadanía	por ejemplo el lenguaje no sexista	integran la fundación (plantilla y voluntariado) en la formación en materia de género		inclusivo. Tomar nota de posibles mejoras para el siguiente año.  Al finalizar cada año el 100% de las personas del equipo técnico, directivo y del patronato han mejorado su formación en materia de género	
<b>Igualdad funcional y retributiva</b>	Mantener la igualdad salarial y funcional entre el personal de la Fundación	Continuar aplicando los criterios de igualdad en la retribución salarial	Aplicación de tablas salariales según convenio sin distinción de género		Continuar publicando todos los años en la web las tablas salariales y nóminas de personal tal y como se viene ya haciendo, con las actualizaciones anuales correspondientes por convenio	Comité de Igualdad, Equipo Directivo y Patronato
	Garantizar la igualdad en procesos de selección y acceso a la plantilla	Desagregar por género la participación en los procesos de selección y acceso	El comité de igualdad velará por garantizar la igualdad en los nuevos contratos, por lo que separará los currículums para estudiar el número de hombres y mujeres interesadas. Posteriormente,		Al finalizar la vigencia de la estrategia de género, el 100% de los procesos de selección de personal cumplieron con la metodología inclusiva de selección y acceso	Comité de Igualdad, Equipo Directivo y Patronato

			entregará al equipo directivo los currículums sin mención de género, nombre o foto, por lo que se citará a las y los aspirantes por sus méritos curriculares.			
	Eliminar los sesgos de género en la descripción y denominación de los puestos de trabajo	Revisar denominaciones permanentemente	Aplicación de las normas de estilo de lenguaje inclusivo		Revisar anualmente el 100% de las denominaciones y comprobar que todas ellas aplican las normas de lenguaje inclusivo	Comité de Igualdad y Departamento de Comunicación

## Externas

Área	Objetivo	Descripción acción	Metodología	Capital Humano y Recursos	Indicadores	Responsables
<b>Sensibilización</b>	Influir en la sociedad como organización del Tercer Sector	Comunicación y lenguaje inclusivos, recogidos en la Guía de Lenguaje por la Igualdad de Mainel	Aplicación de la Guía de Lenguaje por la Igualdad de mainel	<b>Personas (Capital Humano)</b>	Al finalizar cada evaluación externa por subvención (financiador), al menos el 60% de los documentos y antecedentes presentados cuentan con una positiva evaluación en materia de género, sin observaciones	Equipo técnico

					estructurales y complejas en esta materia	
	Influir en los socios del Sur de la Fundación	Lenguaje inclusivo entre las socias y socios locales. Como también la adopción de medidas basadas en el enfoque de género en los proyectos de cooperación	Aplicación de objetivos y estrategias recogidos en el Plan de Igualdad Y Estrategia de género en las acciones de cooperación internacional		Al finalizar cada año calendario, al menos el 60% de los proyectos presentados en cooperación internacional cuentan con una evaluación general positiva en materia de género	Comité de Igualdad y Departamento de Cooperación
<b>Formulación de proyectos</b>	Asegurar que el enfoque de género basado en DDHH se recoge a lo largo de toda la formulación de los proyectos, basándose en el Plan de Igualdad de Mainel 2022-2025	Se formularán conjuntamente los proyectos, dando especial importancia al enfoque de género y desarrollo en todas las fases del proyecto	Aplicación del Plan de Igualdad y Estrategia de Género, en la formulación de programas, proyectos tanto en cooperación como en acción humanitaria y educación para la ciudadanía global. Haciendo hincapié en la utilización del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones		Al finalizar el periodo de esta estrategia, el 90% de las socias y socios locales entregan proyectos desde un lenguaje inclusivo comenzando con el formulario de presentación	Equipo técnico

<p><b>Formación</b></p>	<p>Asegurar que el enfoque de género es transversal en todo el ciclo de los proyectos, desde la identificación de problemas, hasta la implementación de las acciones, así como asegurar la existencia de indicadores de género en los proyectos</p>	<p>Compartir con los socios locales los aprendizajes y materiales de cursos realizados por personal de Mainel. Acompañar a los socios locales en la inclusión de una visión de género en los problemas identificados, así como en la planificación de las actividades.</p>	<p>Se seguirá una metodología de aprendizaje compartido, tanto de forma on line como presencial con las visitas a terreno de personal de Mainel</p>		<p>Al finalizar el periodo de esta estrategia, el 90% de los proyectos contemplan el género en desarrollo</p>	<p>Comité de Igualdad y Equipo Directivo</p>
<p><b>Conciliación y trabajo digno</b></p>	<p>Preocuparse por la conciliación y unas medidas de trabajo dignas del personal trabajador y voluntario de las entidades locales con las que trabajamos.</p>	<p>Tomar en consideración los sueldos (que sean igualitarios) y los horarios de trabajo de las personas vinculadas a las entidades locales que participan en la formulación y ejecución de los proyectos</p>	<p>Se estudiarán los presupuestos de los proyectos para asegurar que las condiciones laborales son igualitarias y dignas. Se valorarán estas condiciones en los viajes de seguimiento.</p>		<p>Al finalizar el periodo de esta estrategia, se comprobará que el 100% del personal de las entidades locales ha recibido un trato digno e igualitario.</p>	<p>Comité de Igualdad y Equipo Directivo</p>

## Documentos de referencia

Arteaga Aguirre, C., & Abarca Ferrando, M. (2018). Tensiones, limitantes y estrategias de género en mujeres trabajadoras de grupos medios, obreros y populares en Chile. *Revista interdisciplinaria de estudios de género de El Colegio de México*, 4.

Boni Aristizábal, A. (2014). Un análisis de los discursos institucionales en la cooperación y la educación desde la perspectiva de la educación para la ciudadanía global. Reflexiones a partir del caso español.

Boni, A., Aguilar, J. y Walker, M. (2010). La educación superior desde el enfoque de capacidades: una propuesta para el debate. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, 13(3), 123-131.

Colmenarejo, R. (2016). Enfoque de capacidades y sostenibilidad. Aportaciones de Amartya Sen y Martha Nussbaum. *Ideas y valores*, 65 (160), 121-149.

Plan de Igualdad de la Fundación Mainel para el periodo comprendido entre el 6 de junio de 2017 y el 31 de diciembre de 2021. Expediente 61/18. Resolución de fecha 24 de mayo del año 2019, de la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género dictada en el día de la fecha, por la que se acuerda la VALIDACIÓN, CONCESIÓN DEL VISADO del Plan de Igualdad de la empresa, y CONCESIÓN DEL USO DEL SELLO "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats".

Rivera, O. (1991). Los conceptos de: misión, visión y propósito estratégico. *Universidad de Deusto, España*.

San Miguel, N. (2008). *Estrategia de "género en desarrollo" de la cooperación española*. Dirección General de Planificación y Evaluación de Políticas para el Desarrollo.

V Plan Director de la Cooperación Española 2018-2021. AECID. [https://www.cooperacionespanola.es/sites/default/files/v\\_plan\\_director\\_de\\_la\\_cooperacion\\_espanola\\_2018-2021.pdf](https://www.cooperacionespanola.es/sites/default/files/v_plan_director_de_la_cooperacion_espanola_2018-2021.pdf)

Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Resolución aprobada por la Asamblea General de la ONU el 25 de septiembre de 2015.

[https://unctad.org/meetings/es/SessionalDocuments/ares70d1\\_es.pdf](https://unctad.org/meetings/es/SessionalDocuments/ares70d1_es.pdf)

Estrategia Valenciana para La Igualdad de Trato, La No Discriminación y La Prevención De Los Delitos De Odio 2019-2024 [https://inclusio.gva.es/documents/162705074/172860750/GVA-EstrategialgualdadTrato19-24\\_rev.pdf/15f3c1a3-1b0c-45c4-aa0e-adabffef004](https://inclusio.gva.es/documents/162705074/172860750/GVA-EstrategialgualdadTrato19-24_rev.pdf/15f3c1a3-1b0c-45c4-aa0e-adabffef004)