

Estrategia de Género y Desarrollo

2026-2028



**Fundación
Mainel**

solidaridad y cultura transformadoras

Actualizado en julio de 2026

Contenido

Abreviaturas	3
Presentación	4
1. Elaboración, alcance y vigencia	5
2. Identidad institucional y compromiso.....	6
3. Marco conceptual.....	7
4. Marco normativo y de políticas públicas.....	8
5. Diagnóstico actualizado	10
6. Balance de la Estrategia 2022-2025 de la Fundación Mainel.....	12
7. Marco estratégico 2026-2028	13
8. Ejes estratégicos.....	15
9. Plan operativo: medidas internas.....	15
10. Plan operativo: medidas externas.....	19
11. Gobernanza, recursos y rendición de cuentas	22
12. Riesgos y medidas de mitigación.....	24
13. Seguimiento, evaluación y revisión	25
Glosario.....	26
Documentos de referencia.....	27

Abreviaturas

Sigla	Significado
AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CVONGD	Coordinadora Valenciana de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo
DDHH	Derechos Humanos
EBDH	Enfoque Basado en Derechos Humanos
ECG	Educación para la Ciudadanía Global
EIGE	Instituto Europeo de la Igualdad de Género
GAP III	Plan de Acción de la Unión Europea en materia de Género 2021-2027
GED	Género en Desarrollo
GVA	Generalitat Valenciana
IA	Inteligencia artificial
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
ONGD	Organización No Gubernamental para el Desarrollo
POA	Plan Operativo Anual
REGCON	Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo
UE	Unión Europea

Presentación

La Fundación Mainel adopta esta Estrategia de Género y Desarrollo 2026-2028 como instrumento institucional para reforzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la defensa de los derechos de las mujeres y las niñas y la incorporación sistemática del enfoque de género en la gestión interna, la cooperación internacional, la acción humanitaria, la educación para la ciudadanía global, la acción social, la cultura y la comunicación.

Esta Estrategia actualiza y sustituye a la aprobada en enero de 2022 para el periodo 2022-2025. Mantiene sus principales fortalezas (la doble dimensión interna y externa, la vinculación con los derechos humanos, la centralidad de la persona y la concreción mediante medidas e indicadores) y corrige varias limitaciones detectadas: necesidad de una línea de base anual, indicadores más verificables, responsabilidades mejor delimitadas, mayor conexión con el ciclo completo de los proyectos y atención a desafíos emergentes como la violencia digital, los sesgos algorítmicos, la crisis de cuidados y los impactos diferenciados del cambio climático.

La Estrategia se apoya especialmente en el III Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres de Fundación Mainel, suscrito el 8 de enero de 2024 e inscrito en el REGCON mediante resolución de 2 de julio de 2024. El Plan aborda, entre otros ámbitos, los procesos de selección, contratación, formación y promoción; la política retributiva y la auditoría salarial; la composición de la plantilla; la ordenación del tiempo de trabajo; la comunicación; la infrarrepresentación; la prevención del acoso sexual y por razón de sexo; y la salud laboral. Esta Estrategia traslada esos compromisos al conjunto de la acción institucional y a la relación con las entidades socias.

Compromiso central. Toda actuación de Mainel deberá preguntarse quién participa, quién decide, quién se beneficia, quién asume los costes y cuidados, qué barreras diferenciadas existen y qué cambios sostenibles puede promover para avanzar en igualdad.

1. Elaboración, alcance y vigencia

1.1. Proceso de elaboración

La elaboración de esta Estrategia parte de una revisión documental de documentos propios de Mainel (la Estrategia 2022-2025, el III Plan de Igualdad de 2024, el Plan Estratégico 2023-2026, el Plan Estratégico de Educación para el Desarrollo y la Ciudadanía Global 2025-2027), de la normativa vigente y los principales marcos internacionales y europeos. Se ha aplicado un criterio de coherencia institucional: la estrategia de género no crea una estructura paralela, sino que ordena y conecta compromisos ya existentes y los traduce en procedimientos aplicables.

El proceso de aprobación deberá completarse con una sesión de contraste en la que participen, al menos, el Comité de Igualdad, el equipo directivo, una representación del personal técnico, del voluntariado y del Patronato. Las observaciones quedarán registradas en un acta y, cuando proceda, incorporadas a la versión definitiva. Durante 2027 se realizará una consulta breve a una muestra de entidades socias para valorar la utilidad de las herramientas externas. En la selección de participantes se procurará diversidad de edades, responsabilidades de cuidados, discapacidad, áreas y delegaciones. Se ofrecerán ajustes de accesibilidad y un canal confidencial para aportaciones, y el acta dejará constancia de las propuestas incorporadas, de las descartadas y de la motivación correspondiente.

1.2. Ámbito de aplicación

La Estrategia es aplicable a los órganos de gobierno, personal contratado, voluntariado, personas colaboradoras y consultoras de Fundación Mainel. También orienta los convenios, acuerdos, subvenciones, contratos, alianzas y proyectos realizados con entidades socias, respetando su autonomía, la legislación local y el principio de diálogo intercultural.

Su ámbito material comprende la gestión de personas; la gobernanza; la prevención de discriminaciones y violencias, la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de proyectos; la acción humanitaria, la educación para la ciudadanía global, la cultura, la comunicación, la captación de fondos, las compras y contrataciones y la gestión del conocimiento.

1.3. Vigencia y revisión

La vigencia será del 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2028. La aprobación posterior a la fecha de inicio no impedirá considerar 2026 como primer ejercicio: las actuaciones ya realizadas que sean coherentes con esta Estrategia podrán incorporarse al informe anual, siempre que existan evidencias verificables. La revisión intermedia se efectuará en el primer trimestre de 2028 y la evaluación final antes del 31 de marzo de 2029.

La Estrategia podrá revisarse cuando se produzcan cambios legales relevantes, modificaciones sustanciales en la estructura de Mainel, resultados de evaluación que aconsejen ajustes o situaciones de riesgo no previstas. Toda modificación deberá ser motivada, aprobada por el Patronato de la Fundación, y comunicada a las personas afectadas.

2. Identidad institucional y compromiso

2.1. Misión, visión y valores

Fundación Mainel trabaja desde 1990 por las personas mediante la solidaridad y la cultura como herramientas transformadoras. Su misión es contribuir a mejorar la sociedad y, mediante alianzas, lograr que las personas sean protagonistas de su propio desarrollo, de modo que se extienda una profunda convicción de su inviolable dignidad. Su visión aspira a un mundo mejor, en el que los derechos humanos sean efectivamente universales y donde la dignidad y el sentido de la vida de cada persona estén por encima de intereses materiales.

La igualdad de género se integra de forma natural en los valores institucionales: amor y respeto por cada persona, apertura sin discriminación, diálogo entre sensibilidades y culturas, sentido positivo, calidad y profesionalidad, trabajo en equipo, responsabilidad en la gestión de los recursos, transparencia y rendición de cuentas. Estos valores exigen identificar y transformar las desigualdades que limitan las libertades reales de las mujeres y niñas, sin sustituir su voz, ni reducirlas a una condición pasiva de vulnerabilidad.

2.2. Coherencia entre la dimensión interna y la externa

Mainel entiende que no es posible promover la igualdad en los proyectos si la organización no aplica criterios equivalentes en su propia gestión. La coherencia se expresa en salarios y oportunidades sin discriminación, conciliación y corresponsabilidad, prevención del acoso, participación equilibrada, lenguaje e imágenes respetuosas, formación, transparencia y revisión periódica de procedimientos.

A su vez, la experiencia de los proyectos internacionales y de educación para la ciudadanía global debe enriquecer la cultura organizativa. Las entidades socias y las mujeres participantes aportan conocimientos sobre liderazgo comunitario, economía del cuidado, resiliencia, prevención de violencias y defensa de derechos. La relación se concibe como aprendizaje recíproco y no como transferencia unilateral.

2.3. Principios institucionales de actuación

- Dignidad y universalidad de los derechos humanos: todas las personas son titulares de derechos y no meras receptoras de asistencia.
- Igualdad sustantiva: no basta con ofrecer formalmente las mismas oportunidades; es necesario remover barreras y compensar desigualdades de partida.
- Participación y agencia: las mujeres y las niñas deben intervenir en el diagnóstico, la toma de decisiones, el seguimiento y la evaluación.
- Interseccionalidad: se analizará cómo el sexo y el género interactúan con edad, discapacidad, origen, etnia, clase, territorio, situación migratoria u otras condiciones.
- Corresponsabilidad: la igualdad compromete a mujeres y hombres y exige revisar la distribución de cuidados, tiempos, poder y recursos.
- No causar daño y debida diligencia: se anticiparán riesgos de violencia, exposición, represalias, estigmatización y uso inadecuado de datos o imágenes.
- Pertinencia cultural y territorial: las medidas se adaptarán a los contextos mediante diálogo con actores locales, evitando estereotipos y respuestas uniformes.
- Rendición de cuentas y aprendizaje: las decisiones se basarán en evidencias y los resultados, incluidos los no previstos, se comunicarán de forma transparente.

3. Marco conceptual

3.1. Del enfoque Mujeres en el Desarrollo al enfoque Género en Desarrollo

El enfoque Género en Desarrollo analiza las relaciones sociales que asignan de forma desigual responsabilidades, recursos, reconocimiento y poder a mujeres y hombres. Su propósito no es añadir mujeres a intervenciones previamente diseñadas, sino comprender las causas estructurales de la desigualdad y transformar las normas, instituciones y prácticas que la reproducen. Esto implica trabajar con mujeres, hombres, niñas, niños, organizaciones comunitarias y titulares de obligaciones.

Las acciones específicas dirigidas a mujeres y niñas siguen siendo necesarias cuando existen brechas o vulneraciones concretas. No obstante, deben combinarse con la transversalización del enfoque de género en todos los sectores: educación, salud, economía, agua y saneamiento, producción agraria, cultura, acción humanitaria, participación ciudadana o medioambiente.

3.2. Enfoque basado en derechos humanos y capacidades

El EBDH identifica titulares de derechos, titulares de obligaciones y titulares de responsabilidades. Para Mainel, este enfoque se conecta con el desarrollo humano y el enfoque de capacidades: las personas deben disponer de oportunidades reales para elegir y llevar adelante proyectos de vida valiosos. La desigualdad de género limita esas oportunidades mediante discriminación, violencia, pobreza de tiempo, menor acceso a recursos, restricciones a la movilidad y exclusión de los espacios de decisión.

En la práctica, el EBDH requiere analizar derechos aplicables, barreras, capacidades institucionales y mecanismos de reclamación. Los proyectos deben fortalecer tanto la agencia de las personas como la capacidad de las instituciones para respetar, proteger y garantizar derechos.

3.3. Interseccionalidad y diversidad

Las mujeres no constituyen un grupo homogéneo. Una misma medida puede producir efectos distintos según la edad, discapacidad, origen étnico, lengua, situación migratoria, orientación sexual, identidad de género, residencia rural o urbana, nivel educativo, ingresos o responsabilidades de cuidado. La interseccionalidad permite detectar barreras acumulativas y diseñar respuestas proporcionadas, sin etiquetar ni exponer a las personas. Para operacionalizar este análisis se utilizará la matriz del Anexo III, que permite identificar para cada grupo las barreras y los sistemas de desigualdad que interactúan, los riesgos, las condiciones de participación, el acceso y control de recursos y la capacidad de decisión. Las variables se mantendrán abiertas a cada contexto y el análisis evitará limitarse a la mera suma de categorías.

3.4. Cuidados, corresponsabilidad y pobreza de tiempo

El trabajo doméstico y de cuidados no remunerado sostiene la vida y las economías, pero se distribuye de forma desigual. Esta realidad condiciona la asistencia a formaciones, la participación comunitaria, el empleo, la educación y el descanso. Mainel incorporará el análisis de cuidados en horarios, desplazamientos, presupuestos, apoyos y metodologías. Siempre que sea pertinente, los proyectos promoverán corresponsabilidad de hombres, familias, comunidades, empresas e instituciones públicas.

3.5. Enfoque transformador y participación de hombres y niños

Un enfoque transformador cuestiona normas, estereotipos y relaciones de poder que generan desigualdad. La participación de hombres y niños es necesaria para prevenir violencias, compartir cuidados, apoyar liderazgos femeninos y ampliar modelos de masculinidad respetuosos. Su incorporación no debe desplazar recursos ni espacios destinados a las mujeres, sino contribuir a cambios sostenibles y verificables.

3.6. Género, clima, tecnología y espacio digital

Los impactos climáticos y ambientales afectan de forma diferenciada según el acceso a tierra, agua, crédito, información y participación. La transición ecológica debe ser justa y sensible al género. La digitalización puede ampliar oportunidades, pero también reproducir sesgos, brechas de acceso y violencia digital. La Estrategia incorpora salvaguardas para el uso de IA, la protección de datos y una representación no estereotipada.

4. Marco normativo y de políticas públicas

4.1. Marco internacional

La Declaración Universal de Derechos Humanos reconoce la igualdad en dignidad y derechos. La CEDAW obliga a eliminar la discriminación contra las mujeres en todas sus formas y a adoptar medidas para lograr la igualdad sustantiva. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, cuyo trigésimo aniversario se conmemoró en 2025, sigue siendo una referencia global para actuar en doce esferas críticas, desde la pobreza y la educación hasta la violencia, la economía, el poder y los medios de comunicación.

La Agenda 2030 sitúa la igualdad de género en el ODS 5 y la integra en el conjunto de los objetivos. La Estrategia presta especial atención a las metas 5.1, 5.2, 5.4, 5.5, 5.a, 5.b y 5.c, así como a su relación con pobreza, salud, educación, trabajo decente, reducción de desigualdades, acción climática, paz e instituciones y alianzas.

También son relevantes la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad sobre Mujeres, Paz y Seguridad; los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, especialmente el Convenio 190 sobre violencia y acoso; y los compromisos internacionales sobre derechos de la infancia, personas con discapacidad, población migrante y diversidad cultural.

4.2. Unión Europea

La Estrategia para la Igualdad de Género de la Unión Europea 2026-2030, adoptada el 5 de marzo de 2026, mantiene la combinación de transversalización y medidas específicas, incorpora una perspectiva interseccional y refuerza la participación de hombres y niños. Presta atención a la ciberviolencia de género, los riesgos asociados a la IA, la salud de las mujeres, las brechas laborales, el liderazgo y la financiación sensible al género.

Para la acción exterior, el Plan de Acción de la UE en materia de Género III se encuentra vigente para 2021-2027. Promueve un enfoque transformador, el liderazgo de mujeres y niñas, la integración de género en la programación y el apoyo a organizaciones de derechos de las mujeres. La evaluación intermedia publicada en 2025 subraya la necesidad de fortalecer capacidades, datos, financiación y rendición de cuentas.

4.3. Marco estatal

La Constitución Española consagra la igualdad y la no discriminación y obliga a los poderes públicos a remover los obstáculos que impidan que sean reales y efectivas. La Ley Orgánica 3/2007 establece la integración transversal del principio de igualdad, las medidas laborales y los planes de igualdad. El Real Decreto-ley 6/2019 reforzó la igualdad de trato y oportunidades en el empleo; el Real Decreto 901/2020 regula los planes y su registro; y el Real Decreto 902/2020 desarrolla la transparencia e igualdad retributiva.

La Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación amplía las garantías frente a discriminaciones múltiples. La Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual y el Convenio 190 de la OIT refuerzan la prevención y respuesta frente al acoso y las violencias. La Ley Orgánica 2/2024 incorpora el principio de representación paritaria y presencia equilibrada en determinados ámbitos.

En cooperación, la Ley 1/2023 de Cooperación para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global incluye la igualdad de género desde un enfoque feminista entre sus principios. El Plan Director de la Cooperación Española 2024-2027 establece la igualdad como prioridad transversal y sectorial. La Estrategia de Cooperación Feminista de la Cooperación Española profundiza en el enfoque transformador, la participación, la financiación, el fortalecimiento institucional y la rendición de cuentas.

4.4. Comunitat Valenciana

El Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana y la Ley 9/2003 para la igualdad entre mujeres y hombres constituyen referencias básicas. Se consideran asimismo la Ley 18/2017 de cooperación y desarrollo sostenible, la normativa autonómica aplicable a subvenciones y las guías de evaluación vigentes de la cooperación valenciana, que valoran la existencia de políticas institucionales de igualdad y la incorporación efectiva del enfoque de género en las intervenciones.

La Estrategia de Educación para el Desarrollo de la Comunitat Valenciana 2025-2030 y los instrumentos de planificación que se aprueben durante la vigencia serán incorporados a la revisión anual. Cuando un marco autonómico haya finalizado y no exista sustituto formal, Mainel evitará presentarlo como vigente y utilizará, con carácter complementario, las disposiciones legales y orientaciones técnicas actuales.

4.5. Marco institucional de Mainel

- III Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres de Fundación Mainel, suscrito en enero de 2024 e inscrito en REGCON en julio de 2024.
- Plan Estratégico de Fundación Mainel 2023-2026 y el plan estratégico que lo sustituya.
- Plan Estratégico de Educación para el Desarrollo y la Ciudadanía Global 2025-2027.
- Código de Conducta, Plan de Voluntariado, Política de protección medioambiental, procedimientos de salvaguarda y comunicación, y estrategias geográficas vigentes.
- Compromisos de transparencia y buen gobierno asumidos por la Fundación.
- Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo
- Protocolo de desconexión digital
- Protocolo de apoyo a la salud mental y bienestar psicosocial del personal en sede y humanitario 2026-2030

5. Diagnóstico actualizado

5.1. Contexto global y europeo

Los avances normativos y educativos conviven con desigualdades persistentes. El Panorama de Género 2025 de ONU Mujeres advierte que el ritmo actual es insuficiente para alcanzar los ODS y que cientos de millones de mujeres y niñas seguirán en pobreza extrema en 2030 si no se aceleran las políticas y la inversión. Las brechas se manifiestan en ingresos, propiedad, empleo decente, cuidados, participación, acceso digital, exposición a violencias y capacidad de decisión.

En Europa, el Índice de Igualdad de Género 2025 confirma progresos desiguales. España alcanza 70,9 puntos sobre 100 y ocupa una posición elevada en la UE, pero continúan brechas en tiempo, trabajo, dinero, segregación ocupacional y violencia. Una posición comparativamente favorable no elimina la obligación de revisar prácticas, especialmente en organizaciones pequeñas donde pocos cambios de plantilla pueden alterar rápidamente los equilibrios.

5.2. Diagnóstico institucional a partir del III Plan de Igualdad de la Fundación Mainel

El previo III Plan de Igualdad ofrece la base laboral y organizativa de esta Estrategia. Su diagnóstico cubre selección, contratación, formación y promoción; retribuciones y auditoría; composición de la plantilla; ordenación del tiempo, comunicación, infrarrepresentación masculina y discriminación; prevención del acoso, riesgos y salud laboral. Esta amplitud permite evitar que la igualdad quede limitada a acciones formativas o comunicativas.

Como fortalezas, Mainel dispone de compromiso formal, un Plan inscrito, mecanismos de seguimiento, presencia de mujeres en responsabilidades directivas y técnicas, experiencia de conciliación y teletrabajo, criterios de igualdad retributiva y una trayectoria de proyectos dirigidos al empoderamiento económico, educativo, social y político de mujeres y niñas.

Como retos, se identifica la necesidad de: actualizar anualmente los datos desagregados; documentar de forma homogénea los procesos de selección y promoción, mantener el registro y la auditoría retributiva, reforzar la evaluación de la conciliación y la corresponsabilidad, asegurar formación periódica, revisar el protocolo frente al acoso, incorporar la perspectiva de género a la prevención de riesgos y evitar que la infrarrepresentación de un sexo se convierta en una discriminación inversa o en una justificación para bajar los criterios profesionales.

5.3. Diagnóstico de la acción externa

La Estrategia 2022-2025 de Mainel ya exigía integrar el enfoque de género en la formulación, utilizar lenguaje inclusivo, compartir aprendizajes y revisar condiciones laborales dignas. La experiencia de Mainel muestra una presencia creciente del enfoque en proyectos de educación, salud, desarrollo rural, emprendimiento, cultura y ciudadanía global. Sin embargo, la calidad es desigual entre países, socios, financiadores y sectores.

Los principales desafíos externos son: diagnósticos con datos insuficientemente desagregados, participación consultiva pero no siempre decisoria de las mujeres, indicadores centrados en asistencia y no en cambios de poder o acceso, presupuestos que no identifican recursos para igualdad, riesgo de sobrecarga de lideresas y promotoras, escasa inclusión de hombres en cuidados y prevención de violencias y debilidad de los sistemas para registrar efectos no previstos y riesgos de protección.

5.4. Matriz de coherencia con el III Plan de Igualdad

Área del III Plan	Respuesta en la Estrategia 2026-2028
Selección, contratación, formación y promoción	Eje 2. Procedimientos neutrales, trazabilidad de decisiones, formación y oportunidades de desarrollo.
Política salarial y auditoría retributiva	Eje 2. Registro retributivo, revisión de puestos, análisis de diferencias y medidas correctoras.
Análisis de plantilla e infrarrepresentación	Ejes 1 y 2. Datos anuales, participación equilibrada y prevención de discriminación.
Ordenación del tiempo de trabajo	Eje 2. Conciliación corresponsable, reuniones en horario laboral y evaluación de cargas.
Comunicación	Eje 5. Lenguaje, imágenes, portavocías, accesibilidad y prevención de estereotipos.
Acoso sexual y por razón de sexo	Eje 3. Protocolo, canales, formación, confidencialidad y medidas de protección.
Riesgos y salud laboral	Eje 3. Prevención con perspectiva de género, salud psicosocial y condiciones de viajes.
Seguimiento y evaluación	Ejes 1 y 6. Indicadores, POA, informe anual y evaluación intermedia y final.

5.5. Línea de base 2026

Durante los tres meses laborables siguientes a la aprobación se elaborará una línea de base breve con datos de plantilla, órganos, voluntariado, procesos de selección, formación, conciliación, retribuciones, proyectos activos, socios, participantes, presupuestos y comunicación. Los datos personales se tratarán de forma agregada y proporcional al tamaño de la organización. Cuando la desagregación pueda identificar a una persona, se limitará su difusión y se utilizará únicamente para la gestión interna autorizada. Cuando el tamaño de la muestra pueda permitir la identificación directa o indirecta de una persona, se recurrirá a información agregada o cualitativa, preservando su utilidad para el análisis.

6. Balance de la Estrategia 2022-2025 de la Fundación Mainel

6.1. Aportaciones consolidadas

- Consolidación de la igualdad como compromiso de toda la Fundación y no únicamente del área de cooperación.
- Vinculación del género con los derechos humanos, el desarrollo humano, las capacidades y la misión institucional.
- Diferenciación entre medidas internas y externas, conectando coherencia organizativa y calidad de los proyectos.
- Inclusión de acciones sobre conciliación, salud laboral, prevención del acoso, sensibilización, igualdad retributiva y selección.
- Extensión del compromiso a las entidades socias mediante formación, formulación conjunta y revisión de condiciones laborales.
- Introducción de responsables e indicadores, avanzando desde declaraciones generales hacia una planificación verificable.

6.2. Aspectos a mejorar

Algunos indicadores de la estrategia anterior eran demasiado absolutos o difíciles de atribuir, por ejemplo, afirmar que el cien por cien del personal de entidades socias había recibido un trato digno e igualitario o utilizar la evaluación positiva de un financiador como principal medida de calidad. La nueva Estrategia combina indicadores de proceso, resultado y calidad, con fuentes internas y externas y criterios de proporcionalidad.

La estrategia anterior se concentraba en el lenguaje inclusivo y la presencia del enfoque en formularios, pero desarrollaba menos la participación real, la transformación de relaciones de poder, los cuidados, la prevención de riesgos en terreno, el presupuesto sensible al género y la gestión de datos. Estas dimensiones se incorporan ahora como estándares del ciclo de proyecto.

También se refuerza la gobernanza. Las responsabilidades se distribuyen entre Patronato, equipo directivo, Comité de Igualdad, responsables de áreas y equipos de proyecto. El Comité no sustituye la responsabilidad de cada departamento, sino que asesora, impulsa, verifica y eleva recomendaciones.

6.3. Criterios de renovación

1. Mantener la estructura interna/externa, pero organizada en ejes comunes y resultados.
2. Alinear la Estrategia con el III Plan de Igualdad.
3. Incorporar herramientas sencillas que puedan utilizar equipos pequeños sin generar una carga desproporcionada.
4. Priorizar evidencias de cambio y calidad sobre el mero número de actividades.
5. Integrar la igualdad en presupuestos, riesgos, comunicación, contratación, evaluación y alianzas.
6. Promover aprendizaje recíproco con entidades socias y mujeres participantes.

7. Marco estratégico 2026-2028

7.1. Objetivo general

Objetivo general. Asegurar que Fundación Mainel aplica de forma coherente, verificable y transformadora la igualdad de género y el enfoque basado en derechos humanos en su organización y en todas sus actuaciones, contribuyendo a ampliar la autonomía, la participación, la seguridad y las oportunidades reales de mujeres y niñas.

7.2. Objetivos específicos

1. Fortalecer la gobernanza, las capacidades y la rendición de cuentas institucional en materia de igualdad.
2. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la gestión de personas, retribuciones, formación, promoción, tiempos y cuidados.
3. Prevenir y responder de forma diligente al acoso, las violencias y los riesgos para la salud y la seguridad, también en viajes y entornos digitales.
4. Aplicar un enfoque de género transformador en todo el ciclo de cooperación, acción humanitaria, acción social y educación para la ciudadanía global.
5. Promover una cultura y una comunicación que visibilicen la diversidad, eviten estereotipos y amplíen la participación de las mujeres.
6. Reforzar alianzas, gestión del conocimiento y mecanismos de seguimiento capaces de demostrar avances y orientar mejoras.

7.3. Resultados esperados al cierre de 2028

Resultado	Formulación
R1	La igualdad se integra en la planificación, decisiones, presupuestos y rendición de cuentas de Mainel.
R2	La Fundación dispone de mecanismos conocidos y eficaces para prevenir y responder al acoso, violencias y riesgos diferenciados.
R3	Los proyectos incorporan análisis, participación, objetivos, indicadores, presupuesto, riesgos y evaluación con perspectiva de género.
R4	La comunicación, la cultura y la ECG promueven igualdad, diversidad y agencia sin estereotipos ni revictimización.
R5	Mainel y sus entidades socias comparten aprendizajes y rinden cuentas mediante información fiable, útil y proporcional.

7.4. Teoría de cambio

Para reducir barreras, ampliar la participación y autonomía, y fortalecer comunidades más igualitarias, Mainel deberá contar con liderazgo, capacidades, datos y recursos; aplicar procedimientos igualitarios y entornos seguros; integrar el género en el ciclo de proyecto, la comunicación y las alianzas y escuchar de

forma significativa a mujeres y niñas, aumentando la coherencia institucional y la calidad transformadora de sus actuaciones.

Mainel no controla por sí sola las transformaciones estructurales: su contribución dependerá de la calidad de las alianzas, la acción de titulares de obligaciones, la sostenibilidad de los procesos y la adaptación a cada contexto.

8. Ejes estratégicos

Eje 1. Gobernanza y cultura organizativa

Integrar la igualdad en la planificación institucional, toma de decisiones, presupuestos, procedimientos, compras, alianzas y rendición de cuentas.

Eje2. Entornos seguros, salud y prevención de violencias

Actualizar y difundir el protocolo frente al acoso, formar a la organización, habilitar canales confidenciales y aplicar la perspectiva de género a riesgos laborales, viajes, terreno, voluntariado, eventos y entornos digitales.

Eje 3. Programas y proyectos transformadores

Incorporar el enfoque de género en diagnóstico, teoría de cambio, participación, indicadores, presupuesto, ejecución, seguimiento, evaluación, sostenibilidad y aprendizaje. Aplicar salvaguardas y análisis de riesgos de protección.

Eje 4. Educación, cultura y comunicación para la igualdad

Utilizar lenguaje e imágenes respetuosas, ampliar voces y portavocías de mujeres, promover pensamiento crítico y evitar narrativas paternalistas. Integrar género en actividades culturales y educativas, incluidos los riesgos de IA y ciberviolencia.

Eje 5. Alianzas, conocimiento y rendición de cuentas

Fortalecer capacidades de socios y equipos, apoyar redes y organizaciones de mujeres cuando sea pertinente, compartir herramientas y publicar avances de forma proporcionada. Convertir la evaluación en aprendizaje y mejora.

8.1. Estándares mínimos para todas las actuaciones

- Datos desagregados por sexo y, cuando sea pertinente y seguro, por edad, discapacidad, territorio u otras variables.
- Análisis de barreras, roles, tiempos, recursos, poder, necesidades prácticas e intereses estratégicos.
- Participación significativa de mujeres y niñas en decisiones, no solo en actividades.
- Objetivos, resultados o indicadores sensibles al género, proporcionados a la naturaleza de la intervención.
- Presupuesto suficiente para medidas de igualdad, accesibilidad, cuidados, protección y seguimiento.
- Análisis de riesgos, medidas de no causar daño y canales para comunicar incidencias.
- Comunicación y consentimiento informados, evitando estereotipos, exposición y revictimización.
- Seguimiento de resultados previstos y no previstos, con devolución a participantes y entidades socias.

9. Plan operativo: medidas internas

Las medidas internas se incorporarán a los POA de 2026, 2027 y 2028. Los objetivos podrán ajustarse tras la línea de base, pero no podrán rebajarse sin justificación aprobada por el equipo directivo y comunicada al Comité de Igualdad.

Área	Objetivo	Descripción acción	Metodología	Indicadores	Responsables	Capital Humano y Recursos
------	----------	--------------------	-------------	-------------	--------------	---------------------------

Conciliación	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 personal y profesional para levantar propuestas concretas por parte de las personas que trabajan o son voluntarios en la Fundación.	Planificación y diagnóstico desarrollado desde el Equipo Directivo, Patronato, Equipo Técnico y personas voluntarias Aplicación de actividades lúdicas e innovadoras de trabajo, y uso de instrumentos como encuestas, entrevistas, trabajo focal, etc. Transcripción de información y datos recopilados. Análisis y propuestas desde las personas integrantes de la Fundación	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) para valorar la situación y conocer la percepción de las personas respecto al cumplimiento de las disposiciones legales en la Fundación Mainel Al finalizar el diagnóstico se han concretado una serie de propuestas orientadas a mejorar la igualdad de género en la Fundación.	Comité de Igualdad, Equipo Directivo y Patronato	Capital Humano personas de plantilla y voluntarias. Comité de Igualdad. Equipo Técnico, Directivo y Patronato Económicos: Salarios del personal del comité de igualdad (Gerencia y Secretaría)
	Mejorar los horarios laborales en aras de la conciliación	Fomentar y dar la posibilidad permanente para que las reuniones de trabajo se realicen en horario laboral.	Planificación y organización de las reuniones con <i>doodle</i>	Al finalizar cada año, se realizará un análisis respecto de las reuniones planificadas, realizadas y sus horarios en la Fundación (online y presencial)	Comité de Igualdad y Equipo Directivo	Presupuesto anual para la Asesoría Jurídica y Laboral encargada de la gestión de personal y que gestiona las bajas de maternidad, enfermedad, permisos, lactancia u horarios especiales
	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,	Fichas a disposición del personal para solicitar cambios e información respecto a permisos legales mediante correos electrónicos institucionales	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	Dirección de la Fundación y Comité de Igualdad	Presupuesto para cursos de formación Materiales

		paternidad, lactancia o bajas para atender a familiares.		baja o jornada reducida - Fichas cumplimentadas solicitud de cambio de horarios		La propia sede de Mainel. Se trata de un espacio diáfano, abierto y transparente que facilita el contacto visual y la comunicación. Por otro lado, cuenta con espacios destinados al reposo, comidas y la lactancia.
Salud	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 posterior incorporación.	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 utilizar diferentes herramientas e instrumentos como entrevistas, encuestas, análisis de planimetría y arquitectura, etc.	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 relacionada con la fundación.	Comité de Igualdad y Dirección de la Fundación	Mutua asistencial que garantiza la atención médica inmediata y de seguimiento a todo el personal
	Prevenir y responder frente al acoso sexual y por razón de sexo	Aplicar de forma efectiva el Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en la sede, los viajes, las actividades y eventos, el voluntariado y los entornos digitales vinculados a la Fundación.	Difusión periódica del protocolo y de un canal confidencial y accesible. Tramitación imparcial y diligente, con plazos previamente definidos, derecho de defensa, medidas cautelares y antirrepresalias, derivación cuando resulte necesaria y seguimiento de las medidas adoptadas. Registro anonimizado de comunicaciones e incidencias. Formación general para todas las personas vinculadas y formación	Anualmente, el 100% del personal y del voluntariado recibe información sobre el protocolo y el canal disponible. Durante la vigencia, el 100% de las personas con responsabilidades de dirección, supervisión, recepción o instrucción participa en formación específica. El 100% de las comunicaciones e incidencias recibidas se registra de forma anonimizada y se tramita conforme al protocolo, con constancia de los plazos y, cuando proceda, de las	Comité de Igualdad y Dirección de la Fundación	Financiero Presupuesto anual para la implementación de medidas

			diferenciada para quienes tengan responsabilidades de dirección, supervisión, recepción de comunicaciones o instrucción.	medidas de protección, antirrepresalias, derivación y seguimiento.		
Sensibilización	Impulsar entre el personal de la Fundación la sensibilización y formación en temas de género, así como influir en la ciudadanía	Continuar profundizando o progresivamente en la dimensión de género en todas las áreas, a través de acciones como por ejemplo el lenguaje no sexista	Redacción de prototipos y normas orientadas a un lenguaje inclusivo. Fomentar la participación de todas las personas que integran la fundación (plantilla y voluntariado) en la formación en materia de género	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 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	Comité de Igualdad	
Igualdad funcional y retributiva	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	Antes de cada proceso se definirán el perfil, los requisitos y los criterios de valoración, con una ponderación conocida por las personas responsables. En la criba inicial podrán utilizarse currículums	Al finalizar cada año, el 100% de los procesos de selección realizados dispone de perfil y criterios previos, matriz de valoración, entrevistas estructuradas y justificación de la decisión. Cuando proceda, quedará	Comité de Igualdad Equipo Directivo y Patronato	

			anonimizados, sin nombre, fotografía ni referencias directas al sexo, cuando sea viable. Las entrevistas seguirán una estructura común y las decisiones quedarán documentadas mediante una matriz de valoración motivada. Se ofrecerán ajustes razonables a las personas con discapacidad que los soliciten. Los resultados solo se analizarán por sexo u otras variables cuando su recogida sea legal, voluntaria, pertinente y segura.	constancia de los ajustes razonables solicitados y aplicados. El análisis por sexo u otras variables se realizará únicamente en los supuestos en que la recogida de datos sea legal, voluntaria, pertinente y segura.		
	Eliminar los sesgos de género en 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	

10. Plan operativo: medidas externas

Las medidas externas se aplicarán de forma proporcional al volumen, sector, modalidad y contexto de cada actuación.

Área	Objetivo	Descripción acción	Metodología	Indicadores	Responsables
Sensibilización	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	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
Formulación de proyectos	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
Formación	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	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.	Se seguirá una metodología de aprendizaje compartido, tanto en línea como presencial durante las visitas a terreno. En la formulación, el seguimiento y la evaluación se aplicará la rúbrica del Anexo IV mediante revisión documental y, cuando sea viable y seguro, consulta a una muestra	Al finalizar el periodo de la Estrategia, al menos el 90% de los proyectos revisados alcanza una puntuación mínima de 12 sobre 16 en la rúbrica del Anexo IV y no obtiene una puntuación de 0 en participación decisoria ni en riesgos y salvaguardas. La verificación combinará revisión documental y, cuando sea viable y seguro, consulta a una muestra diversa de participantes.	Comité de Igualdad y Equipo Directivo

			diversa de participantes.		
Conciliación y trabajo digno	Preocuparse por la conciliación y unas medidas de trabajo dignas del personal trabajador y voluntario de las entidades locales con las que trabajamos.	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	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.	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.	Comité de Igualdad y Equipo Directivo

11. Gobernanza, recursos y rendición de cuentas

11.1. Responsabilidades

Actor	Responsabilidad principal
Patronato	Aprueba la Estrategia y sus revisiones; recibe el informe anual y adopta decisiones sobre recursos o cambios relevantes.
Dirección	Lidera la aplicación institucional de la Estrategia; coordina a las áreas y órganos responsables; promueve un entorno seguro, igualitario y saludable; supervisa la distribución de cargas y la respuesta temprana a incidencias; e informa al Patronato de los avances y las propuestas de mejora.
Equipo directivo	Integra la Estrategia en la planificación y presupuesto; asigna responsabilidades; garantiza aplicación y respuesta a incidencias.
Comité de Igualdad	Impulsa, asesora, revisa evidencias, escucha propuestas, elabora el informe anual y recomienda medidas correctoras.
Gerencia	Gestiona datos laborales, retribuciones, contratos, conciliación, prevención de riesgos y recursos económicos.
Responsables de áreas	Aplican medidas en cooperación, ECG, cultura, comunicación, voluntariado y administración; reportan resultados.
Equipos de proyecto	Integran el enfoque en el ciclo de intervención, dialogan con socios, documentan decisiones y gestionan riesgos.
Comunicación	Aplica criterios de lenguaje, imágenes, consentimiento, representación y accesibilidad.
Entidades socias	Participan en diagnóstico, diseño, ejecución y evaluación; aplican compromisos acordados y comunican riesgos e incidencias.
Toda persona vinculada	Respeto los principios, participa en formación, utiliza canales y contribuye a una cultura de igualdad y cuidado.

11.2. Recursos

La implementación utilizará principalmente recursos ordinarios de personal y gestión. Cada POA reservará una partida identificable para formación, asesoría, prevención, herramientas, evaluación y medidas de accesibilidad o cuidados. Los proyectos incorporarán recursos específicos cuando el diagnóstico lo requiera. La ausencia de una partida autónoma no exime de estimar y registrar el coste de las medidas.

El equipo directivo velará por que el Comité de Igualdad disponga de tiempo de trabajo suficiente. Se recurrirá a asesoría externa para materias especializadas, como auditoría retributiva, prevención del acoso, evaluación de riesgos, protección de datos o evaluaciones con enfoque de género.

11.3. Rendición de cuentas

Se articulará principalmente a través de un informe anual, elaborado en los dos primeros meses del año siguiente que incluirá grado de ejecución, indicadores, recursos, incidencias, aprendizajes, recomendaciones y plan de mejora. Se elaborará una versión interna detallada y una síntesis pública que proteja la confidencialidad. Las personas vinculadas recibirán devolución de los resultados y podrán formular observaciones.

En los proyectos, la rendición de cuentas no se aportará solamente a los financiadores. Las mujeres, hombres, niñas y niños participantes deberán recibir información comprensible sobre objetivos, recursos, criterios de selección, canales de queja y resultados. La devolución se adaptará a idiomas, alfabetización, discapacidad y conectividad. Además de informar, cada intervención establecerá mecanismos accesibles de consulta, queja, respuesta y, cuando corresponda, reparación, con plazos y responsabilidades definidos. La devolución se adaptará también a la edad y la lengua, incluirá espacios seguros para grupos menos representados y explicará cómo se utilizaron sus aportaciones y qué medidas correctoras se adoptaron.

12. Riesgos y medidas de mitigación

Riesgo	Manifestación	Mitigación
Sobrecarga y cumplimiento formal	La estrategia puede percibirse como una exigencia documental.	Herramientas breves, integración en procedimientos existentes y priorización anual.
Datos insuficientes o identificables	La pequeña plantilla dificulta publicar desagregaciones sin identificar personas.	Uso agregado, acceso restringido y explicación cualitativa.
Resistencias o discursos polarizados	El género puede generar rechazo o simplificaciones.	Formación basada en derechos, diálogo, evidencia y lenguaje institucional respetuoso.
Participación simbólica	Las mujeres pueden ser consultadas sin capacidad decisoria.	Registrar aportes, cambios incorporados y representación en comités.
Sobrecarga de lideresas	La participación puede aumentar trabajo no remunerado y exposición.	Horarios, apoyos, cuidados, compensaciones y rotación de responsabilidades.
Violencia o represalias	La visibilidad o denuncia puede generar riesgos.	Confidencialidad, derivación, análisis de seguridad y consentimiento.
Transferencia cultural inadecuada	Aplicar modelos externos sin considerar contexto.	Diagnóstico local, diálogo con organizaciones de mujeres y adaptación.
Dependencia de financiadores	Las prioridades o formatos pueden limitar el enfoque.	Negociación, coherencia institucional y recursos propios complementarios.
Rotación de personal o socios	Pérdida de conocimientos y discontinuidad.	Protocolos, repositorio, inducción y responsabilidades compartidas.
Sesgos digitales e IA	Herramientas automáticas pueden reproducir discriminación o exponer datos.	Revisión humana, minimización de datos y evaluación de riesgos antes de uso.

13. Seguimiento, evaluación y revisión

13.1. Seguimiento anual

El seguimiento se realizará de forma continua y se consolidará al cierre de cada ejercicio. Las áreas reportarán evidencias al Comité de Igualdad, que elaborará un borrador de informe. El equipo directivo validará la información y acordará el plan de mejora antes de elevarlo al Patronato. El seguimiento atenderá tanto a la ejecución de medidas como a su utilidad y efectos no previstos.

13.2. Evaluación intermedia

La evaluación intermedia, durante el primer trimestre de 2028, revisará pertinencia, coherencia, eficacia, eficiencia, participación y sostenibilidad. Incluirá análisis documental, entrevistas o grupo de contraste con personal y voluntariado, y consulta a una muestra de entidades socias. Sus recomendaciones podrán modificar metas, herramientas o responsabilidades para el último año.

13.3. Evaluación final

La evaluación final analizará el periodo 2026-2028 y se completará antes del 31 de marzo de 2029. Además del grado de cumplimiento, valorará cambios en capacidades, procedimientos, cultura organizativa, calidad de proyectos y relaciones con socios. Se identificarán prácticas consolidadas, medidas no eficaces, brechas persistentes y prioridades para la siguiente estrategia.

13.4. Criterios para considerar una medida cumplida

Existe una evidencia verificable y fechada.

La acción alcanza el estándar de calidad definido, no solo se ha iniciado.

Las personas afectadas han sido informadas y, cuando proceda, han participado.

Los datos y resultados han sido analizados, no únicamente recopilados.

Las desviaciones cuentan con explicación y medida correctora.

La actuación respeta confidencialidad, protección de datos y no causar daño.

Glosario

Término	Definición
Acción positiva	Medida específica, temporal y proporcionada para corregir una desventaja real y acelerar la igualdad.
Brecha de género	Diferencia entre mujeres y hombres en acceso, participación, recursos, resultados, tiempo, seguridad o poder.
Corresponsabilidad	Distribución equilibrada de cuidados y tareas entre mujeres, hombres, familias, comunidad, empresas y Estado.
Discriminación directa	Trato menos favorable por razón de sexo o una condición vinculada.
Discriminación indirecta	Norma o práctica aparentemente neutra que produce una desventaja particular no justificada.
Empoderamiento	Proceso individual y colectivo de ampliación de capacidades, autonomía, voz, recursos y poder de decisión.
Enfoque transformador	Actuación que busca cambiar normas, instituciones y relaciones de poder que producen desigualdad.
Género	Roles, expectativas, relaciones y normas socialmente construidas asociadas a mujeres y hombres, variables según contexto.
Igualdad formal	Reconocimiento jurídico de los mismos derechos y ausencia de discriminación explícita.
Igualdad sustantiva	Resultado efectivo que requiere remover barreras y atender desigualdades de partida.
Interseccionalidad	Análisis de cómo distintas condiciones y sistemas de desigualdad interactúan y producen experiencias específicas.
No causar daño	Obligación de anticipar y reducir efectos negativos, exposición, violencia, represalias o agravamiento de desigualdades.
Pobreza de tiempo	Falta de tiempo disponible por la carga combinada de trabajo remunerado, doméstico y de cuidados.
Salvaguarda	Medidas para prevenir, comunicar y responder a abuso, explotación, acoso, violencia o uso inadecuado de datos e imágenes.
Transversalización	Integración sistemática del análisis de género en todas las políticas, procedimientos y fases de una actuación.

Documentos de referencia

- Fundación Mainel (2022). Estrategia de Género y Desarrollo 2022-2025.
- Fundación Mainel (2024). III Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres. Suscrito el 8 de enero de 2024 e inscrito en REGCON por Resolución de 2 de julio de 2024.
- Fundación Mainel (2022). Plan Estratégico 2023-2026.
- Fundación Mainel (2025). Plan Estratégico de Educación para el Desarrollo y la Ciudadanía Global 2025-2027.
- Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Naciones Unidas (1979). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Naciones Unidas (1995). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
- Naciones Unidas (2015). Transformar nuestro mundo: Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
- ONU Mujeres y Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de Naciones Unidas (2025). El progreso en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Panorama de género 2025.
- Comisión Europea (2026). Estrategia para la Igualdad de Género 2026-2030.
- Comisión Europea y Alto Representante de la Unión (2020, vigencia 2021-2027). Plan de Acción de la UE en materia de Género III.
- Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2025). Gender Equality Index 2025. Spain factsheet.
- España. Constitución Española de 1978.
- España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, texto consolidado.
- España. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación.
- España. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- España. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- España. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- España. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- España. Ley 1/2023, de 20 de febrero, de Cooperación para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global.
- Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (2024). Plan Director de la Cooperación Española para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global 2024-2027.
- Cooperación Española (2025/2026). Estrategia de Cooperación Feminista de la Cooperación Española.
- Generalitat Valenciana. Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, texto consolidado.
- Generalitat Valenciana. Ley 18/2017, de 14 de diciembre, de cooperación y desarrollo sostenible.
- Generalitat Valenciana (2025). Estrategia de Educación para el Desarrollo de la Comunitat Valenciana 2025-2030.
- Organización Internacional del Trabajo (2019). Convenio 190 sobre la violencia y el acoso.
- Boni, A., Aguilar, J. y Walker, M. (2010). La educación superior desde el enfoque de capacidades.
- Boni Aristizábal, A. (2014). Educación para la ciudadanía global y discursos institucionales de cooperación.
- Colmenarejo, R. (2016). Enfoque de capacidades y sostenibilidad: aportaciones de Amartya Sen y Martha Nussbaum.