



PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO  
**PRO-EQUIDAD DE GÉNERO**

HAURRALDE FUNDAZIOA

2018 –2021

haurralde  
fundazioa



haurralde  
fundación

Garapenerako Gobernuz Kanpoko Erakundea  
 Organización No Gubernamental para el Desarrollo

# ÍNDICE

1. Presentación del plan .....	01
2. Marco normativo.....	05
3. Marco conceptual .....	33
4. Líneas generales de actuación .....	58
5. Metodología .....	61
6. Estructura del Plan	
6.1. Ejes, objetivos, resultados y acciones.....	62
6.2. Indicadores.....	75
6.3. Asignación de responsabilidades .....	78
6.4. Cronograma .....	79
7. Seguimiento y evaluación .....	86
8. Matriz de planificación .....	88

# 1. PRESENTACIÓN DEL PLAN

El presente documento recoge el **Plan de Acción Pro-Igualdad** que Haurralde Fundazioa ha desarrollado en el proceso de cambio organizacional durante el período 2018- 2021. El Primer Plan Pro Igualdad finalizó en el 2012. Fruto de un proceso de evaluación y análisis no solo de las acciones acometidas, sino también de los cambios en el panorama de la Cooperación, y en análisis de las realidades, se elaboró un segundo plan “Plan Estratégico Pro Igualdad de Género”; que finalizó en 2016. En el actual contexto sociopolítico asistimos a un gran avance neoliberal, que repercute en el crecimiento de la brecha social, generando una profundización de las desigualdades y de las estructuras y mecanismos ideológicos que reproducen la discriminación, las violencias y violan las libertades fundamentales. Estas políticas neoconservadoras implican un grave retroceso en materia de Derechos humanos de las mujeres y las niñas, en los derechos relacionados a la diversidad y disidencias sexuales, así como también de las personas desplazadas y refugiadas. Las propuestas para el abordaje de las desigualdades múltiples y entrecruzadas deben estar atravesadas por el análisis y la crítica reflexiva constante de las acciones que se emprendan, es decir, a cómo nos relacionamos desde los feminismos y a cómo el carácter colonial de nuestros discursos impregnan las políticas dirigidas a la cooperación. Vivimos una confluencia de crisis económicas, institucionales, políticas, sociales, humanitarias, ecológicas, de valores, etc., que impactan de manera global, pero que conllevan incidencias diferenciadas y crecientes en territorios, colectivos y personas. Las ayudas a la cooperación para el avance en la lucha contra la pobreza, cambio climático, la permanencia de procesos de Paz, y el denominado “desarrollo sostenible” necesita de políticas integrales, que respondan además a viejos- nuevos problemas sociales y emergentes. Esto es reconocido por diferentes instituciones y organizaciones internacionales—tales como la Organización de Naciones Unidas (ONU) la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la Unión Europea (UE) y la Confederación Europea de Organizaciones No Gubernamentales de Emergencia y Desarrollo (CONCORD)—

Además en los últimos años los recortes para las políticas de igualdad y género han precarizado si cabe, más el sector. Así, de acuerdo con datos del Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD), se observa que la ayuda destinada a salud sexual y reproductiva ha pasado de conformar un 3,14% del total de la AOD en 2008 a un 2,08% en 2011 y la AOD dirigida a organizaciones e instituciones de igualdad, que en 2008 constituía el 2,10% del total de la AOD, pasa a ser el

0,90% en 2011. A la par, se ha cerrado la oficina de ONU Mujeres en el Estado español y la igualdad de género ha perdido posición dentro del organigrama de la AECID.

En relación a la incorporación de un enfoque transformador de género, la igualdad de género se ha reconocido en las últimas décadas como un contenido clave en la agenda política internacional y también en la agenda Vasca , a través de la estrategia (H)ABIAN; VII plan de Igualdad entre hombres y mujeres de Emakunde, y planes y programa en Ayuntamientos y Diputaciones que son punteros en la aplicación de la Agenda2030

En este marco, vemos que existe una gran confluencia entre los compromisos internacionales de derechos que citamos y avalamos en el PLAN- PRO EQUIDAD de HF. El presente Plan de Acción, extendido hasta el 2021, se centra en el análisis de los compromiso internacionales, europeos y locales en materia de igualdad de las mujeres. Los avances a nivel internacional y nacional en relación con el establecimiento de un marco normativo e institucional que reconozca y proteja los derechos humanos de las mujeres, son el paraguas, el entorno formal que permite avanzar en la igualdad y equidad de género. En esta materia Haurralde Fundazioa reconoce los citados instrumentos internacionales como claves para exigir a los Estados que criminalicen las diversas formas de violencia contra las mujeres. HF tiene el compromiso de exigir a los Estados el cumplimiento en sus obligaciones en materia de DDHH de las mujeres, niñas y jóvenes y la consecución de un Desarrollo humano sostenible centrado en las personas. Respecto a esto, en el presente Plan encontraremos el marco normativo que reúne las líneas principales en cuestiones de leyes, normas y decretos para el logro de la igualdad, que podemos denominarles Políticas Palanca para la consecuente implementación de la Agenda 2030.

Las mujeres, niñas y las jóvenes han sido siempre desde los orígenes la población sujeto de HF. Eso no ha cambiado, más bien la organización ha sabido afianzar fuertes lazos de solidaridad y colectividad feminista entre organizaciones de mujeres del norte y del sur a lo largo de su recorrido. El trabajo que realiza hoy día HF hace urgente y necesario un cambio hacia delante, tanto en su estructura interna como en sus acciones externas y para ello es necesario que HF no reproduzca modelos de desigualdad, sexistas, o discriminaciones de género en su seno interno. Sólo desde este análisis al corazón mismo de la organización, HF podrá posicionarse en la exigibilidad de los DDHH de las mujeres, con idoneidad, profesionalidad y coherencia. Es por esto que hemos desarrollado un Protocolo contra el Acoso sexual, por identidades de género y por orientación sexual reafirmando nuestro

posicionamiento desde la Tolerancia Cero y nuestra convicción de continuar formándonos, cuestionándonos y fortaleciéndonos a la interna de la organización.

La promoción de la equidad de género al seno de HF potenciará el trabajo interno y externo de la organización. Es compromiso del patronato de HF apoyar estos procesos y el recorrido hacia una organización que promueva una verdadera transformación social de las relaciones de poder. Por esto mismo continuamos trabajando desde el activismo y la militancia feminista para contruir espacios de encuentro, de intercambio, de diálogos, donde se tejan lazos de solidaridad, y donde podamos encontrarnos y descubrirnos en la complementariedad con las otras, diferentes, nuevas, desconocidas, diversas.

El mismo posicionamiento sostiene HF al trabajar desde la Cooperación al Desarrollo y la Educación para la Transformación social, por lo cual resulta imprescindible pensar y trabajar en redes con las organizaciones socias locales, para poder acompañar los procesos de organización comunitaria que se construyen en cada contexto, región y territorio, respetando sus singularidades.

Estamos convencidas que el presente Plan de Acción Estratégico Pro-Equidad de Género 2018-2021 permitirá a HF continuar desarrollando un modelo de ONGd compatible con la realidad social imperante, que demanda un trabajo en Red desde el activismo y la militancia y desde el enfoque de Derechos para un modelo de desarrollo sostenible.

## MARCO NORMATIVO

Como parte del Plan Pro-Equidad de Género de Haurralde Fundazioa y para la efectividad del mismo a plasmarse en un documento narrativo hemos analizado las principales normas y mecanismos internacionales, nacionales y propios de las Comunidades Autónomas *existentes y necesarias que nos permitan espacios para la igualdad, la equidad de género, dentro de un enfoque de derechos. Cabe decir que en el campo del derecho existe una amplia y muy variada legislación, a nivel local, nacional, europea e internacional. No es pretensión de este plan abarcar toda la legislación vigente que hace mención a los derechos humanos de las mujeres, y*

*su exigibilidad. Por lo tanto, hemos optado por aquellos instrumentos, acuerdos y mecanismos que nos parecen necesarios y de obligado cumplimiento para los Estados y para nosotras como titulares de responsabilidad.*

*I- En primer lugar hacemos una breve introducción que se adecua a nuestro ideario feminista de acción y pensamiento a la hora de seleccionar el marco normativo que nos guiará.*

*II- En segundo lugar mencionamos aquellos acuerdos y mecanismos para la igualdad y la equidad que consideramos claves en este Plan, como es el desarrollo de la Agenda 2030. Partimos de un marco Normativo internacional; posteriormente hacemos referencia al marco europeo dado que dichas políticas y legislación está directamente relacionada con las políticas estatales y locales; a este respecto del ámbito Estatal mencionamos aquellas leyes o planes que son referentes y por último nos centramos en el ámbito de la CCAA Vasca cuyos planes directores y políticas locales dan sentido político a nuestro trabajo.*

## **ACUERDOS Y MECANISMOS PARA LA IGUALDAD Y LA EQUIDAD DE GÉNERO**

Los avances a nivel internacional y nacional en relación con el establecimiento de un marco normativo e institucional que reconozca y proteja los derechos humanos de las mujeres, son el paraguas, el entorno formal que permite avanzar en la igualdad y equidad de género. En esta materia Haurralde Fundazioa reconoce los citados instrumentos internacionales como claves para exigir a los Estados que criminalicen las diversas formas de violencia contra las mujeres, y a su vez exigir a los Estados sus obligaciones en materia de DDHH de las mujeres, niñas y jóvenes.

### **1- MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL:**

Los avances a nivel internacional en relación con el establecimiento de un marco normativo e institucional que reconozca y proteja los derechos humanos de las mujeres, se remontan a más de 30 años de lucha de los movimientos sociales de mujeres y de las diversas corrientes feministas en el mundo entero. Fue en la década de los 80 e inicios de los 90, que se adquirió una verdadera capacidad para interpelar, proponer y movilizar procesos y articulaciones a nivel nacional,

regional e internacional. Estos procesos que lograron movilizarse rescatan un acumulado histórico en la reivindicación de los derechos humanos de las mujeres

y las libertades fundamentales. En el camino se establece que los derechos políticos, sociales y civiles son derechos integrales, interdependientes, indivisibles y progresivos, y se redefine como derecho humano de las mujeres el vivir libre de todo tipo de violencia. Los derechos tienen como base central las normas internacionales de derechos humanos. Los Estados son los principales garantes de los mismos y el titular de obligaciones. Es importante llamar la atención en sentido que el ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales desde los movimientos sociales y civiles, implican asumir una corresponsabilidad para la incidencia, la exigibilidad ciudadana y el control social sobre las políticas públicas en la construcción de la igualdad y la equidad.

### 1.1- Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, CEDAW (Nueva York, 1979)

La CEDAW es un instrumento jurídico internacional para la promoción de los derechos humanos de las mujeres, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y suscrito por 165 países. **Ratificada por España el 16 de diciembre de 1983** y publicada en el Boletín Oficial del Estado el 21 de marzo de 1984. La ratificación se realizó con una reserva, que se mantiene en la actualidad: *la ratificación por España de la Convención no afectará a las disposiciones constitucionales en materia de sucesión a la Corona.*

El hecho de que más de tres cuartas partes de las naciones del mundo se hubieran adherido a la CEDAW<sup>1</sup>, refleja la importancia conferida por los Estados a este instrumento, que aporta elementos básicos para la búsqueda de la igualdad de género y que acompaña a otros promovidos por organismos como la ONU y la OEA.

Uno de los puntos por los que se trabaja desde el marco de la CEDAW es la posibilidad, de denuncia y exigibilidad desde la sociedad civil organizada

Los acuerdos de la CEDAW son instrumentos fundamentales para los procesos de exigibilidad en cada país pues abarcan los temas fundamentales para lograr la

---

<sup>1</sup> Este Convenio se conoce como CEDAW por sus siglas en inglés.

igualdad de género. Se consideran como una guía para el desarrollo dado que sugiere un programa de acción que, de cumplirse, llevaría a los Estados y a la sociedad en general a un plano de desarrollo superior. Justifica la igualdad de los sexos como una necesidad social e indispensable para el desarrollo. Sus principales elementos son:

- a) **Amplía** la responsabilidad estatal. Precisamente porque tiene una perspectiva de género, es el primer instrumento internacional que amplía la responsabilidad estatal a actos que cometen personas privadas, empresas o instituciones no estatales u organizaciones no gubernamentales. Esto es importante porque la discriminación contra las mujeres y la violación a sus derechos no sólo se producen en la esfera estatal. El Artículo 2, inc. (e) establece “los Estados están obligados a tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas.”
- b) **Obliga** a los Estados a adoptar medidas concretas para eliminar la discriminación contra las mujeres. Según el Artículo 2, los Estados que ratifiquen deben condenar toda forma de discriminación basada en el sexo o género, y deben tomar las medidas concretas para lograrlo (tales como consagrar la igualdad en sus constituciones, políticas; abolir las leyes, costumbres y prácticas que redunden en discriminación contra las mujeres; establecer protecciones jurídicas contra la discriminación; crear mecanismos de denuncia, etc.).
- c) **Permite** medidas transitorias de “acción afirmativa”, que llama medidas especiales de carácter temporal. Debido al reconocimiento que hace la CEDAW de la histórica desigualdad entre hombres y mujeres en el goce de los derechos humanos, y al hecho de que tratar a personas que se encuentran en situaciones desiguales como si tuvieran el mismo poder no puede redundar en la eliminación de la discriminación. El Artículo 4.1. de la CEDAW establece que los Estados pueden tomar medidas especiales de carácter temporal que aceleren el logro de la igualdad entre los sexos sin que estas sean interpretadas como discriminatorias para los hombres.



- d) **Define** la discriminación y establece un concepto de igualdad sustantiva. Su contenido gira alrededor de dos conceptos: la igualdad entre los sexos y la no discriminación contra las mujeres en todas sus formas. En sus “comentarios finales” y las “recomendaciones generales”, el Comité de la CEDAW profundiza y amplía el significado de la igualdad entre los sexos para incluir a sectores o grupos de mujeres que viven una triple discriminación.
- e) **Fortalece** el concepto de indivisibilidad de los derechos humanos. En la CEDAW aparecen con igual importancia todos los derechos al establecer en un sólo instrumento a los derechos económicos, sociales, culturales, civiles, políticos, así como derechos colectivos de las mujeres como el derecho al desarrollo.

**Al apreciar** que el acto discriminatorio puede producirse en distintas etapas de la existencia de un derecho: el reconocimiento, el goce o ejercicio, la CEDAW obliga a los Estados a reconocer los derechos de las mujeres y a proveer las condiciones materiales y espirituales para que puedan gozar de los derechos reconocidos y crear los mecanismos para denunciar su violación y lograr un resarcimiento. La Convención de la CEDAW se basa en tres principios centrales:

- a) **Promueve un modelo de igualdad sustantiva** que comprende: igualdad de oportunidades, igualdad de acceso a las oportunidades e igualdad de resultados. El concepto en que se apoya este modelo es el reconocimiento de que la igualdad formal, a menudo expresada en leyes, marcos y políticas neutrales en cuanto al género, podría no ser suficiente para garantizar que las mujeres gocen de los mismos derechos que los hombres y por ello provee de normas basadas en la noción de que las diferencias entre hombres y mujeres —ya sean las basadas en lo biológico (sexo) y/o las socialmente creadas (género)— resultan en experiencias de disparidad y desventaja desproporcionada para las mujeres.
- b) **Exige que se entienda la discriminación en su sentido más amplio** y que se reconozcan aquellos tipos de discriminación que no son tan obvios o directos. Señala, por ejemplo, que en áreas en las cuales las mujeres tienen desventajas

importantes, la aplicación de una regla neutral que provee igualdad de acceso de hombres y mujeres podría resultar en discriminación, y que la eliminación de todas estas prácticas contra las mujeres es necesaria para garantizar la igualdad sustantiva (real) entre hombres y mujeres.

- c) **Se refiere a la aceptación voluntaria de los Estados** signatarios de asumir obligaciones legalmente vinculantes para eliminar todas las formas de discriminación hacia las mujeres y garantizar la igualdad entre hombres y mujeres a nivel doméstico. Al hacer esto, los Estados se comprometen a regirse por normas y medidas de la CEDAW y, de esta manera, apoyar la rendición de cuentas internacional y los esfuerzos a nivel nacional para estimular la promoción e implementación efectiva de los derechos humanos de las mujeres.

Dado que los mecanismos internacionales para implementar la CEDAW son, en muchos casos, inadecuados o insuficientes, se estableció un **Protocolo Facultativo** como mecanismo jurídico que introduce aspectos no contemplados. Es un documento abierto a la ratificación voluntaria por los Estados (por eso el nombre de opcional o facultativo) pero que, al adherirse a él, facultan al Comité de la Convención —que supervisa las obligaciones derivadas de la Convención — para recibir comunicaciones de particulares que consideren haber sufrido violación de algunos derechos establecidos en la Convención y permiten al propio Comité de la CEDAW contextualizar los derechos establecidos en abstracto en la Convención así como ampliar la interpretación y aplicación práctica, haciendo más efectiva su implementación.

Antes del establecimiento de este Protocolo, el único mecanismo previsto en la Convención era el procedimiento de informes periódicos de los Estados, sin existir procedimientos específicos que contemplaran violaciones individuales o extensivas sobre derechos humanos de las mujeres, con la posibilidad de obtener una reparación.

A partir de un procedimiento de comunicaciones, la CEDAW propicia una guía detallada del contenido de las normas establecidas en la Convención. En el análisis

de un caso particular, el Comité estaría en mejores condiciones de hacer una apreciación más completa de una ley o política nacional en un contexto determinado. Por otra parte, este proceso de revisión de las comunicaciones estimula cambios en la legislación y prácticas nacionales y obliga a los Estados a esforzarse para cumplir con las obligaciones asumidas al ratificar la CEDAW.

El Protocolo es un recurso internacional importante para las mujeres, porque en general las leyes nacionales no las protegen de violaciones de derechos básicos, como la discriminación de género en el mercado de trabajo o en la legislación laboral; y cuando sí lo hacen, encuentran discriminaciones de hecho que obstaculizan los recursos para solicitar la protección. Los funcionarios encargados carecen de entrenamiento necesario para cumplir sus obligaciones en relación con la violación de los derechos humanos y no toman en cuenta las disparidades de género y los impedimentos que las mujeres encuentran para demandar reparaciones a esas violaciones.

El Protocolo Facultativo crea mayor conciencia pública sobre las garantías internacionales a los derechos humanos de las mujeres y una mayor atención a la CEDAW por personas, grupos y organizaciones no gubernamentales de mujeres. También crea doctrina sobre los derechos humanos de las mujeres, contribuyendo así a su integración en los programas de derechos humanos de las Naciones Unidas; sirve de inspiración para que otros organismos de derechos humanos de la ONU profundicen en la naturaleza y el ámbito de los aspectos específicos de la discriminación de género y, finalmente, coloca a la CEDAW en condiciones de igualdad con otros tratados internacionales que tienen procedimientos de comunicaciones, que dan a sus organismos de supervisión y monitoreo autoridad para recibir y considerar comunicaciones.<sup>2</sup>

Haurralde Fundazioa ha participado en el 2014/2015 en la Plataforma CEDAW Sombra España formando una comisión desde Euskadi y analizando la salud mujer y discapacidad, mujer e inmigración y los planes desde las 3 Diputaciones Forales

---

<sup>2</sup> Alda Facio: UNIFEM – México: CEDAW (Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer) en 10 Minutos. México, 2006  
<http://www.unifemweb.org.mx/un/documents/cendoc/cedaw/cedaw01.pdf>

de Euskadi. La plataforma CEDAW Sombra presentó en 2015 a la Sesión del comité CEDAW en Ginebra con la adhesión de 277 asociaciones de todo el Estado español a dicho informe.

Respecto al Informe Sombra sobre la aplicación en España 2015-2018, desde la presentación en 2014 del respectivo informe, correspondiente al período 2008-2013, firmado por 267 ONG, ha habido cierta recuperación económica, pero no se han restituido los niveles de empleo, protección social, educación, sanidad y servicios sociales de 2008, con incidencia en la discriminación y la violencia hacia las mujeres.

El Pacto de Estado contra la Violencia de Género aprobado por el Parlamento en septiembre de 2017 ha supuesto un aumento en los Presupuestos del Estado para 2018, que no se ha ejecutado hasta finales de dicho año, no alcanzando por tanto aún a la prevención y atención a las víctimas. El cambio de gobierno tras la moción de censura de junio 2018 ha activado la aplicación de sus 214 medidas.

Los artículos y recomendaciones de especial interés que consideramos responden a nuestro marco conceptual del presente Plan Pro igualdad, son:

- **La violencia contra las mujeres en la Recomendación General CEDAW Nº 12:**  
No define la problemática de la violencia, sin embargo, asume que el concepto de discriminación incorpora el de violencia en relación con los artículos 2, 5, 11, 12 y 16 de la CEDAW.
- **La violencia contra las mujeres en la Recomendación General CEDAW Nº 19:**  
Expresamente señala que la violencia es una forma extrema de discriminación que afecta a las mujeres por el hecho de ser, quienes se ven limitadas, restringidas o menoscabadas en el ejercicio de los derechos que establece la Convención. Señala la obligación del Estado de combatir violencia ámbitos públicos y privados; establece que el hostigamiento sexual es una forma de violencia; que la violencia pone en peligro de vida y salud; llama la atención sobre la violencia para mujeres de zonas rurales; y la violencia doméstica como una forma de violencia.
- **El derecho a la salud sexual y reproductiva en Recomendación CEDAW Nº 24 .** De conformidad con el texto **del artículo 12**, se establece la obligación de los Estados a brindar y garantizar el acceso a las mujeres, niñas y adolescentes a los servicios de atención médica durante todo su ciclo vital, en particular en relación con la planificación de la familia, el embarazo, el parto y el período posterior al parto.
- Otro punto importante y gran aporte de la CEDAW, es el cuestionamiento a la igualdad por su sesgo androcéntrico, la aplicación de la Convención a la discriminación por motivos de género se encuentra en la definición de discriminación contenida en la **Recomendación 28 del Comité de la CEDAW.**

## 1.2 Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena, 1993)

Reafirma con toda claridad que los derechos humanos de las mujeres, en todo su ciclo vital, son inalienables y constituyen parte integrante e indivisible de los derechos humanos universales.

Subraya la importancia de eliminar la violencia contra las mujeres en la vida pública y privada, de eliminar todas las formas de acoso sexual, la explotación y la trata de mujeres, los prejuicios sexistas en la administración de la justicia y erradicar los conflictos que puedan surgir entre los derechos de la mujer y las consecuencias perjudiciales de ciertas prácticas tradicionales o costumbres, de prejuicios culturales y del extremismo religioso.

La Conferencia solicitó a la Asamblea General instar a los Estados a que combatan la violencia contra las mujeres, definiendo que las violaciones de los derechos humanos de las mujeres en situaciones de conflicto armado, constituyen violaciones a los principios fundamentales de los derechos humanos y el derecho humanitario internacional. Todos los delitos de ese tipo, en particular los asesinatos, violaciones sistemáticas, esclavitud sexual y embarazos forzados, requieren una respuesta especialmente eficaz.

Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación en condiciones de igualdad de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural, en los planos nacional, regional e internacional, y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional. La violencia y todas las formas de acoso y explotación sexual, en particular las derivadas de prejuicios culturales y de la trata internacional de personas, son incompatibles con la dignidad y la valía de la persona humana y deben ser eliminadas. Esto puede lograrse con medidas legislativas y con actividades nacionales y con la participación de la cooperación internacional en esferas tales como el desarrollo económico y social, la educación, la atención a la maternidad, a la salud y el apoyo social.

A partir del consenso unánime que establece que los derechos humanos y las

libertades fundamentales son patrimonio inalienable de todos los seres humanos y que su promoción y protección es la responsabilidad primordial de los gobiernos, la **Conferencia Mundial de Derechos Humanos**, reafirmó el solemne compromiso de cumplir su obligación de promover el respeto universal, la observancia y protección de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos en conformidad con la Carta de las Naciones Unidas y de otros instrumentos relativos a los derechos humanos y el derecho internacional.

La promoción y protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales se considera un objetivo prioritario de las Naciones Unidas, de conformidad con sus propósitos y principios, en particular para los fines de la cooperación internacional. Esta debe tratar los derechos humanos en forma global, justa y equitativa, en pie de igualdad y con el mismo interés. La igualdad de derechos de la mujer y el hombre se menciona explícitamente en el Preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas, y en los principales instrumentos internacionales de derechos humanos se incluye el sexo entre los motivos por los cuales se prohíbe a los Estados toda discriminación.

Los gobiernos deben abstenerse de violar los derechos humanos de las mujeres, además de trabajar activamente para promover y proteger esos derechos a través de los códigos de familia, civiles, penales, laborales y comerciales y en las reglamentaciones administrativas.

La Plataforma de Acción reafirma:

- La importancia de garantizar la universalidad, objetividad e imparcialidad en el examen de las cuestiones relacionadas a los derechos humanos.
- Que los derechos humanos de las mujeres y de las niñas son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales.
- Que el disfrute pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales por las mujeres y las niñas constituyen una prioridad para los gobiernos y las Naciones Unidas, y son esenciales para el adelanto de las mujeres.

Dando continuidad a este proceso, el **20 de diciembre de 1993** la Asamblea General de Naciones Unidas promulgó la **Declaración Sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer**. La Declaración expresa un significativo cambio conceptual y político en el abordaje de la violencia de género, proponiendo una “formulación clara de los derechos que han de aplicarse a fin de lograr la eliminación de la violencia contra la mujer en todas sus formas, un compromiso por parte de los Estados de asumir sus responsabilidades, y un compromiso de la comunidad internacional para eliminar la violencia contra la mujer”.<sup>3</sup>

Lamentablemente estos consensos, prácticamente unánimes, no se traducen en acciones concretas y las brechas entre la existencia de derechos y la posibilidad de disfrutarlos efectivamente son todavía considerables.

### **1.3 Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Belém do Pará, 1994)**

La violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre hombres y mujeres.

El trabajo de las organizaciones y de los movimientos de mujeres de América Latina y El Caribe para denunciar la violencia de género y aportar propuestas, viabiliza que en 1994 la Organización de Estados Americanos (OEA), aprobó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (llamada también Convención de Belém Do Pará)<sup>4</sup>.

La Convención establece que los Estados partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia. Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación.

---

<sup>3</sup> Para conocer los 6 artículos ver en: [http://www2.ohchr.org/spanish/law/mujer\\_violencia.htm](http://www2.ohchr.org/spanish/law/mujer_violencia.htm)

Se comprometen a actuar con la debida diligencia para prevenir investigar y sancionar la violencia contra la mujer; incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso. Tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer.

Los Estados partes en esta Convención y la Comisión Interamericana de Mujeres, podrán requerir a la Corte Interamericana de Derechos Humanos opinión consultiva sobre la interpretación de esta Convención. Cualquier persona o grupo de personas, o entidad no gubernamental legalmente reconocida en uno o más Estados miembros de la Organización, pueden presentar a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos peticiones que contengan denuncias o quejas de violación al artículo 7 de la presente Convención por un Estado parte, y la Comisión las considerará de acuerdo con las normas y los requisitos de procedimiento para la presentación y consideración de las peticiones estipulados en la Convención Americana sobre Derechos Humanos y en el Estatuto y el Reglamento de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.<sup>5</sup>

Otro aspecto importante para destacar es la recomendación para que los Estados adopten medidas tomando en cuenta factores relativos a la vulnerabilidad ante la violencia de género, por ejemplo, condición étnica y/o racial, situación de migrantes, refugiadas o desplazadas, edad o franja etaria (jóvenes, niñas, ancianas), si tienen alguna discapacidad, situación social y económica, contexto de conflicto armado, privación de libertad, etc. Haurralde Fundazioa incluye la Convención Interamericana dado que es una fuente de consulta, de trabajo e incidencia con sus socias de América Latina y el Caribe.



## 1.4 Conferencia Internacional Sobre Población y Desarrollo (El Cairo, 1994)

### Programa de Acción

Reconoce como derecho básico de las personas tomar decisiones sobre su reproducción, plantea un concepto amplio de salud reproductiva como la capacidad de disfrutar de una vida sexual satisfactoria y sin riesgos, acuerdos respecto a la reducción de la mortalidad infantil y materna, acceso universal a la educación y a servicios de salud reproductiva y planificación familiar.

La Conferencia ratificó que “la pobreza generalizada sigue siendo el principal problema con que se tropieza al efectuar actividades de desarrollo. La pobreza suele ir acompañada de desempleo, malnutrición, analfabetismo, un bajo nivel social de la mujer, riesgos ambientales y un acceso limitado a servicios sociales y sanitarios, incluidos los servicios de salud reproductiva que a su vez incluye la planificación de la familia. Todos estos factores contribuyen a elevar los niveles de fecundidad, morbilidad y mortalidad, así como a reducir la productividad económica. La pobreza está también profundamente relacionada con la inadecuada distribución espacial de la población, el uso insostenible y la distribución no equitativa de recursos naturales tales como la tierra y el agua, y una grave degradación del medio ambiente”.<sup>6</sup>

Las medidas claves para seguir ejecutando el Programa de Acción de dicha Conferencia (Nueva York 1999) establecen que su aprobación<sup>7</sup> marcó el inicio de una nueva era en las esferas de población y desarrollo. El objetivo del acuerdo trascendental fue mejorar la calidad de vida y el bienestar de los seres humanos y promover el desarrollo humano, reconociendo las interrelaciones existentes entre las políticas y los programas de población y desarrollo encaminados a lograr la erradicación de la pobreza y el crecimiento económico sostenido en el contexto del desarrollo sostenible.

---

<sup>4</sup>Adoptada en Belém do Pará, el 9 de junio de 1994, en el Vigésimo Cuarto Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General.

<sup>5</sup>Comisión Interamericana de Mujeres OEA. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención de Belém Do P

Reconoce que el objetivo de la potenciación y la autonomía de la mujer y el mejoramiento de su situación política, social, económica y de salud es, en sí mismo, una meta sumamente importante y es esencial para el logro del desarrollo sostenible. La ejecución del Programa y el logro de mayores resultados deben considerarse en estrecha relación con los resultados y el seguimiento coordinado con las demás conferencias importantes de las Naciones Unidas celebradas en el decenio de 1990.

En general se considera que esta Conferencia señaló nuevos rumbos y significó un cambio de paradigmas en relación con los temas de población y al hecho de reconocer el concepto de salud y derechos reproductivos como un Derecho Humano, su inclusión en nuestro marco normativo es esencial de cara al trabajo en Derechos sexuales y derechos reproductivos.

### 1.5 Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing, 1995)

Programa de Acción  
Incorpora el concepto de género como fundamental para el desarrollo económico, promoviendo la autonomía económica de la mujer como un instrumento efectivo de combate a la pobreza.

La Plataforma de Acción de Beijing es un hito fundamental. Señala que “la erradicación de la pobreza basada en el crecimiento económico sostenido, el desarrollo social, la protección del medio ambiente y la justicia social exige la participación de la mujer en el desarrollo económico y social en igualdad de oportunidades, y la participación plena y en pie de igualdad de mujeres y hombres en calidad de agentes y beneficiarios de un desarrollo sostenible centrado en la persona, por tanto, es indispensable diseñar, aplicar y vigilar, a todos los niveles, con plena participación de la mujer, políticas y programas efectivos, eficaces y sinérgicos, que tengan en cuenta el género, y contribuyan a promover la potenciación del papel y el adelanto de las mujeres”.

La aplicación de la Plataforma de Acción, vigente en el siglo XXI, exige el compromiso de los gobiernos y la comunidad internacional en promover la

independencia económica de la mujer, mejorar los niveles de empleo, erradicar la carga persistente que genera mayor pobreza para las mujeres, combatir las causas de esta pobreza mediante cambios en las estructuras económicas, garantizar el acceso a los recursos productivos, las oportunidades y los servicios públicos para un desarrollo sostenible centrado en la persona, el cumplimiento de demandas y necesidades y el disfrute en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Además, la Plataforma requiere la movilización apropiada de recursos a nivel nacional e internacional procedentes de todos los mecanismos de financiación disponibles, incluidas las fuentes multilaterales, bilaterales y privadas. Promueve la provisión de recursos financieros para fortalecer la capacidad de las instituciones nacionales, subregionales, regionales e internacionales, y el compromiso de lograr la igualdad de derechos, de responsabilidades y de oportunidades, así como la igualdad de participación de las mujeres y los hombres en todos los procesos de determinación de políticas a nivel nacional, regional e internacional y el fortalecimiento de mecanismos en todos los niveles para rendir cuentas a las mujeres.

Los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer deberían ser los organismos centrales de coordinación de políticas de los gobiernos. Su tarea principal es prestar apoyo en la incorporación de la perspectiva de la igualdad de género en todas las esferas de la política y en todos los niveles de gobierno.

<sup>6</sup>UNFPA: Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, El Cairo, 1994. Programa de Acción.

<sup>7</sup> Programa de Acción de la Conferencia, aprobado por consenso el 13 de septiembre de 1994, que la Asamblea General hizo suyo en su resolución 49/128, de 19 de diciembre de 1994.

El consenso internacional logrado en Beijing reconoce que, en casi todos los Estados miembros, se han creado “mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer orientados, entre otras cosas, a diseñar, fomentar, aplicar, ejecutar, vigilar, evaluar, estimular y movilizar el apoyo de políticas que promuevan el adelanto de la mujer”. También constata que muchos de esos mecanismos son de funcionamiento deficiente para el logro de objetivos debido a “mandatos poco claros, falta de personal capacitado, datos inexistentes, recursos y un apoyo político insuficiente de los dirigentes políticos nacionales”.

Es obvio que el funcionamiento de los mecanismos nacionales depende de la provisión de recursos humanos y económicos, además de voluntad política de los niveles de decisión respecto a la inclusión del género en las políticas nacionales. Como respuesta a estos “distintos niveles de compromiso”, se han fortalecido los órganos regionales dedicados al adelanto de la mujer, como la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer y el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Lamentablemente, los recursos que disponen son limitados, lo cual obstaculiza la plena aplicación de sus mandatos.

La comunidad internacional reconoció que el pleno disfrute de la igualdad de derechos de la mujer se ve obstaculizado por varias otras razones: las discrepancias entre las leyes de algunos países y los instrumentos internacionales de derechos humanos; procedimientos administrativos excesivamente complejos; falta de sensibilización de los órganos judiciales respecto a los derechos humanos de la mujer; falta de vigilancia adecuada a violaciones de los derechos humanos de las mujeres; representación insuficiente en los sistemas de justicia; ausencia y escasez de información sobre los derechos y persistencia de actitudes y prácticas que perpetúan la desigualdad de facto de la mujer. También persiste el incumplimiento de las leyes o los códigos de familia, civiles, penales, laborales y comerciales, o de reglamentos y normas administrativos que tienen por objeto asegurar el pleno disfrute por las mujeres de los derechos humanos y las libertades fundamentales.<sup>8</sup>

Esta identificación de problemas ha permitido que en la Plataforma de la IV Conferencia de Beijing, surjan recomendaciones y objetivos estratégicos para el ejercicio de los derechos de las mujeres. Se recomienda que los mecanismos institucionales para este fin deban estar en las más altas esferas del Gobierno Central y de los Gobiernos Autónomos bajo responsabilidad de una autoridad al más alto nivel. Esa autoridad deberá agilizar, según proceda, la planificación descentralizada, la aplicación y vigilancia con miras a lograr la participación de organizaciones no gubernamentales y organizaciones comunitarias, empezando por organizaciones de base, sobre todo de mujeres. Sugiere que disponga de suficientes recursos presupuestarios y capacidad profesional para que se incida en la formulación y ejecución de las políticas gubernamentales. Finalmente, la Plataforma promueve que los gobiernos y otros agentes deben fomentar la formulación de políticas activas y visibles para la incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y programas, de modo que antes de que se adopten las decisiones, se realice un análisis de sus posibles efectos para uno y otro sexo. La aplicación en los Estados de las recomendaciones precedentes busca lograr objetivos estratégicos que podrían generar condiciones positivas para las mujeres, distintas a las que en la actualidad viven millones en el mundo entero.

Haurralde Fundazioa participa en la plataforma nacional [beijing20\\_sociedadcivil@googlegroups.com](mailto:beijing20_sociedadcivil@googlegroups.com) y Post 2015 y ha estado en la 59CSW en Marzo del 2015 desde donde se ha promulgado a nivel de España la declaración política de la Plataforma Beijing+20 y Post2015, con el acuerdo de todas las organizaciones de España y CCAA allí presentes. **En lo que respecta a Haurralde Fundazioa y el presente plan especialmente destacamos las medidas que han de adoptar los mecanismos nacionales, descentralizados y autónomos:**

- ✓ **Facilitar** la formulación y aplicación de políticas gubernamentales sobre la igualdad entre mujeres y hombres, elaborar estrategias y metodologías adecuadas y promover la coordinación y la cooperación dentro del gobierno central a fin de conseguir que una perspectiva de género se incorpore normalmente en todos los procesos de formulación de políticas.
- ✓ **Promover** y establecer relaciones de cooperación con las dependencias pertinentes del gobierno, los centros de estudio e investigación sobre la mujer, las instituciones académicas y educacionales, el sector privado, los medios de difusión, las organizaciones no gubernamentales, especialmente las organizaciones de mujeres, y todos los demás agentes de la sociedad civil.

- ✓ **Emprender** actividades centradas en la reforma jurídica con relación a, entre otras cosas, la familia, condiciones de empleo, seguridad social, impuesto sobre la renta, igualdad de oportunidades en la educación, medidas positivas para promover el adelanto de la mujer, y la percepción de actitudes y una cultura favorables a la igualdad, y también promover una perspectiva de género en las reformas jurídicas de las políticas y los programas.
- ✓ **Promover** mayor participación de la mujer como agente activa en el proceso de desarrollo, que tendría como resultado mejorar la calidad de la vida para todos.
- ✓ **Establecer** vínculos directos con órganos nacionales, regionales e internacionales relacionados con el adelanto de las mujeres.
- ✓ **Capacitación y asesoramiento** a los organismos gubernamentales a fin de que tengan en cuenta en sus políticas y programas una perspectiva de género.

## 1.6 ONU MUJERES

El 2 de julio de 2010 la Asamblea General de la ONU crea mediante una resolución unánime la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres que se conoce como ONU MUJERES.

La creación de ONU Mujeres significó un compromiso sin precedentes por los Estados miembros de la ONU para ampliar el apoyo a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y marcó la culminación exitosa de muchos años de trabajo de las organizaciones de la sociedad civil para crear una organización sólida en las Naciones Unidas dedicada a fomentar y satisfacer las necesidades de las mujeres y las niñas en todo el mundo. Con un mandato que abarca a todos los países, ONU Mujeres desempeña tres funciones principales:

- ✓ Apoya las deliberaciones de Estados miembros de la ONU en órganos intergubernamentales, como la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer donde se negocian y acuerdan políticas, principios y normas internacionales, y dirige y coordina los esfuerzos de todo el sistema de la ONU en pos de la igualdad de género.
- ✓ Ayuda a los países a poner en práctica los principios para lograr cambios en la vida de las mujeres. La asistencia de ONU Mujeres se centra en apoyar el liderazgo de mujeres; fortalecer el empoderamiento económico; eliminar la violencia; promover su participación en los procesos de paz y seguridad; y garantizar que la planificación y la elaboración de presupuestos que den respuesta a las necesidades y los derechos de las mujeres.

- ✓ La Entidad comenzó a operar el 1 de enero de 2011 y es producto de la fusión de cuatro instancias de la ONU dedicadas a la igualdad de las mujeres: División para el Adelanto de la Mujer, Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer, Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer y Fondo de Desarrollo de la ONU para la Mujer. Su creación reconoció que la combinación de recursos, mandatos y conocimiento experto darían un impulso más fuerte hacia el empoderamiento de las mujeres.

La visión de ONU Mujeres consiste en “un mundo donde las sociedades estén libres de discriminación por motivos de género, donde mujeres y hombres gocen de igualdad de oportunidades, donde el desarrollo integral de las mujeres y las niñas esté garantizado de modo que puedan ser agentes activas del cambio, y donde los derechos de las mujeres sean respetados por todas las iniciativas de promoción del desarrollo, los derechos humanos, la paz y la seguridad”. Opera bajo la premisa que las mujeres de todos los rincones del planeta y en todo su ciclo vital, tienen el derecho a vivir libres de discriminación, violencia pobreza y que la igualdad de género es imprescindible para alcanzar el desarrollo de los pueblos.

Los compromisos, normas y principios internacionales en materia de igualdad de género se establecen mediante acuerdos intergubernamentales. Estos estimulan diversas acciones en los países que a menudo trabajan con quienes defienden los derechos de las mujeres, adoptan nuevas leyes y programas, así como los presupuestos para darles cumplimiento. ONU Mujeres apoya muchos aspectos de este proceso, basándose en los acuerdos centrales sobre el empoderamiento de las mujeres.

**La Comisión de la ONU de la Condición Jurídica y Social de la Mujer es el principal órgano intergubernamental dedicado a promover la igualdad de género**, y en este sentido, la responsabilidad primordial de respaldarla recae sobre ONU Mujeres. Durante su sesión anual, la Comisión debate temas centrales para

los derechos y el empoderamiento de las mujeres, supervisa los avances y recomienda acciones para los gobiernos, las instituciones internacionales y los grupos de la sociedad civil, entre otros. En 2011 la Comisión analizó al acceso de las mujeres y su participación en la educación, la capacitación, la ciencia y la tecnología, así como a la igualdad de acceso al pleno empleo y al trabajo decente.

En el mundo las mujeres están empleando las tecnologías de la información para generar conciencia y cambiar el curso de la historia, como se ha demostrado recientemente mediante el uso de las redes sociales en los levantamientos que sacudieron a los Estados Árabes.

El potencial de las mujeres para innovar se ha aprovechado solo parcialmente, mientras que los estereotipos de género todavía determinan las oportunidades de empleo. Entre otras recomendaciones, la Comisión instó a mejorar la transición de la educación al pleno empleo y el trabajo decente; a incrementar el número de mujeres con empleo en la ciencia y la tecnología; y a incorporar una sensibilidad hacia las necesidades de las mujeres en la ciencia y la tecnología.

ONU Mujeres también brindó apoyo vital a los Estados Miembros de la ONU en la 65.ª sesión de la Asamblea General en 2010, en particular al seguimiento de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, la trata de mujeres y niñas y la eliminación de la violencia contra las mujeres. Las recomendaciones y análisis efectuados por ONU Mujeres ayudaron a los Estados miembros a reforzar el consenso global en torno a la acción para combatir todas las formas de violencia contra las mujeres, con énfasis sin precedentes en la necesidad de prevención.

### **1.7 Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible es un acuerdo histórico negociado y aprobado por los 193 Estados Miembros de las Naciones Unidas, el 25 de septiembre del 2015. Está compuesta por 17 ODS, 169 objetivos y 232 indicadores. Su fin estratégico es abordar las dimensiones económica, social, ambiental y política del desarrollo sostenible de forma integral e integrada.

Si bien son los gobiernos nacionales los que deben comprometerse con la consecución y cumplimiento de los ODS a través de medidas políticas y estrategias sostenibles, el papel de la sociedad civil y de la ciudadanía es central. Es la sociedad civil la que debidamente formada e informada, debe contribuir a esta consecución, siguiendo el progreso e identificando brechas y

desafíos para alcanzar las metas planteadas. Los ODS se basan en cinco principios básicos: personas, planeta, prosperidad, paz, alianzas.



HF sostiene su trabajo desde la premisa de que dichos ODS deben trabajarse en las políticas públicas para la igualdad con un enfoque feminista y de género. Pone especial acento en el objetivo 5 IGUALDAD DE GÉNERO, y su interrelación y entrecruzamiento con los otros objetivos, en especial con los ODS 10, (REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES) 13 (ACCIÓN POR EL CLIMA), 16 (PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS) y 17 (ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS).

Es así como desde HF se consolida la visión y el análisis que los enfoques feministas, además de ser críticos sobre la implementación de estos acuerdos, deben incorporar la concepción de derechos humanos de las mujeres y sus libertades fundamentales, lo cual resulta imprescindible pero no suficiente para provocar el cambio en las culturas sociales que sustenta las relaciones desiguales de género.

## 2. MARCO NORMATIVO EUROPEO

- **Tratado de Roma** (25 de marzo de 1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
- **Tratado de la Unión Europea**, (Maastrich, 9 de febrero de 1992), contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- **Tratado de Ámsterdam** (firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE). Modifica el artículo 6 (antiguo artículo F) del Tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer.
- **Plan de trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres 2010-2015 de la Comisión de las Comunidades Europeas**. La Comisión describe ámbitos prioritarios para la acción de la Unión Europea durante ese período e identifica objetivos prioritarios y acciones clave para cada uno de ellos.

## • El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul)

El 11 de abril de 2014, España ha depositado el Instrumento de Ratificación del Convenio. El Convenio ha sido publicado en el BOE del viernes 6 de junio de 2014 el cual entró en vigor el 1 de agosto del 2014.

La importancia del Convenio estriba en que supone el primer instrumento de carácter vinculante en el ámbito europeo en materia de violencia contra la mujer y la violencia doméstica, y es el tratado internacional de mayor alcance para hacer frente a esta grave violación de los derechos humanos, estableciendo una tolerancia cero con respecto a la violencia hacia la mujer. Según un informe de la Agencia de Derechos Fundamentales de la UE, una de cada tres mujeres (33 por ciento o 62 millones de mujeres) a través de los 28 Estados miembros de la UE ha sufrido violencia física y / o sexual desde la edad de 15. Se estima que 500.000 mujeres y niñas sólo en la UE han sufrido la mutilación genital femenina (MGF), mientras que un adicional de 180.000 están en riesgo cada año.

En 2017 España aprueba un Pacto Estado contra la violencia machista. En noviembre del 2017, la Plataforma 7N contra la violencia ha vuelto a exigir que se cumplan sin dilaciones ni excusas las medidas del Pacto, que dependen de actos del Gobierno, en particular el aumento en 200 millones de EUR de la dotación presupuestaria del Estado, desde comienzos de 2018, para las medidas contra la violencia de género que ha acordado el Parlamento (medidas 398 al 405 del Informe refundido del Congreso y Senado). La decisión del Gobierno de no presentar el Proyecto de Presupuestos del Estado para 2018 en el plazo establecido por el art. 1343 de la Constitución no le exime de presentar una modificación presupuestaria para que el Pacto se materialice.

En 2017 el pleno de la eurocámara se adhiere al Convenio de Estambul. La Unión Europea confirma con su Adhesión su compromiso de combatir toda violencia contra la mujer en su territorio y refuerza el marco jurídico vigente.

*Para Haurralde Fundazioa es importante citar y trabajar en su plan desde este convenio porque:*

-El Convenio de Estambul es el primer instrumento internacional jurídicamente vinculante en el ámbito europeo que permite crear un marco jurídico para proteger a las mujeres contra toda forma de violencia.

- El Convenio es el primer tratado internacional que contempla la definición de violencia contra las mujeres como una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación (Art.3) y del concepto de género. Los Estados son considerados responsables si no responden de manera adecuada.

-El texto tiene un fuerte enfoque en la prevención, pero también define y tipifica las distintas formas de violencia contra las mujeres y de violencia doméstica para eliminarlas y perseguir a los autores.

- Los Países que han ratificado el Convenio se comprometen a perseguir internacionalmente la mutilación genital femenina, sin que posibles restricciones de la justicia universal puedan ser un impedimento. Se calcula que medio millón de mujeres y niñas han sido objeto de mutilación genital femenina solo en la Unión Europea, y casi 200.000 están en peligro de sufrirla cada año.

- **Agenda Europea de Migración (Bruselas, 15 de mayo del 2015)**

En la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, la Comisión Europea redacta la Agenda Europea de Migración a partir del balance del Plan de Acción que habían estipulado en conjunción el Parlamento Europeo y el Consejo Europeo como primera respuesta a las tragedias vividas por miles de migrantes que ponen sus vidas en peligro al cruzar el Mediterráneo. El mismo resultó insuficiente demostrando que las respuestas puntuales no funcionan y que la política colectiva europea no ha estado a la altura. Por esto se torna necesario adoptar medidas de emergencia.

- **Política de la Organización Internacional para las Migraciones sobre la Igualdad de Género 2015-2019**

La Organización Internacional para las Migraciones (OIM) expresa que no se logrará garantizar la migración segura, ordenada y humana a menos que se tenga en consideración la igualdad de género. De hecho, la igualdad de género es una cuestión

central en lo que respecta a las causas y consecuencias de la migración y, consiguientemente, para garantizar respuestas institucionales eficaces<sup>4</sup>.

Los parámetros de género influyen en las razones de la migración, en los migrantes y sus destinos, en las vías y redes que utilizan para migrar, así como en las oportunidades y los recursos a su disposición en los lugares de destino, y en las relaciones con el país de origen. Los riesgos, las vulnerabilidades y las necesidades que afrontan los migrantes varían en gran medida en función del sexo y pertenencia a distintos grupos. Las funciones, expectativas, relaciones y dinámicas de poder asociadas a hombres, mujeres, niños o niñas, inciden de manera significativa en todos los aspectos del proceso migratorio, el cual también puede, a su vez, alterar estos principios.

Por estas razones, es fundamental comprender la interacción entre el género y la migración con miras a actuar consecuentemente.

La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) expone que las mujeres y las niñas representan alrededor del 50% de la población refugiada, desplazada internamente o apátrida, siendo más vulnerables las mujeres no acompañadas, embarazadas, jefas de hogar, discapacitadas o adultas mayores. Sólo por su género, una tarea cotidiana como recoger agua o ir al baño puede ponerlas en riesgo de violación, abuso, y cualquier tipo de discriminación y violencia.

### 3. MARCO NORMATIVO ESTATAL

- **Constitución Española 1978.**

- **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.** Esta Ley Orgánica tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres y normativa de desarrollo.

- **Planes Estatales para la Igualdad de Oportunidades:** en el año 1988 se aprueba el I Plan de Igualdad de Oportunidades a nivel estatal y actualmente se encuentra en vigor el Plan Estratégico para el período 2008 – 2011.

---

<sup>4</sup> “Política de la OIM sobre la Igualdad de Género 2015-2019”, Consejo, Centésima sexta Reunión, 19 de noviembre de 2015.

• **Ley orgánica 3/2007, del 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

• **Protocolo Marco de Protección de Víctimas de Trata de Seres Humanos:** adoptado en 2011 junto con su Comisión de Seguimiento mejora los mecanismos de detección, identificación, asistencia y protección de las víctimas.

• **II Plan Nacional de Acción de Mujeres, Paz y Seguridad (2017-2023)**

El Gobierno de España basándose en una de las conclusiones del trabajo sobre Mujer, Paz y Seguridad que impulsó la Resolución 1325, “la desigualdad de género es una amenaza para la paz y la seguridad internacionales”, propone en este Plan contribuir a garantizar la protección de los derechos humanos de las mujeres y las niñas y su participación sustantiva en la prevención de los conflictos, así como en el logro y la consolidación de la paz. Para ello, España integrará este objetivo como parte esencial de su acción en favor de la paz y la seguridad internacionales, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y garantizando su participación en las situaciones de conflicto y posconflicto. Los objetivos que el Gobierno postula para poder llegar a este fin son: 1) Integrar la perspectiva de género en la PREVENCIÓN, GESTIÓN Y RESOLUCIÓN de conflictos y la consolidación de la paz ; 2) Hacer realidad la PARTICIPACIÓN SIGNIFICATIVA de las mujeres en los procesos de adopción de decisiones en relación a la prevención, gestión y solución de conflictos 3) Garantizar la PROTECCIÓN y el respeto de los derechos humanos de las mujeres y las niñas en situaciones de conflicto y postconflicto; 4) Introducir de forma efectiva la perspectiva de género en la definición de las medidas concretas de REPARACIÓN Y RECUPERACIÓN de las víctimas de los conflictos.

En dicho Plan se tiene en cuenta la Ley 2/2004, del 25 de marzo, de la Acción y del Servicio Exterior del Estado al establecer como esencial y prioritario interconectar la Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad con otras agendas, de cara a la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en especial de los Objetivos de

Desarrollo Sostenible 5 y 16 y de la propia Resolución CSNU 2242 o los compromisos derivados de la Convención Internacional de Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, incorporar el enfoque de género entre otras, en todas las fases de la Acción Humanitaria en contextos de conflicto, en la reforma de la

arquitectura de consolidación de la paz y en la lucha contra nuevas amenazas. También se manifiesta la necesidad de ahondar en la promoción de la coherencia de políticas con la agenda de derechos humanos, con especial énfasis en los derechos de las mujeres y niñas, y en sistemas de coherencia de políticas para el desarrollo sostenible, tal y como se recoge en la propia agenda 2030 y promueven la OCDE, UE y como el propio marco normativo español.

## 4. MARCO NORMATIVO COMUNICAD AUTONOMA VASCA

**4.1 El Estatuto de Autonomía** en el artículo 9.2. se hace especial mención a la igualdad.

**4.2 Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2018-2021)**, cuyos objetivos prioritarios son: liderazgo de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE, la mayor interlocución sociopolítica de las mujeres, la eliminación de la discriminación salarial y la consolidación de la respuesta institucional ante la violencia contra las mujeres. Dicho Plan se vincula directamente con el Programa de Gobierno para la XI Legislatura y con el VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres.

Las líneas y programas de trabajo propuestas en el Plan son: el Programa Beldur Barik, destinado a la prevención de la violencia contra las mujeres entre jóvenes, y a la construcción de las actitudes y comportamientos individuales y colectivos que permitan superar la actual situación de violencia sexista.; Cursos de formación on-line a profesionales-jabetuz; subvenciones para impulsar la sensibilización, prevención y apoyo en materia de violencia contra las mujeres; Programa mundial sobre servicios esenciales para las mujeres y niñas sometidas a violencia; Comisión de seguimiento del II Acuerdo interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual; Mesa de trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual.

### **4.3 La Ley Autonómica vasca 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres**

En la exposición de motivos, la Ley Vasca 4/2005 declara el principio de igualdad de mujeres y hombres, así como la expresa prohibición de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

La Ley Autonómica promueve una igualdad en sentido amplio, referida no sólo a las condiciones de partida en el acceso a los derechos, al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales, sino también a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquellos en País Vasco. El fin último de la Ley es avanzar en la consecución de una sociedad igualitaria en la que todas las personas sean libres, tanto en el ámbito público como en el privado, para desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales en función del sexo, y en la que tengan en cuenta, valoren y potencien por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres. Por consecuencia la Ley está menos centrada en la violencia, sino que se dirige más a la Administración Vasca a definir los principios y estrategias concretas por el logro de los objetivos de igualdad

### **4.4 Plan de Salud de Gobierno Vasco. 2013/ 2020.**

El Plan de Salud 2013-2020 del Gobierno Vasco contempla 146 acciones específicas para mejorar los resultados y la eficiencia de las políticas públicas en términos de equidad, bienestar y salud

El plan recoge los compromisos adquiridos por las administraciones de Euskadi con la sociedad vasca en materia de salud, y establece lineamientos para promover una vivencia de la sexualidad saludable, placentera e igualitaria. Asimismo establece parámetros para ofrecer una atención integral, continuada y de calidad durante el proceso reproductivo. Sin embargo en materia de salud sexual y reproductiva no incluye la atención específica a las personas con discapacidad, en alguno de los ítems de manera directa, ni establece protocolos de atención a la salud sexual y reproductiva de las mujeres con discapacidad.

#### **4.5 II PLAN FORAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2012-2020 DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA**

Esta plan es un instrumento básico y de referencia para conseguir un modelo de sociedad igualitaria e inclusiva. Es el resultado de un proceso participativo en el que HF ha colaborado así como otras asociaciones de Gipuzkoa aportando la visión desde las bases.

#### **4.6 PRIMERA NORMA FORAL DE IGUALDAD DE EUSKAL HERRIA 4/03/2015**

Esta Norma Foral es una herramienta jurídica, para avanzar hacia un nuevo modelo social de inclusión.

#### **4.7 V PLAN DE ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA CIUDADANÍA, INTERCULTURALIDAD E INMIGRACIÓN 2018-2020**

A diferencia del Plan anterior, que correspondía al período 2014-2016, denominado Estrategia Vasca por la Inmigración, el V Plan responde a la necesidad de expresar, ya desde su título, la preocupación por la gestión de un fenómeno social estructural que va a marcar el devenir de la sociedad vasca, a saber, la creciente diversidad de la comunidad, en clave de ciudadanía, derechos, igualdad de trato y no discriminación, respeto a la diversidad cultural, transformación social a partir de la convivencia intercultural, inclusión, integración y cohesión social.

#### **4.8 La Ley 1/2007, de 22 de febrero, de Cooperación para el Desarrollo**

LEY 1/2007, de 22 de febrero, de Cooperación para el Desarrollo y LEY 5/2008, de 19 de junio, por la que se crea y regula la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo.

Apuesta decididamente por un modelo de desarrollo humano sostenible, convirtiendo en objetivo inalienable para su consecución el logro de la equidad de género, así como el desarrollo de los últimos Planes Directores, incluido el actualmente en vigor.



## 3. MARCO CONCEPTUAL

### Introducción

Un marco teórico conceptual conlleva valores, principios y sentidos políticos comunes que guían las propuestas de acción, en este caso de HF para cumplir con su misión, visión y objetivo de desarrollo a favor del ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres desde una propuesta política feminista. En este sentido este marco conceptual pretende ser nuestro instrumento de referencia en el ámbito interno y en nuestro campo propio de acción, que nos permita no reproducir sesgos de género e inequidades en el ámbito interno ni externo de la organización.

*"La exigencia de su real universalidad desde una perspectiva de género con el reconocimiento de las mujeres y los hombres y su diversidad sexual y cultural, desde una perspectiva étnica con los derechos de pueblos; los derechos de culturas diversas que fluyen tras fronteras y continentes dentro y fuera de categorías cerradas como occidente y oriente, primitivismo y civilización, y vindican la diversidad cultural con equidad, como un derecho humano colectivo; desde una perspectiva etaria, con los derechos de las personas por grupos de edad específicos; desde una perspectiva del desarrollo humano, con los derechos de países, grupos sociales y personas pobres que habitan todas las categorías mencionadas y vindican su derecho al desarrollo y al bienestar sin tener que asimilarse a hegemonías. Y esos derechos humanos se entrelazan con la perspectiva de la libertad civil, política, religiosa, sexual, frente al autoritarismo, la persecución y la represión política."*<sup>5</sup>

Los derechos tienen como base conceptual las normas internacionales de derechos humanos, la promoción y la protección de dichos derechos. El Estado es el principal garante de los derechos y se constituye como titular de obligaciones. Es también importante mencionar que la ciudadanía debe internalizar/aprender a asumir una corresponsabilidad en la vigencia de los derechos humanos.

---

<sup>5</sup> Lagarde y de los Ríos, Marcela; *"El feminismo en mi vida. Hitos, claves y topías"*, 2012, Pag. 94. Inmujeres DF, Gobierno de la Ciudad de México. Instituto de las Mujeres del Distrito Federal.

Se parte de la noción fundamental de que los derechos de las mujeres están integrados dentro del ámbito de los Derechos Humanos. La Declaración Universal de los Derechos Humanos es el único instrumento de consenso internacional que proclama que “*todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona tiene todos los derechos y libertades*”, por lo que su mandato prima en relación a cualquier norma nacional o uso local. Bajo esta declaración, para las mujeres, la igualdad significa obtener derechos que les han sido negados como resultado de la discriminación y exclusión.

Aplicar un **enfoque de derechos** humanos a la propuesta de la Haurralde Fundazioa (HF) significa consolidar una propuesta política que contribuya a reconocer, visibilizar y realizar acciones sostenidas para defender y promover todos los derechos humanos de las mujeres, así como el derecho a una vida libre de violencia. Los mismos que deben ser exigidos a los gobiernos autónomos, al Estado y a todos los Estados miembros de las NNUU, ya que su disfrute pleno es una condición indispensable para el ejercicio de la ciudadanía de las mujeres y para el goce de todos los derechos humanos.

**En este sentido, las mujeres deben ser reconocidas y deben reconocerse, como sujetas de derechos con capacidad para tomar decisiones sobre sus propios cuerpos y lograr el ejercicio real de sus derechos desde la incidencia, vigilancia y exigibilidad ciudadana hacia los Estados y las políticas públicas como personas titulares de derechos y obligaciones.**

El **género** es una categoría analítica, política y sociocultural que permite cuestionar la masculinidad y feminidad como categorías naturales, entendiendo que el conjunto de características, roles y valores que se atribuyen a mujeres y hombres en una determinada sociedad son construcciones sociales legitimadas desde el Estado y las instituciones sociales a través de leyes, políticas, normas, prácticas, etc.

La construcción social del género no condiciona sólo la forma en que se relacionan hombres y mujeres, sino la valoración y distribución de poder entre ambos, el acceso y control inequitativo a recursos materiales, naturales, simbólicos y a las oportunidades de desarrollo y la distribución de responsabilidades, que ha legitimado históricamente la opresión de las mujeres, colocándolas en una situación de discriminación y desventaja dentro de la sociedad.

Reconocer el género como una construcción social permite cuestionar los roles

establecidos de mujeres y hombres y las relaciones de poder y trabajar para transformarlas, desafiando el sistema patriarcal y proponiendo un nuevo orden democrático, basado en la equidad y la igualdad de género.

Así mismo, supone visibilizar a las mujeres como sujetas en la transformación de sus condiciones de vida, *a la conquista de su autonomía como sujetas de derechos, al desmontaje de estructuras patriarcales que se han erigido como parte de los diversos sistemas de subordinación que existen en la sociedad actual y que naturalizan las situaciones de violencia* y de mandatos que suponen su opresión.

De igual manera supone el involucramiento y sensibilización de hombres para que reconozcan estas opresiones hacia las mujeres.

Es decir que el **enfoque y la perspectiva de género** permiten reconocer e interpretar la realidad desde una óptica que visibilice las relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres, identifique las múltiples formas de discriminación y exclusión que condicionan la participación de las mujeres y el ejercicio de sus derechos, sobre todo de las mujeres en condiciones y situaciones de mayor vulnerabilidad y riesgo.

El enfoque de género cambia radicalmente el carácter de la política pública, independientemente de que los objetivos en cada región sean distintos.

En un escrito de opinión y debate sobre el enfoque de género en las políticas públicas<sup>6</sup>, Marta Lamas transmite que el enfoque y perspectiva de género es capaz de incidir analítica y estratégicamente en la dirección de ciertas políticas públicas y acciones gubernamentales, pero que, por sí misma, no abre alternativas políticas ni tampoco sirve superar la política neoliberal, dismantelar las instituciones patriarcales ni para enfrentar la masculinidad hegemónica. Es decir, plantea que es posible luchar contra la desigualdad entre mujeres y hombres desde una variedad de lugares y niveles, y el proceso laborioso de transversalizar el enfoque de género en la administración pública es sólo uno más de ellos.

La aplicación transversal de la perspectiva de género entendida como estrategia de incidencia política que difiere del activismo feminista, se trata de un enfoque de “arriba hacia abajo” que compromete a la dirección de los gobiernos. Es por esto que es indispensable la alianza con los actores políticos interesados en la equidad de género, como son las organizaciones de la sociedad civil que trabajan por los derechos humanos, y las feministas, cuyas estrategias políticas son la movilización de sus bases y la crítica.

---

<sup>6</sup> <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r23192.pdf>

Los movimientos feministas, las movilizaciones masivas callejeras, generadas y vividas durante los últimos años como mareas cuyas repercusiones lograron traspasar fronteras territoriales, con ecos transnacionales que han funcionado como semilla para luchas desencadenadas en esos contextos, aspiran a construir modos de vida y formas de existencia que no se ajusten a la racionalidad política y a su modo de gestionar los sufrimientos, propia de la subjetivación empresarial y del sistema neoliberal.

El movimiento feminista es parte de los movimientos sociales, un movimiento que ha cobrado en la actualidad una estatura extraordinaria y es seguramente el movimiento más poblado, más denso y de mayor manifestación.

Es por eso que luchan por tejer redes de ayuda mutua y cuidados colectivos, trabajando de manera transversal en múltiples espacios y territorios, accionando políticamente o tendiendo puentes para la acción política entre generaciones distintas; y al interior de colectivas con características y singularidades diferentes, como pueden ser universitarias, comunitarias, barriales, profesionales, migrantes, artísticas, entre muchas otras.

La lucha del movimiento feminista es contra un sistema que combina formas de dominación económica, sexual y racial.

El género interactúa con múltiples otras categorías de discriminación, construidas social y culturalmente, como etnicidad, clase, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, etc. creando un sistema de desigualdad social en que la situación y posición de una persona se ve influenciada por múltiples factores que se interrelacionan y que varían según la sociedad, el contexto, la cultura y la época histórica.

El concepto de **interseccionalidad** es un término definido por primera vez como tal en un artículo publicado en 1989 por la abogada, activista y feminista negra Kimberle Williams Crenshaw. Sin embargo, se podría encontrar su antecedente más importante en las elaboraciones de las feministas negras de los años 70 como el colectivo Combahee River Collective, quienes plantearon una crítica “interseccional” a los movimientos de liberación, en el marco de la segunda ola feminista y la radicalización política del período.

Hay una tensión presente entre la constitución de una identidad diferenciada y la confluencia con el resto de las opresiones sufridas.

Posteriormente, la socióloga norteamericana y estudiosa del feminismo negro Patricia Hill Collins definió la interseccionalidad como un “conjunto distintivo de prácticas sociales que acompañan nuestra historia particular dentro de una matriz única de dominación caracterizada por opresiones interseccionales”<sup>7</sup>. En su caso, la interseccionalidad define un proyecto de “justicia social”, que busca confluencia o coaliciones con otros “proyectos de justicia social”.

La interseccionalidad es una herramienta para el análisis, el trabajo de incidencia y elaboración de políticas, que aborda múltiples discriminaciones y ayuda a entender la manera en que conjuntos diferentes de identidades influyen sobre el acceso que se pueda tener a derechos y oportunidades. Resulta imprescindible atender a no caer en absolutos esencialistas que pierdan de vista la discriminación sobre una base de múltiples factores. El marco construido desde un enfoque interseccional permite comprender cómo ocurre la injusticia sistemática y la desigualdad social desde una base multidimensional, que incluye la dimensión estructural, las dinámicas de la interacción y todas las prácticas que encajan como patrones impuestos, naturales y legítimos para justificar la desigualdad y las violencias.

Raza, género y clase no son categorías directamente comparables. Esto no implica hacer una jerarquía de agravios, ni determinar cuál es más importante que otra para la experiencia subjetiva de las personas; se trata de buscar una comprensión mayor de la relación entre opresiones y explotación en la sociedad capitalista.

Las múltiples manifestaciones de la opresión de género y los dolorosos agravios que implican para millones de mujeres mediante la violencia o los femicidios no se “reducen” a las relaciones de clase, pero no pueden explicarse sin articular las categorías de opresión y explotación.

Las mujeres son hoy ya el 50 % de la clase obrera, que tiene rostro de mujer negra, latina y asiática. La clave de una estrategia hegemónica, entonces, pasa por volver a poner en el centro una política de clase que incorpore de forma decidida la lucha contra todas las opresiones de género, de raza o sexualidad.

Tal como expresa el Informe “Manos que mueven el Mundo”, realizado por la asociación de mujeres inmigrantes, Malen Etxea, y citado en el documento “Transformar la realidad. Trabajos iguales para todas”, de la misma organización y llevado a cabo por Silvia Carrizo, en el País Vasco las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas extranjeras ponen de relieve no

---

<sup>7</sup> Hill Collins, Patricia; “Rasgos distintivos del pensamiento feminista negro”, en *Feminismo negros. Una antología*, Mercedes Jabardo (ed.), Madrid, Editorial Traficantes de sueños, 2012. (*Black feminism thought*, Nueva York, Routledge, 2000).

solo la desvalorización social de trabajo doméstico, sino relaciones de poder que se traducen en situaciones de discriminación, explotación y abuso, que no se pueden solucionar en el ámbito de la justicia ordinaria; no tienen condena social y dificultan el proceso de integración de estas trabajadoras en la sociedad de residencia. Las trabajadoras de hogar inmigrantes tienen condiciones laborales diferentes a las de las trabajadoras domésticas autóctonas, discriminación que se sustenta por la única razón de clase, etnia, ser extranjeras, ilegalizadas “no tener papeles” y carecer de recursos.

En su libro *Mujeres en el mundo*, Mary Nash expresó que “las feministas occidentales blancas se habían autodeclarado, quizá inadvertidamente, en los únicos sujetos de la nueva historia feminista. Impregnadas de un discurso colonial que afirmaba la superioridad de la cultura blanca, las mujeres del Tercer Mundo eran sistemáticamente vistas como algo homogéneo y, además, como un colectivo subalterno, tradicional y sin capacidad de transformación histórica. La mirada simplificadora podía ser paternalísticamente bienintencionada, pero estaba en definitiva cargada de los valores que se pretendían criticar y conducía indefectiblemente a la invisibilidad de los movimientos de mujeres del Tercer Mundo y de las minorías en contextos occidentales. El mensaje oculto del feminismo occidental era, después de todo, bastante evidente: el progreso de las mujeres sólo podía realizarse mediante el abandono de su cultura autóctona. Ante eso, las mujeres no blancas han desafiado esa visión occidental que las invisibilizaba y que ignoraba la especificidad de sus contextos sociales y económicos. En ellos, la discriminación de género no es necesariamente el único ámbito de opresión, ni siquiera el prioritario: el racismo, la pobreza estructural, la explotación económica y política, el sexismo”. (“Mujeres en el mundo”. *Historia, retos y movimientos*). Mary Nash, Barcelona, Alianza editorial, 2004, pag. 288)<sup>8</sup>

En dicho escrito, Mary Nash continúa consecuentemente manifestando que “El reconocimiento de la diversidad cultural y, de forma muy significativa, de la centralidad del protagonismo de la acción colectiva y de las teorías generadas por las mujeres no occidentales es imprescindible para elaborar una historia global del movimiento de mujeres en el mundo contemporáneo que no reproduzca una visión subsidiaria distorsionadora de su valor”.

---

<sup>8</sup>[https://www.researchgate.net/publication/45162013\\_Mujeres\\_en\\_el\\_mundo\\_Historia\\_retos\\_y\\_movimientos\\_Mary\\_Nash](https://www.researchgate.net/publication/45162013_Mujeres_en_el_mundo_Historia_retos_y_movimientos_Mary_Nash)

La **interculturalidad** que el mundo vive hoy en día producto de migraciones masivas “supone un proceso social de comunicación e interrelación entre diferentes culturas en un clima de respeto, tolerancia, intercambio y diálogo horizontal y democrático, en el que se abren posibilidades de reconocimiento y mutuo aprendizaje en igualdad de condiciones. El concepto de interculturalidad hace referencia a un enfoque crítico sobre el por qué del no- diálogo, del distanciamiento entre saberes y prácticas para, a partir de ello, generar propuestas de acercamiento para transformar las desigualdades e inequidades sociales reconociendo otras culturas con saberes y aportes diversos y enriquecedores.

*Aplicar un enfoque intercultural en nuestro Plan implica partir del respeto a las particularidades culturales de cada una de las mujeres y reconocer y entender las diferencias. Supone cuestionar las relaciones de poder establecidas entre las mismas mujeres, entre hombres y mujeres y buscar herramientas y estrategias para transformarlas.*

*La aplicabilidad de este enfoque tendrá como base el respeto de los derechos humanos como límite de aceptación entre culturas y con capacidad de cuestionar las costumbres que vulneran los derechos de las mujeres*

## **1 -El derecho a tener derechos / derechos humanos y ciudadanía:**

La Declaración Universal de Derechos Humanos reafirma el **principio de la no discriminación** y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en esa Declaración, sin distinción alguna y, por tanto, sin distinción de sexo.

Podemos entonces interpretar que la “discriminación” es toda forma de distinción, exclusión, restricción o preferencia fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual e identidad de géneros, origen, cultura, etnia, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica, social o de salud, profesión, ocupación u oficio, grado de instrucción, capacidades diferentes y/o discapacidad física, intelectual o

sensorial, estado de embarazo, procedencia, apariencia física, vestimenta, apellido u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Esta concepción de los derechos humanos ha generado la necesidad de crear sistemas de protección de las personas buscando la igualdad sin condiciones; sin embargo, para tener derechos iguales, también se necesita reconocer a los sujetos sociales, especialmente a las mujeres, en sus diferencias y particularidades. Se trata de la búsqueda de la igualdad en la diferencia y de asumir que las diferencias no necesitan ni deben generar desigualdades.

Los derechos surgen como resultado de controversias y conflictos, por ello, no son estáticos ni eternos, constantemente sufren transformaciones adecuándose a los cambios que experimenta la sociedad y que genera, por efecto de esos procesos, la construcción de sujetos políticos conscientes del DERECHO A TENER DERECHOS. Por lo tanto, los derechos humanos son inherentes a las todas las personas sin ningún tipo de exclusión, ni discriminación.

La dignidad humana y las libertades fundamentales, en el ámbito de los derechos humanos, implican el reconocimiento de que toda persona tiene derechos consagrados y es capaz de proponerse fines y elegir los medios para alcanzarlos para vivir en libertad, sin ningún tipo de control que le prohíba, la discrimine o la excluya por ninguna razón ni motivo.

Por lo tanto, toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral, nadie debe ser sometido a torturas ni a penas ni tratos crueles, inhumanos o degradantes, estos comportamientos sociales constituyen una ofensa a la dignidad humana y vulneran todos los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y de las múltiples significaciones que se le otorgan para reafirmarlos como principios Constitucionales en todos los países del mundo.



## 1-1 Derechos Humanos de las Mujeres: como potencial de transformación social

La protección de los derechos de las mujeres en el ordenamiento jurídico internacional arranca con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. Finalmente, las mujeres son reconocidas como sujetos de derecho. Sin embargo, es necesario tener en cuenta que ha habido todo un proceso hasta alcanzar este reconocimiento de la Declaración de 1948 y que a pesar de ello, las mujeres continúan encontrando serios obstáculos para ejercer sus derechos de forma plena y para lograr salir de la posición de subordinación en la que se encuentran. “Estos obstáculos y formas de discriminación son múltiples y de naturaleza y origen muy diversos, pues interactúan numerosos factores que se interrelacionan y determinan situaciones de exclusión, agudizándose su complejidad en el contexto actual de globalización.

Por tanto, existe en la práctica una contradicción entre los ideales abstractos que recoge la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la realidad, lo que ha llevado al surgimiento de nuevos actores sociales que reivindican su reconocimiento a escala mundial como sujetos titulares de derechos y que pretenden denunciar su situación de exclusión. Dentro de este marco de análisis y a partir de la década de los 80 del siglo XX, el movimiento feminista a escala global empezó a demandar los derechos de las mujeres utilizando el marco de los derechos humanos para reivindicar los primeros,

Este enfoque aporta un marco común para desarrollar una amplia gama de visiones y estrategias concretas para el cambio, a la vez que impulsa y favorece una articulación transnacional de las demandas de los movimientos feministas, ya que dentro de las múltiples maneras en las que las personas pueden sufrir explotación, marginación y exclusión, la lucha contra **“la discriminación de las mujeres sigue estando planteada en todos los ámbitos, con independencia (o además) de su etnia, religión, pensamiento o posición social”**. Se empezó a hablar así de los “derechos humanos de las mujeres”, aseveración que puede parecer una obviedad pero, como acabamos de mencionar, la realidad cotidiana revela que existe una gran parte de la humanidad –quizá la mitad de ella-, no sólo que no ejerce de manera plena e igualitaria los derechos considerados como universales, sino que, además, sufre la violación sistemática de los mismos por causa de la discriminación de género.

Estos hechos tienen un grave impacto sobre la vida de las mujeres. De esta manera, emplear este concepto adquiere sentido y relevancia si queremos cambiar las circunstancias actuales. Según Elisa Gómez Sánchez<sup>10</sup>, esta expresión responde a un triple objetivo: 1) evidencia el problema de la discriminación (política, económica y social); 2) da a conocer a las mujeres sus derechos para que los puedan reivindicar; y 3) hace un llamado a toda la sociedad para que se implique en la solución del problema. Así pues, el hecho de afirmar que las mujeres tienen derechos humanos tiene un potencial de transformación social muy importante, pues crea sentido común y supone una reivindicación de la ampliación del concepto

de humanidad en el que se incluya a las mujeres. Podemos decir que implica analizar el marco de los derechos humanos con unas “gafas de género” y describir la vida de las mujeres desde el marco de los derechos humanos. Esta visión de género es necesaria, ya que tras el reconocimiento formal de los derechos humanos a todas las personas, en lugar de reconceptualizar el listado de derechos partiendo de las necesidades e intereses de ambos sexos, simplemente se estableció que desde ese momento en adelante, la mujer gozaría de los mismos derechos que los hombres, derechos que fueron pensados desde la experiencia vivencial de los hombres sin que importe que las mujeres no hayan participado en la definición, conceptualización y selección de esos derechos. Frente a ello, “las propuestas de análisis de género vienen cuestionando el orden genérico establecido por el patriarcado y los derechos humanos y el modelo de desarrollo contruidos a su imagen y semejanza. El enfoque de género nos permite cuestionar el carácter inmutable de las desigualdades e implica, por tanto, propuestas proactivas de cambio en el modelo de desarrollo y en la propia formulación, interpretación y aplicación de los derechos humanos de las personas”. Surge por tanto, **la necesidad de reconceptualizar los derechos humanos desde una perspectiva de género**, superando el principio de igualdad formal y la prohibición de discriminación respecto de los derechos reconocidos en los principales instrumentos de derechos humanos, ya que éstos fueron concebidos desde una perspectiva androcéntrica del mundo. **Es a raíz de la construcción del concepto de los “derechos humanos de las mujeres”** y gracias al papel de los movimientos feministas a nivel global, que se ha logrado que este tema pase a formar parte relevante de las agendas nacionales e internacionales y que el debate se haya

llevado a las Naciones Unidas, dando lugar a numerosos instrumentos de protección de los derechos humanos de las mujeres. Los derechos humanos se sustentan en los siguientes principios:

*Universales:* Los derechos humanos universales están a menudo contemplados en la ley y garantizados por ella a través de los tratados, el derecho internacional consuetudinario, los principios generales y otras fuentes del derecho internacional que, además establece claramente las obligaciones que tienen los Estados y los Gobiernos de tomar medidas, en determinadas situaciones, o de abstenerse de actuar de determinada forma, a fin de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales.

*Interdependientes e indivisibles:* Todos los derechos humanos, sean éstos los derechos civiles y políticos - como el derecho a la vida, la igualdad ante la ley y la libertad de expresión; los derechos económicos, sociales y culturales - como el derecho al trabajo, la seguridad social y la educación -; o los derechos colectivos - como los derechos al desarrollo y la libre determinación son derechos indivisibles, interrelacionados e interdependientes. El avance de uno facilita el avance de los demás o, de la misma manera, la privación de un derecho afecta negativamente a los demás.

*Inalienables e Irrenunciables:* Son derechos fundamentales que no pueden ser legítimamente negados a una persona ya que son inherentes por el sólo hecho de su condición humana. Están protegidos y son considerados como una base ética y moral para resguardar a las personas, a los grupos y colectivos sociales.

*Iguales y no discriminatorios :* La no discriminación es un principio transversal en el derecho internacional de derechos humanos. Está presente en todos los principales tratados de derechos humanos y constituye el tema central de algunas convenciones internacionales como la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Fuera de los principios básicos, en HF entendemos y queremos en nuestro PLAN PRO EQUIDAD hacer una reflexión respecto a la progresividad de los DDHH.

El reconocimiento de los derechos humanos es progresivo y su desarrollo aumenta gradualmente según los contextos políticos, económicos y sociales y las oportunidades que estos brindan o no para reconocer, establecer y garantizar los derechos humanos de todas las personas sin exclusión ni discriminación alguna.

El sentido de progresividad<sup>11</sup> en relación con los derechos humanos de las mujeres, cobra importante relevancia ya que en el transcurrir de las luchas y las reivindicaciones desde los movimientos sociales de mujeres y feministas se va incorporando nuevas e importantes definiciones como son la igualdad y la no discriminación.

**La igualdad de género** es un principio jurídico universal, reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, como la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1979, ratificada por España en 1983) o “Conferencias mundiales” monográficas (Nairobi 1985; Beijing 1995), además de un principio fundamental del Derecho Comunitario en la Unión Europea y un principio constitucional.

El concepto de Igualdad tiene legalmente dos vertientes protegidas por igual: la igualdad formal (o ante la ley) y la igualdad real (que contempla tratar de forma desigual a quienes son desiguales). El concepto de igualdad de género parte de idea de que todas y todos somos iguales en derechos y oportunidades. La Igualdad es una meta a conseguir. El problema aquí es que se parte del hecho real (no ideal o de finalidad) de que no tenemos las mismas oportunidades, pues éstas dependen del contexto social, económico, étnico, político y cultural de cada persona y de cada mujer es su especificidad y diferencia.

**La discriminación sexual o discriminación de género,** es el prejuicio o discriminación basada en el sexo o género, también se refiere a las condiciones o actitudes que promueven estereotipos de roles sociales establecidos en diferencias sexuales.<sup>1</sup> Las actitudes sexistas se sostienen en creencias y estereotipos tradicionales sobre los distintos roles de género. El término se utiliza para referirse a la discriminación de ambos sexos. La discriminación de género no es solo un concepto dependiente de actitudes individuales, sino que se encuentra incorporado en numerosas instituciones de la sociedad. Por lo tanto el concepto de NO DISCRIMINACIÓN, hace referencia unívoca para vivir en condiciones de equidad e igualdad.

*“En teoría, **Equidad** e **Igualdad** son dos principios estrechamente relacionados, pero distintos. La Equidad introduce un principio ético o de justicia en la Igualdad. La equidad nos obliga a plantearnos los objetivos que debemos conseguir para avanzar hacia una sociedad más justa. Una sociedad que aplique la igualdad de manera absoluta será una sociedad injusta, ya que no tiene en cuenta las diferencias existentes entre personas y grupos. Y, al mismo tiempo, una sociedad donde las personas no se reconocen como iguales, tampoco podrá ser justa. En palabras de la extraordinaria Amelia Valcárcel «la igualdad es ética y la equidad es política”<sup>12</sup>*

## **1-2 Los derechos sexuales, los derechos reproductivos y una vida libre de violencia:**

La subordinación de las mujeres tiene como uno de sus objetivos el disciplinamiento y el control de nuestros cuerpos, de ahí que trabajar los derechos sexuales y los derechos reproductivos y vivir una vida libre de violencia en el marco de los derechos humanos constituye una responsabilidad política de primera importancia. Ya que contribuye a que las mujeres logren alcanzar el ejercicio de la ciudadanía plena, entendida, como el derecho a tener derechos para ejercerlos y no así en los deberes asentados en lógicas y sistemas patriarcales que determinan el “deber ser de las mujeres” particularmente las relacionadas a la sexualidad, la reproducción y frente a la posibilidad de vivir una vida libre de violencia por razón de género.

La construcción de la(s) ciudadanía(s) son históricas, no son esencias y están en permanente cambio. **La ciudadanía en general, pero particularmente los derechos humanos de las mujeres y su ejercicio ciudadano** no es una realidad dada, es una construcción sociocultural en permanente construcción. Por ello, es necesario ver los cambios de manera sostenida desde el presente hacia el futuro, no a la espera de una “revolución” sino de revoluciones sucesivas de dimensiones e impactos diversos y diferenciados que deben garantizar progresivamente el reconocimiento y el ejercicio de derechos en la vida cotidiana de las mujeres en su diversidad y en sus diferentes ciclos de vida.

<sup>11</sup> Nota: La nueva lectura de los derechos humanos incluyen la progresividad en el ejercicio de los derechos, la no discriminación y la igualdad son otros conceptos (progresivos que se fueron incorporando como derechos humanos de las mujeres, al respecto introducimos el párrafo correspondiente)

<sup>12</sup> Diferencias entre Igualdad y Equidad <http://especialistaenigualdad.blogspot.com.es>

Las restricciones y las exclusiones para el ejercicio de derechos apuntan a la relación de las especificidades, a la diversidad y al entretreído que significan las múltiples formas de discriminación existentes en la sociedad por razón de género, raza, etnia, clase social, edad, orientación sexual e identidad genérica, capacidades diferenciadas, entre otras.

El concepto de **ciudadanía** incorpora e interpela en su análisis la interrelación existente entre el mundo público y el privado a partir de la división sexual del trabajo que genera las desigualdades que se construyen, en oposición a la construcción de ciudadanías que no son estáticas y que buscan el reconocimiento y las garantías para ejercer derechos sustantivos en un Estado de derecho, democrático y plural.

**La ciudadanía activa o plena de las mujeres y de otros grupos sociales que defienden el derecho a tener derechos y ejercerlos en todos sus sentidos y contenidos, busca la transformación estructural de una sociedad racista, injusta, desigual, pero también patriarcal, sexista, machista, androcéntrica y homofóbica.**

## **2 - Los rasgos principales de una sociedad sexista y patriarcal**

*“Nuestra cultura es sexista y patriarcal en grados y contenidos que pueden ser sutiles e imperceptibles pero también graves”* Haurralde Fundazioa como organización feminista entiende que parte de su accionar tiene que estar enfocado a la desconstrucción de la socialización patriarcal y la interrogación sobre sus propias prácticas, para construir liderazgos transformadores.

El **patriarcado** nos remite a la forma de poder en la cual los varones dominan a las mujeres, tienen mayor relevancia en todas sus actividades, “lo humano” se mide por el prestigio, la jerarquía, la autoridad y la superioridad masculina. En una sociedad patriarcal el varón es la medida de todas las cosas.

El **sexismo** es el conjunto de ideas, actitudes, comportamientos, símbolos y hábitos arraigados en el intercambio social que niegan los derechos a la libertad y a la

igualdad de las personas de diferentes sexos. En la mayoría de los casos se aplica al comportamiento de los hombres hacia las mujeres.

El **machismo** es la expresión derivada de la palabra “macho”, que se define como la actitud de prepotencia de los varones respecto a las mujeres. Una definición más amplia dada por alguna de las expresiones de los movimientos feministas, la refiere como el conjunto de actitudes y prácticas aprendidas sexistas, vejatorias u ofensivas llevadas a cabo para mantener el orden social, cultural e histórico en que las mujeres son sometidas y discriminadas.

El **androcentrismo** consiste en considerar al ser humano de sexo masculino como la medida de todas las cosas. El androcentrismo desde el punto de vista social, comprende un cúmulo de discriminaciones e injusticias hacia las mujeres pues impregna el pensamiento político, religioso, científico y filosófico. Las mujeres participan también del pensamiento androcéntrico siendo, en ocasiones, defensoras y transmisoras del mismo. Tantos siglos de ver el mundo de esa manera nos llevan a pensar que son verdades inamovibles, incapacitando a las mujeres para que desarrollen una conciencia crítica sobre su situación y condición para transformarla y vivir en libertad para ejercer sus derechos sexuales y reproductivos y vivir una vida libre de toda forma de violencia.

La **homofobia** se refiere al odio, prejuicio o discriminación contra hombres y mujeres que viven sus afectos con personas de su mismo sexo. En el caso de mujeres lesbianas, la homofobia puede traducirse en violaciones sexuales sistemáticas a las que son sometidas por parte de hombres con el supuesto fin de cambiar la orientación sexual de la víctima, a este delito se lo ha denominado “*violación correctiva o curativa*”.<sup>14</sup>

### **3 - El empoderamiento y la emancipación:**

El **empoderamiento** y la **emancipación** se refiere al proceso de adquisición de poder sobre la propia vida. Si bien desde los movimientos sociales de mujeres y feministas se reconoce la necesidad imperiosa de que las mujeres incrementen su poder, diversas autoras identifican el empoderamiento no en términos de

dominación y de ganar “poder sobre otros” (poder de suma cero, en el que el aumento de poder de una persona implica la pérdida de poder de otra). Es este empoderamiento, en los términos que detallamos en los que HF considera está su apuesta para la transformación social . En términos de :

- **“poder para”** *identificar los intereses de las mujeres y transformar las relaciones, estructurales e institucionales que imponen a las mujeres y perpetúan su discriminación y subordinación para transformarlas.*

- **“poder con”** *otras mujeres para tomar decisiones compartidas.* Poder compartido, alianzas y pactos políticos, que a la vez que reconozcan liderazgos diversos dándoles confianza y autoridad, todas se sientan mujeres protagónicas de un proyecto político de transformación, de descolonización y despatriarcalización, como una apuesta común por y para la vida con derechos y dignidad.

- **“poder desde dentro”**, *para construir a partir de una misma.* El poder surge del mismo ser y no es dado o regalado. Implica la toma de conciencia sobre la subordinación que afecta a todas las mujeres y el aumento de confianza en las propias capacidades, habilidades, destrezas y potencialidades que todas las mujeres tenemos, a partir de ello no hay que restar sino sumar para transformar la situación y condición de las mujeres.

Esta manera de entender el empoderamiento identifica, por tanto, el poder como el control de los distintos recursos materiales y simbólicos necesarios para poder influir en los procesos de desarrollo: recursos materiales físicos, humanos y financieros (el agua, la tierra, las máquinas, el propio cuerpo, el trabajo y el dinero); recursos intelectuales (conocimientos, información, ideas) e ideología (facilidades para generar, propagar, sostener e institucionalizar creencias, valores, actitudes y comportamientos basados en principios ético – políticos plurales, democráticos para contribuir a construir la paz y el desarrollo en condiciones de igualdad y para terminar con el injusticia social.

El empoderamiento conlleva, necesariamente, una *dimensión individual* y una *dimensión colectiva*, estando ambas íntimamente relacionadas. El empoderamiento personal, si no va acompañado de un empoderamiento colectivo

<sup>14</sup> [https://es.wikipedia.org/wiki/Violación\\_correctiva](https://es.wikipedia.org/wiki/Violación_correctiva)



y de la emancipación entendida como un proceso que por derecho corresponde a las mujeres para tener autonomía no es sostenible a largo plazo. La dimensión individual implica un proceso de incremento de la confianza, autoestima, información y capacidades para responder a las propias necesidades tanto prácticas como estratégicas de las mujeres, como la acción colectiva.

Los caminos para el empoderamiento y la emancipación:

Desde la visión del empoderamiento como estrategia que persigue una transformación social también ubicamos ese camino a la emancipación, a través de las necesidades prácticas y los intereses estratégicos

Es imposible concebir la vida de las personas con dignidad si no se pueden satisfacer las condiciones mínimas que la hagan posible como la alimentación, vivienda, accesibilidad a servicios básicos de educación, salud, saneamiento ambiental y seguridad social. **(necesidades prácticas)**

Para hacer realidad el concepto de vivir una vida digna, tendremos que construir una nueva cultura política que garantice efectivamente el ejercicio de derechos, el diálogo plural y la búsqueda de alternativas entre personas diversas para construir una masa crítica que exija justicia y reparación cuando los derechos de las mujeres son vulnerados, violentados y menospreciados. ( **intereses estratégicos**)

#### **4- La Protección a los derechos humanos, la salud, los derechos sexuales y los derechos reproductivos:**

El ámbito concreto de los Derechos sexuales y derechos reproductivos es un espacio de defensa de los DDHH de las mujeres que HF ha impulsado en los últimos 7 años especialmente a través de Redes Norte / Sur.

**El derecho a la protección de la salud** ha sido tradicionalmente abordado desde la perspectiva de la presencia / ausencia de enfermedad. En este sentido, la protección de la salud llega hasta donde se entienda que una persona está sana, es decir, no enferma. Sin embargo, la conceptualización del derecho a la protección de la salud ha trascendido el ámbito de la mera ausencia de enfermedad para reconocer que todas las personas tienen derecho a un nivel de vida adecuado que les asegure salud y bienestar.

Gozar de salud o estar sano/a, desde la perspectiva del bienestar, además de no tener enfermedades, implica tener una alimentación adecuada, un entorno y una vivienda dignas, una situación emocional estable, entre otros. El concepto de bienestar incluye no sólo la calidad de esa vida sino también los “sentires” de las mujeres respecto a las cualidades que ellas otorgan en su vida cotidiana a vivir una vida de bienestar.

Esta consideración recoge la importancia de la percepción y conocimiento que tienen las mujeres sobre sí mismas, sobre sus cuerpos y sobre lo que pueden o no soportar o sobrellevar. Este reconocimiento surge de la importancia de la percepción de las mujeres y se basa en el respeto a sus derechos, a la autonomía y a la dignidad, que se expresan, entre otras cosas, en la libre toma de decisiones.

Ante las desigualdades y la subordinación de las personas, la autonomía promueve una ética de derechos en la cual, particularmente las mujeres, deben contar con condiciones para el ejercicio y el disfrute de todos los derechos políticos, económicos sociales, culturales, sexuales y reproductivos y vivir una vida libre de violencia. El respeto por la autonomía de las personas, como principio ético, se relaciona con el derecho a la autonomía y a la privacidad, previstos en instrumentos internacionales de protección a los derechos humanos. El respeto a las decisiones de las mujeres exige el reconocimiento de que éstas son sujetos éticos autónomos con aptitud y capacidad para tomar decisiones libres y responsables como un medio para alcanzar los fines y la vida que se han propuesto.<sup>15</sup> Ello significa el derecho a tener opiniones propias, a elegir y a realizar acciones basadas tanto en valores como en las creencias personales en todo aquello que compete a su bienestar y a su proyecto de vida, incluidas las decisiones sobre la salud y los derechos sexuales y reproductivos, como a vivir una vida libre de violencia.

Todos estos aspectos tienen que ver con la posibilidad de ejercer o no derechos. Como también con las dobles o triples jornadas de trabajo que realizan las mujeres dentro o fuera del hogar que no les permite el derecho a un descanso sostenido, a la recreación y mucho menos a cuidar de sus cuerpos, su salud y sus vidas. Dentro de los hogares y de las familias es donde se expresa con mayor fuerza y brutalidad la violencia contra las mujeres y la negación al ejercicio de sus derechos sexuales y sus derechos reproductivos.

La desigualdad y la discriminación de género es una de las formas más frecuentes de violación a los derechos humanos. Las sociedades asignan a las mujeres un estatus social más bajo y se les niega una participación en pie de igualdad y con poder de decisión en su vida pública y privada. Esta discriminación efectiva, frecuentemente también legal, incide negativamente en el acceso a las mujeres a la información, al acceso de la justicia, a su incorporación a la economía formal y por supuesto a una calidad de vida satisfactoria y plena para decidir sobre cómo quieren vivir su sexualidad y su ciclo reproductivo.

La defensa del derecho a decidir, en el marco de los derechos sexuales y los derechos reproductivos, se inspiró en los principios de “igualdad, individualidad e integridad corporal”, bajo la condición común de que las mujeres para alcanzar un lugar en la sociedad en igualdad de condiciones que los hombres, deben ser respetadas como personas plenas, con proyectos y fines propios. Por lo tanto, están en la capacidad de DECIDIR por sí mismas sobre su sexualidad y la reproducción.

**El derecho a decidir** nace precisamente del reconocimiento del derecho a la dignidad, a la integridad, a la libertad individual y a la privacidad. Las decisiones sobre la vida privada dependen de la conciencia y los valores de cada persona y no de los dictados de funcionarios/as de instituciones estatales, religiosas o de una sociedad conservadora que se oponen al ejercicio de los derechos humanos de las mujeres y a las libertades fundamentales.

Democracia, libertad, autonomía y el derecho a la igualdad son condiciones imprescindibles para construir relaciones interpersonales equitativas en el ejercicio pleno de la sexualidad y la reproducción.

## **5 - Violencia contra las mujeres:**

La **violencia contra las mujeres** presenta formas específicas de legitimación y naturalización basadas en su condición de mujeres. Esta legitimación procede de la consideración de las mujeres como inferiores y como propiedad de los varones, a los que deben respeto y obediencia. Por lo tanto, “*la violencia contra las mujeres*

*debe entenderse como un problema estructural de nuestras sociedades que refleja la desigualdad de poder entre mujeres y hombres, cuyas manifestaciones son múltiples y están presentes tanto en los ámbitos públicos como privados”* <sup>16</sup>

La violencia contra las mujeres es de distinta índole y adquiere diferentes manifestaciones de acuerdo con quién la ejerce; contra qué tipo de mujer, y la circunstancia en que ocurre. Hay la violencia del sojuzgamiento económico, de la imposición de decisiones, del engaño, de la infidelidad, del abandono. La violencia afectiva y corporal –reconocida como crueldad mental y como violencia física o sexual- implica gritos, maltrato, humillación, distintos grados de ultraje, el secuestro, los golpes, la tortura y la muerte.

La demostración y la aplicación de la violencia corresponden a una ritualización que pretende demostrar la existencia de la fuerza física, así como satisfacer la necesidad del hombre de usar en el acto, un poder que las mujeres no tienen. Así, la fuerza gira en torno a la atemorización y a la humillación de la víctima, recalca las diferencias jerárquicas entre los géneros, y simboliza el sometimiento de las mujeres al poder (físico) político del hombre.

La utilización de la violencia, ponderada como fuerza física, se debe también a la necesidad de reproducir un estereotipo de violador y de violación. Mediante la reproducción en acto de uno de los atributos del género masculino, la violación, contribuye a la reproducción cultural del género en su conjunto y de las relaciones patriarcales hombre-mujer. A través de esta ideología son pensados y aprehendidos los hombres y las mujeres concretos.

Existe una visión de mundo específica de la mujer que enmarca las visiones de las mujeres, desde el grupo hasta el individuo. Es decir, existe una concepción genérica del mundo que parte de la concepción dominante en la cultura patriarcal histórica para las mujeres. El contenido de esta visión genérica se conforma también con elementos de concepciones grupales organizadas de manera compleja diferente de acuerdo con la relación existente entre nacionalidad, raza, etnia, clase, religión, edad, ámbito geográfico-cultural, etcétera. Finalmente, existe la concepción del mundo individual, se trata de una acción exclusiva de cada mujer estructurada por lo que ella elabora a partir de su experiencia de vida, que la vive en base a los elementos que les son dados por las concepciones dominantes.<sup>17</sup>

<sup>15</sup> Causal Salud: Interrupción legal del embarazo: ética y derechos humanos. Coord. General Ana Cristina González Vélez. FLASOG, ANDAR, Mesa por la Vida y la Salud de las Mujeres. Producción y realización Cotidiano Mujer, Montevideo –Uruguay, 2008.

Para ello es necesario un cambio en las creencias sociales y actitudes relacionadas con la discriminación, las desigualdades y las inequidades de género que sustentan y promueven la violencia contra las mujeres; generar una posición colectiva desde los distintos sectores de la comunidad y fortalecer la respuesta social e institucional para prevenirla; promover a través de alianzas intersectoriales, una activa movilización social y fortalecer las redes de mujeres para visibilizar y denunciar esta violencia estructural; exigir e incidir en la promoción de cambios en los niveles institucionales y culturales y desarrollar un trabajo conjunto y articulado para enfrentar y erradicar la violencia contra las mujeres. En la búsqueda de vivir una vida libre de violencia en condiciones de igualdad, donde todas las mujeres desarrollen sus potencialidades, su creatividad y sus propuestas para vivir en sociedades más justas, equitativas, armoniosas y solidarias.

El acoso político o la violencia política es un fenómeno estructural de magnitud política y social, cuyo tratamiento y reflexión debe inducir a abordar el tema desde distintas aristas, en el contexto de la violencia contra las mujeres. Da cuenta de las diversas expresiones que adquiere, sin distinción de clase, identidad cultural, representación partidaria y que estos actos constituyen una flagrante violación a los derechos humanos políticos y civiles de las mujeres protegidos por normas, convenios y convenciones internacionales vinculantes a los Estados parte de las NNU

<sup>16</sup> Marcela Lagarde. Los cautiverios de las mujeres: madre, esposas, monjas, putas, presas y locas. Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1993.

Sólo el hecho de ser mujer es un factor de riesgo pues, precisamente, las víctimas son escogidas a causa de su sexo, es decir por ser mujeres. La violencia, por lo tanto, no es fortuita y no es sólo personal o cultural, es profundamente política y da cuenta de las relaciones estructurales de poder, dominación y privilegio entre hombres y mujeres en la sociedad. Atacar esta forma de violencia es un imperativo, más aún cuando uno de los avances importantes de los últimos años ha sido la incorporación paritaria de las mujeres en puestos de poder y decisión, una demanda histórica de los movimientos sociales de mujeres y de distintas vertientes feministas.

Se necesita cambiar estructuras mentales y desarrollar una conciencia liberadora, empoderada y emancipadora para exigir que las normas y leyes, puedan contribuir efectivamente a que ninguna mujer en su vida cotidiana y a lo largo de toda su vida sufra discriminación, exclusión, ni violencia por ninguna razón ni motivo. Ente otras cosas, ello significa reconocer el poder que las mujeres tenemos, no para dominar sino para DECIDIR, no para sentenciar, sino para vivir, no para oprimir, sino para emancipar, no para desvalorizar, sino para revalorizar y ponderar la autoestima que cada una de las mujeres en su diversidad tiene como sujeto de derechos en lo económico, en lo social, en lo cultural y en los principios éticos fundamentales a decidir sobre su sexualidad, la reproducción y a vivir una vida libre de violencia.

## **6- Autonomía económica y calidad de vida de las mujeres:**

Los **derechos económicos de las mujeres** se inscriben en el marco de los derechos humanos que se clasifican en cuatro grandes rubros o generaciones: (i) derechos civiles que incluyen los derechos a la integridad física, la libertad, la igualdad, la libre asociatividad y la propiedad, (ii) derechos políticos que abarcan los derechos a elegir y ser elegido para la representación política y la administración de lo público, (iii) los derechos económicos, sociales y culturales (DESC) asociados a los derechos al empleo, a la salud, a la educación, a la jubilación, a la vivienda y al cuidado y (iv) derechos colectivos relacionados al derecho de libre determinación de los pueblos indígenas. Estos derechos están establecidos en el Derecho Internacional a través de los Convenios y Tratados firmados por los países miembros de las Naciones Unidas su enfoque se orienta a la construcción de

sociedades más democráticas, prósperas e inclusivas donde las mujeres gocen de las mismas oportunidades de acceso y permanencia en el empleo asalariado y en el empleo auto-generado, con protección social e igual remuneración por trabajo equivalente y libre de discriminación y violencia. Para esto se propone promover la igualdad de oportunidades laborales de hombres y mujeres, el combate a la discriminación y violencia contra las mujeres y la promoción de la valorización simbólica y monetaria de la contribución de las mujeres al desarrollo económico.

Para ello es necesario, la distinción entre los problemas que afectan al conjunto de las y los trabajadoras y los problemas y condiciones específicas que limitan el desarrollo laboral de las mujeres en igualdad de condiciones. Marco que ofrecen los estudios feministas y las herramientas conceptuales del análisis de género para identificar los factores sociales, culturales, políticos y económicos que reproducen las desigualdades de género en el ámbito laboral. Una condición sine qua non en HF es la realización de un Diagnóstico previo en la materia en que versaran sus acciones y desde ese análisis de género conocer las desigualdades de género y actuar en consonancia con la realidad social.

Los factores que reproducen la situación de desventaja de las mujeres pueden ser divididos en dos grupos: los factores comunes que afectan al conjunto de las trabajadoras, y los factores específicos relacionados a las condiciones diferenciadas del sector económico en que están insertas. Desde este prisma, las políticas pueden orientarse a la superación de problemas comunes o a la superación de problemas laborales relativos al sector económico en que las trabajadoras están insertas.

Se identifican problemas comunes de primera magnitud para la igualdad de género, referido a la corresponsabilidad de la protección y cuidado de los niños y niñas al interior de las familias y al interior de la sociedad para la participación laboral en igualdad de condiciones de mujeres y hombres con responsabilidades familiares. La superación de la división desigual del trabajo de protección y cuidado a los niños y niñas debe convertirse en un enfoque necesario. Esta política propicia la convergencia de los derechos económicos de las mujeres y los derechos de la infancia.

El segundo problema identificado se refiere a las prácticas de discriminación y violencia en el sector del mercado de trabajo asalariado por razón de género que reproduce desiguales oportunidades laborales, de desarrollo profesional y de ingreso; el tercer problema se refiere a superar las condiciones institucionales y económicas adversas para el desarrollo de las actividades de las trabajadoras que generan sus propias fuentes de empleo y, por lo tanto, para la mejora de la calidad del empleo auto-generado, la formalización de los emprendimientos y la inclusión de las trabajadoras en el marco de regulación laboral y protección social. Somos conscientes que existen problemas adicionales y complejos que abordar para lograr la autonomía económica y mejorar la calidad de vida de las mujeres, desafío que debe reconocer y afrontar, sobre todo desde el ámbito de los planes y las políticas públicas del los Gobiernos Autónomos del País Vasco.

Chantal Mouffe <sup>18</sup> señala que nociones como responsabilidad política, actividad cívica y participación política fueron construidas en el ámbito de una ciudadanía moderna racional y universal, que relega a lo privado toda particularidad y diferencia porque la distinción público/privado actuó desde siempre como un poderoso principio de exclusión, situación en la cual la ciudadanía de las mujeres se ha convertido en un estatus sencillamente legal.

Estas reflexiones, junto a muchas otras desarrolladas desde diversos marcos teóricos y sus críticas sobre el derecho, no pretenden desmerecer avances logrados, sino alertar sobre el papel que juega el derecho y el poder como dominio en la reproducción de la desigualdad. No sería posible entender por qué aún, pese a los avances en la normativa internacional y nacional que protegen, garantizan y consagran los derechos humanos de las mujeres, los mismos son sistemáticamente violados, enfrentando niveles extremos de violencia.

Es decir, el reconocimiento formal a través de leyes y normas no es suficiente. Se necesita cambiar estructuras mentales y desarrollar una conciencia que exija que las normas y leyes puedan contribuir efectivamente a que ninguna persona en su vida cotidiana y a lo largo de toda su vida sufra discriminación, exclusión, o violencia por ningún motivo. En suma, se requiere la construcción de un tejido social, basado en reconocimientos y respetos mutuos, con conciencia propositiva, de participación, movilizadora y transformadora que integre las diferencias y la diversidad como complementarios y no como adversarios.



## 4. LÍNEAS GENERALES DE ACTUACIÓN

**1- El mainstreaming de género entendido como transversalidad** *“El mainstreaming de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas prácticas (Consejo de Europa, 1999)* En nuestro Plan PRO-EQUIDAD pretendemos introducir la perspectiva de género al seno de la organización y a todas las acciones externas, desde el inicio del diseño de la planificación, hasta la evaluación final. El mainstreaming implica la responsabilidad de todas y todos, partiendo de una adecuada comprensión del concepto, ya que no se trata de acciones sueltas o esporádicas. Se trata de un cambio sustancial en la estructura interna y externa de trabajo de HF. Por otra parte la estrategia del mainstreaming o transversalidad de género requiere de una planificación participativa y coordinada, que es la que nuestra matriz está proponiendo, para luego evaluar indicadores cualitativos y cuantitativos de género. Por otra parte es necesario introducir en la estrategia del mismo, una visión política feminista, ya que la propia estrategia del *“mainstreaming”* en muchos ámbitos ha sido vaciada de contenido político y por tanto, ha perdido su potencial de transformación.

**2- Eliminación de las desigualdades y búsqueda de la equidad:** En teoría, Equidad e Igualdad son dos principios estrechamente relacionados, pero distintos. La Equidad introduce un principio ético o de justicia en la Igualdad. La equidad nos obliga a plantearnos los objetivos que debemos conseguir para avanzar hacia una sociedad más justa. Una sociedad que aplique la igualdad de manera absoluta será una sociedad injusta, ya que no tiene en cuenta las diferencias existentes entre personas y grupos. Y, al mismo tiempo, una sociedad donde las personas no se reconocen como iguales, tampoco podrá ser justa. En palabras de la extraordinaria Amelia Valcárcel «la igualdad es ética y la equidad es política» En HF nos planteamos espacios de equidad en el seno de nuestro proceso de trabajo, toma de decisiones, de comunicación... lo que significa una acción política para el cambio que tal como está diseñado el proceso vivido y el punto donde hemos

llegado, podremos hablar de igualdad y justicia social, que es el objetivo de desarrollo de nuestro plan y matriz.

**3- Promover el empoderamiento:** HF comparte la idea consensuada por diversas autoras de que el empoderamiento es un proceso, más que una condición final, que no puede otorgarse, sino que tiene que ser autogenerado; es multidimensional, ya que comprende diferentes dimensiones; funciona en diferentes escalas (la personal, la interpersonal, la colectiva, la local, la global) y la medición del empoderamiento exige herramientas que sean sensibles a las percepciones de las propias personas, a los significados del empoderamiento en diferentes contextos culturales, en definitiva aspectos más cualitativos del proceso

En este sentido para HF en su plan Pro – Equidad, el empoderamiento pasa por lograr la participación organizada civil y política con el despliegue de capacidades para relacionarse con las instituciones y para articular la satisfacción de sus necesidades y la solución de sus problemas con los de otras mujeres y actuar de manera conjunta a través de organizaciones civiles, redes, colectivos, plataformas sociales...

Mediante la participación civil y **la agencia política de las mujeres**, es posible construir los derechos políticos en busca de la igualdad que mencionamos en el punto anterior. Los mecanismos para el empoderamiento de las mujeres son múltiples y abarcan, desde luego, la educación además de la formación y la capacitación política y jurídica, de gestión y administración. Estos aspectos se recogen en nuestra matriz, y son parte de los POA. Es además parte medular del empoderamiento el acceso, ya sea el acceso a bienes como , el acceso a oportunidades y nuestro plan plantea dichos accesos desde la participación, y desde la promoción del ejercicio pleno de nuestros derechos

Fuera de las líneas estratégicas señaladas como marco de referencia para el cambio de cultura organizacional al que nos vemos abocadas, que son la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres, el empoderamiento de las mujeres, y el mainstreaming de género en el presente plan de HF subyace una

línea que potencia las tres anteriores y que define en gran medida el impulso del empoderamiento de las mujeres que forman parte de la organización: nos referimos a la INCIDENCIA POLÍTICA.

Haurralde Fundazioa entiende como Incidencia Política una estrategia integral de influencia política; un conjunto de herramientas, habilidades y condiciones necesarias para lograr cambios en las diferentes instituciones y escenarios de la vida pública y en sus decisiones a favor de un interés colectivo y una forma de acrecentar nuestra conciencia sobre el papel que debemos jugar en la construcción de una sociedad mejor donde todas somos actoras.

Las acciones de incidencia las planteamos desde la crítica a un mundo que ha sido construido, significado y valorado desde el patriarcado; que constituye un modelo de dominación masculina; subordina lo femenino y excluye a las mujeres y sus diferencias y tiene como propósito incidir para la búsqueda de cambios; para resolver necesidades, para satisfacer intereses, influir en la política y en el mundo de lo público social y estatal de manera que sean escuchadas las voces de las mujeres, niñas y adolescentes.

El fin último de la incidencia en HF es lograr el ejercicio pleno de la ciudadanía y los derechos, desde el empoderamiento, como lugar de reconocimiento de las relaciones desiguales de poder y la necesidad definitiva de transformarlas y para dar mayor visibilidad a diversas problemáticas y demandas de las mujeres en el debate público y lograr transformación social.

***Cuando se habla de liderazgos transformadores o liderazgos de mujeres, se hace referencia a mujeres que tienen autonomía y autoestima para poder ejercer esa influencia en las demás personas; con capacidad de ponerse en el lugar del otro, (empatía,), capacidad de comunicar y convencer en espacios de relaciones horizontales, en definitiva, con la autoridad reconocida y no con poder absoluto, menos con verdades como dogmas de fe.***

***Las mujeres líderes, no sólo son mujeres comprometidas que llegan a las jefaturas de los gobiernos, sino también a aquellas que se abren paso cada día en los movimientos de mujeres, en el mundo del trabajo, en las organizaciones sociales ... por tanto HF se propone fortalecer, visibilizar, apoyar y formar a mujeres líderes y defensoras de derechos humanos desde un enfoque de género y una apuesta política común feminista donde todas, las del Norte y las del Sur tengamos cabida.***

En el orden interno y en la relación con nuestras socias/ redes/ apostamos por la construcción de liderazgos de mujeres en las claves propuestas por la teórica feminista Marcela Lagarde:

- aprender representar los propios intereses, generando liderazgos universales;
- adquirir capacidad de argumentación;
- adquirir capacidad de cuidarnos y auto-cuidarnos;
- fortalecer nuestro compromiso de género, esto significa no hacer concesiones a la cultura patriarcal en nuestro entorno;
- aprender a disentir

## 5.METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente Plan, la metodología utilizada ha facilitado la participación de las personas que forman Haurralde Fundazioa. Siendo conscientes de la necesidad de apropiación por parte de cada una de las participantes para el logro de un cambio, la metodología utilizada a sido especialmente inclusiva donde todas las actividades descritas en el apartado anterior (debates, análisis, puestas en común...) se han realizado con todo el personal contratado (y voluntario participante en el proceso según han podido asistir) donde cada una ha podido participar de manera libre, expresando su parecer en un ambiente respetuoso.

Se pusieron a disposición los conocimientos y herramientas adquiridas en las foarmaciones llevadas a cabo para el desarrollo de los Planes de Acción anteriores.

Se conformaron grupos respectivos para la elaboración de los marcos conceptuales y normativos, los cuales se han estado reuniendo para trabajar el marco que había asumido desarrollar. El trabajo avanzado por estos grupos se compartió en sesiones donde las participantes aportaban y el resultado final de estos marcos fueron debatidos y consensuados en plenaria.

Para la identificación de los objetivos y delimitación de los resultados se utilizó el método de análisis DAFO donde se trabajaron las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas de cada uno de los tres ejes de actuación identificados, lo que permitió a Haurralde reflexionar sobre sus factores estratégicos críticos, a partir de los cuales formular las acciones para el cambio organizacional pro-equidad de género, consolidando las fortalezas, minimizando las debilidades, aprovechando las ventajas de las oportunidades, y eliminando o reduciendo las amenazas. Para ello, se analizaron las características internas (Debilidades y Fortalezas) y la situación externa (Amenazas y Oportunidades) de la organización en cada unos de los ejes de actuación identificados en el Diagnóstico Participativo de Género (realizado en el primer periodo), a partir del cual se confeccionó la matriz DAFO. Mediante la identificación de las potencialidades (mediante la combinación de fortalezas con oportunidades); de las limitaciones (mediante la combinación de debilidades y amenazas); los riesgos (combinación de fortalezas y amenazas); y los desafíos (combinación de debilidades y oportunidades) se identificaron los objetivos a lograr en el Plan de Acción pro-equidad de género.

## 6. ESTRUCTURA DEL PLAN

### 6.1 EJES, OBJETIVOS, RESULTADOS Y ACCIONES

#### **Eje 1:FORTALECIMIENTO Y ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**

Dentro del proceso de elaboración del Plan pro Equidad de Género el “*Eje 1: Estructura Organizacional*” fue medular a la hora de definir los objetivos de la organización y cómo alcanzarlos. Fue uno de los aspectos más debatidos por el grupo formado por personal contratado y colaboradoras de HF y siguiendo las recomendaciones del diagnóstico de “organizar en forma efectiva todo su quehacer en función de prioridades establecidas”, se definió a este eje como “Fortalecimiento y Estructura Organizacional”

De esta manera se tomó en valor las fortalezas detectadas en el análisis de los DAFO, entre las que se destacan: la propia estructura de HF: chica, simple y polivalente; los recursos humanos que lo forman personal contratado, colaboradoras, voluntarias, organizaciones que refuerzan su estructura, y asesoras feministas de Europa y América Latina; y la voluntad expresa de incorporar la perspectiva de género y el enfoque de derechos realizando los cambios procedimentales y culturales que se necesiten, tal como se recogen en el marco conceptual y normativo.

La gestión del personal contratado de HF - a la largo del proceso se vio reducido – fue ampliamente debatido, y transversal en todos los ejes, reafirmando la idea de que hay suficientes recursos humanos para hacer el salto y el cambio que garantice una organización con equidad de género en concordancia con el ideario feminista, utilizando para esto las oportunidades que se abren a partir de la línea política de la DFG, el II Plan de Igualdad ; el mantenimiento de los presupuestos para cooperación de la Agencia Vasca, la financiación de las administraciones para desarrollar estos procesos en las organizaciones ; y finalmente la crisis multidimensional que es una oportunidad para la reflexión sobre la economía, el trabajo, el autocuidado y el voluntariado y los procesos políticos para el cambio que se generan alrededor, donde hay organizaciones y profesionales con experiencia que pueden aportar para mejorar la estructura.

En el aspecto técnico e interno el grupo evidenció la necesidad de una planificación, que de como resultado participación y la toma de decisiones estratégicas de forma conjunta en temas que afectan a la organización; implementar modelos organizacionales que contemplen una estructura descentralizada, que apueste por la formación , trabaje con planificación y por objetivos, estableciendo responsabilidades por objetivos de trabajo.

Estos aspectos se consideraron a la hora de formular los tres objetivos estratégicos planteados en este eje y dentro del Plan Pro Organizacional se crearon espacios de debate, análisis y reflexión sobre la redefinición de la política de género de HF, la elaboración de planes anuales consensuados entre personal contratado y colaboradoras.

En materia de personal se generaron los espacios y recursos para elaborar un protocolo de modelo de trabajo que fortalezca las capacidades y la gestión institucional y la estrategia de acogida para colaboradoras y voluntarias, tal como se detalla en la matriz que forma parte de este documento. El seguimiento para su implementación será de la Comisión Asesora de Género, y la Comisión Impulsora del Plan.

OE.1 Reforzar la planificación y la gestión institucional de HF para contribuir con mayor eficacia a la defensa, empoderamiento y restitución de derechos humanos de mujeres, niñas adolescentes y jóvenes para promover el ejercicio de sus derechos plenos

A continuación, detallan los objetivos, resultados y acciones previstas para el

## EJE 1- FORTALECIMIENTO Y ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

**RE.1 HF cuenta con un Plan Estratégico con enfoque de género y derechos humanos consensuado por el equipo técnico, socias y voluntariado de HF, para contribuir al empoderamiento y a la defensa de los derechos humanos y libertades fundamentales de las mujeres**

A.1 RE.1 Sesiones de trabajo con el equipo técnico de HF para el análisis y redefinición de Plan Estratégico con enfoque de género y derechos humanos de HF y sus ejes transversales de trabajo.

A.2 RE.1 Elaborar una propuesta de un nuevo Plan Estratégico con enfoque de género y derechos humanos.

A.3 RE.1 Revisión y aporte a la propuesta de Plan Estratégico por parte expertas/os en la temática.

A4. RE.1 Socializar y recoger aportaciones a la propuesta entre voluntariado, patronato y organizaciones socias y aliadas.

A.5 RE.1 Redacción final de Plan Estratégico con enfoque de género y derechos humanos de la HF

A.1 RE. 2 Al inicio del año se realizan reuniones de planificación con todo el equipo técnico para elaborar la propuesta de Plan Operativo Anual

A.2. RE. 2 Socialización y recogida de aportaciones a la propuesta por parte del patronato, voluntariado y socias

A.3. RE. 2 Redacción definitiva del Plan Operativo anual (POA) incluyendo las aportaciones realizadas por equipo técnico, voluntariado y socias de HF

A.4. RE. 2 Elaborar un instrumento para el monitoreo y seguimiento de la implementación del POA

A.5. RE. 2 Al finalizar el año se realizan reuniones de evaluación del POA con todo el equipo técnico de HF

**RE.1 HF cuenta con un reglamento interno (marco regulador) sobre condiciones laborales (deberes y derechos) de su personal y para el contrato de consultoras por productos de trabajo acorde a valores feministas y a las posibilidades financieras de HF**

- A.1. RE.1 Se realizan sesiones de trabajo con el equipo técnico para la elaboración de una propuesta de marco regulador interno de las relaciones laborales de su personal acorde a los valores feministas.
- A.2 . RE.1 Socialización y recogida de aportaciones a la propuesta del marco regulador de las relaciones laborales por parte del patronato y el asesor laboral
- A.3 . RE.1 Aprobación del marco regulador

**OE.2 HF fortalece su estructura organizacional hacia un modelo trabajo inclusivo, participativo, de cuidados y de toma de decisiones horizontales y de responsabilidad compartida acorde a los valores feministas, que fortalezca los liderazgos y capacidades para la toma de decisiones**

**RE.2 HF cuenta con un protocolo que recoge la estrategia de trabajo para la implementación de un modelo de trabajo inclusivo, participativo y de cuidados**

**RE. 2 HF cuenta con planes operativos anuales (POA) debatidos y acordados por el equipo técnico, socias y voluntariado de Haurralde que permiten la planificación a corto plazo y apoyan el proceso de implementación de Plan Estratégico con enfoque de género y derechos humanos de la entidad**

- A1. RE.2 Realización de 6 talleres para analizar buenas prácticas y definición del protocolo de trabajo inclusivo, participativo y de trabajo
- A2. RE.2 Redacción de un borrador de protocolo en modelo de trabajo inclusivo, participativo y de cuidados
- A.3. RE.2 Revisión y aportes al borrador del protocolo por parte de socias, patronato, comisión asesora de género, voluntariado para la elaboración de los documentos finales.
- A.4. RE.2 Elaboración del documento final
- A.5 RE.2 Elaboración de un calendario institucional de trabajo interno para el personal técnico y socias

**RE.3 HF cuenta con una estrategia de acogida para colaboradoras y voluntarias acorde a los valores feministas que recoge su plan de género y derechos humanos, una visión general de los proyectos para el voluntariado**

- A1. RE.3 Sesión de trabajo de personal técnico y voluntariado para la elaboración de la propuesta de acogida y preparación del contenido de la herramienta
- A2. RE.3 Contratación de una comunicadora para la elaboración en corto de la presentación de HF.
- A3. RE.3 Supervisión del guión y aprobación final del corto de la presentación de HF.
- A4. RE.3 Elaboración de un folleto de presentación de HF

**RE.4 HF cuenta con un Espacio de Reflexión y Acción Feminista desde una perspectiva de los derechos humanos orientado a garantizar acciones de calidad y autocuidado**



## Eje 2: INCIDENCIA POLÍTICA Y EXIGIBILIDAD CIUDADANA

A1. RE.4 Sesiones de trabajo con equipo técnico, voluntariado y socias para el diseño (formato, metodología, posibles contenidos) de un Espacio de Reflexión y Acción Feminista orientado a garantizar acciones de calidad y auto-cuidado  
A2. RE.4 Mapeo de las necesidades y de los temas prioritarios a trabajar del equipo técnico, voluntariado, y socias de HF  
A3.RE.4 Realización de las sesiones de trabajo diseñadas a partir del mapeo

El eje de Incidencia y Exigibilidad ciudadana, resume los debates suscitados en los grupos en torno a la participación, activismo y militancia feministas; a la rendición social de cuentas y el trabajo en redes y espacios de incidencia locales, territoriales, estatales e internacionales.

Sobres estos preceptos: Participación Feminista: Rendición Social de Cuentas, Trabajo en Red Compromisos se realizó un DAFO interno y otro externo con sus respectivos cruces que dieron como resultado un abanico de combinaciones que permitieron en el análisis y debate posterior fijar líneas claras de acción dentro del Plan pro Equidad de Género de HF.

Comenzando por el orden externo, se identificaron tres amenazas:

1- El retroceso en perspectiva de género en las agendas internacionales por parte de los gobiernos que quedo reflejada en los resultados de la 59ª Asamblea de la ONU de la comisión de seguimiento de la Situación Jurídica de la Mujer, de marzo 2015.

2 – La diversidad de líneas de acción del feminismo europeo que desdibuja una agenda común de incidencia a nivel de Unión Europea, un ejemplo es el Convenio de Estambul, que firmado hace dos años aún no esta ratificado por todos los países miembros y no hay acción política a nivel de UE para exigir su ratificación.

3 El avance de los fundamentalismos que renovados y a cuenta de la crisis se retro alimentan en su acción política de avanzar en contra de las libertadas y en tutelar los derechos humanos de las mujeres,

Para la rendición social de cuentas a estas amenazas, se suma que por un lado que HF - a nivel local - no tiene entre sus socias recursos humanos suficientemente preparados para liderar y participar en determinados espacios; por otro se reconoció que dentro del Movimiento Feminista y el ámbito de la cooperación se desconoce la trayectoria de HF como organización feminista lo que requiere estrategias de incidencia, para que estos factores no se conviertan en un obstáculos para los fines propuestos. En este sentido se identificó como central que se pueda capitalizar la experiencia que tiene la organización en espacios y redes internacionales, nacionales y locales; que junto a la intención de cambio en los planes institucionales y el II Plan de Igualdad de la DFG permiten que la organización se enmarque en una línea de “rendición social de cuentas “ y pueda apoyar en este proceso a sus socias. Entendiendo que la rendición de cuentas no se limita únicamente al detalle de los ingresos, egreso y destino de los fondos.

HF tiene como marca de identidad la apuesta por el feminismo, los derechos humanos de las mujeres en Euskadi y en el mundo a través del trabajo en red , que es -sin dudas- su mayor fortaleza junto con la visión estratégica de la dirección a la hora fijar líneas de trabajo. Sin embargo en los debates se identificó como debilidades, que las organizaciones locales con las que trabaja HF no tienen recursos humanos suficientemente preparados para actuar en determinados espacios; la poca interacción con las mujeres de base y el trabajo con la “elite” de las organizaciones feministas, que entran en contradicción con la visión de la organización y no condice con su apuesta por la creación y el fortalecimiento de redes, que identifica a HF tanto a nivel local como internacional.

En este punto el grupo entendió que la cultura de trabajo en red que hay en Euskadi junto con los cambios de los planes institucionales para unir la cooperación “clásica” con la educación para la transformación social son oportunidades claras y reales para revertir estas debilidades y como ejemplo de que es posible, HF cuenta con la experiencia del proyecto en DSDR por el que se creó la Red de Incidencia Política en Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos de Euskadi, que se ve mejorado con la vocación de trabajo con los movimientos de base, y mujeres populares que tiene la entidad

**En el orden externo**, el retroceso en perspectiva de género en las agendas internacionales por parte de los gobiernos y el avance de los fundamentalismos representan una amenaza a la hora de establecer los compromisos de HF en su línea de participación feminista por cuánto los temas de la agenda feminista ha sufrido un retroceso en todos los ámbitos y espacios. Aún así analizando el DAFO el grupo identificó que las alianzas y el trabajo en red con las “elite” de las organizaciones feministas en este caso se transforma en una fortaleza por cuanto permite a HF participar en espacios de más alto nivel internacional y formando parte de una respuesta global, fundamentada y precisa a los gobiernos conservadores que impulsan retrocesos en los derechos humanos de las mujeres. Esto potencia la fortaleza que tiene HF en la creación y fortalecimiento de redes, en el orden internacional, nacional y local, que son pilares de la acción política feminista.

**En el orden interno** el grupo identificó como debilidades que los recursos humanos no llegan a cubrir los espacios en los que participa HF, no tienen la capacitación necesaria para participar activamente en determinados espacios y que para dentro de la organización la participación llega al nivel de información y consulta. Profundizando en este debate, el grupo coincidió en marcar que no hay espacios formalizados para promover la participación del personal y las socias, la concentración de poder, tiene un efecto no empoderador entre las trabajadoras. En síntesis en el orden interno a la hora de evaluar el eje de Participación Feminista, el grupo identificó muy claramente la falta de un debate sobre la visión política para el cambio ( transformación ) social, el compromiso y la militancia es una debilidad de peso en la organización.

**Rendición Social de Cuentas** es un objetivo perseguido por HF, que choca en la práctica con un poder concentrado, y niveles de participación interna que se quedan en el nivel de información y consulta, y con una tendencia a no reconocer los liderazgos, que así expresado ubicaría a la organización muy lejos del posicionamiento al que aspira. No obstante, en la reflexión personal y grupal el grupo identificó como elementos claves que van a conducir a HF a este objetivo la preparación que tiene el equipo en feminismo, el apoyo a los procesos de empoderamiento de organizaciones locales e internacionales, sumado a las políticas de la DFG que promueven estos procesos y la posibilidad de contar con experiencias tomadas de la diversidad de redes ligadas al trabajo de HF que existen en Euskadi.

Dentro del plan el eje “ Incidencia y Exigibilidad Ciudadana” tiene dos objetivos estratégicos, por un lado incidir en las agendas políticas globales y locales para asegurar la presencia de los derechos humanos y derechos de las mujeres, para ampliar los procesos de participación y acción de forma colectiva teniendo en cuenta el movimiento de

mujeres y feminista, y el objetivo de promover pactos políticos y éticos entre las organizaciones de mujeres y feminista que permitan incrementar la fuerza del voluntariado y la acción ciudadana. Una demanda importante que se recogió en los debates, relacionada con la formación y preparación de los recursos humanos de las entidades socias de HF en el ámbito local; y el debate sobre la visión política para el cambio en el orden interno, se incorporaron en el plan dentro del desarrollo del eje : Fortalecimiento y estructura organizacional, con la puesta en marcha en el primer año un espacio de reflexión feminista para la igualdad y equidad.

A continuación, se detallan los objetivos, resultados y acciones previstas para el

## **EJE 2- INCIDENCIA POLÍTICA Y EXIGIBILIDAD CIUDADANA**

**OE.3 Generar estrategias de incidencia política para socias globales y en las agendas políticas locales que permitan asegurar la presencia de los DDHH de las mujeres, ampliando procesos de participación/acción colectiva inclusiva de los movimientos de mujeres feministas y el voluntariado joven**

**RE.1. Promovidos por HF mecanismos de fortalecimiento, de inclusión y participación de socias, activistas, militantes del movimiento de mujeres en incidencia política, exigibilidad ciudadana y control social en el marco de la defensa de los DDHH de mujeres, niñas, adolescentes y jóvenes y de la Agenda 2030**

A.1 RE.1 Identificación de brechas de capacidad de los movimientos y organizaciones de mujeres y/o feministas que HF pueda contribuir a su fortalecimiento de cara a que ellas mismas puedan llevar a cabo acciones de incidencia

A.2 RE.1 generar capacitaciones en Incidencia Política

A.3 RE.1 Realización de reuniones presenciales y virtuales que promuevan procesos de apoyo, acompañamiento e intercambio mutuo.

A.4 RE.1 HF promueve y potencia el activismo y activismo social

A.5 RE.1 HF participa activamente en redes locales y globales en defensa de los DDHH de las mujeres, desde el voluntariado joven.

**RE.2 HF Elabora materiales desde una pedagogía feminista que le permiten compartir miradas globales y locales en la Defensa de los DDHH de las mujeres y las niñas.**

A1. RE.2 HF cuenta con unidades didácticas para el trabajo de los ODS desde el feminismo en el aula.

A2. RE.2 Elaboración junto a socias locales un documento denominado CEDAW AMIGABLE, un documento sobre CONVENIO DE ESTAMBUL, y otro sobre VIOLENCIAS ENTRECRUZADAS, cuya función es la formación del voluntariado, equipo técnico y cooperantes.

A3. RE.2 HF pone en marcha un espacio mensual de construcción y diálogo denominado "Diálogos feministas para todas"

**RE.3 Las entidades Locales conocen los Convenios Internacionales de DDHH de obligado cumplimiento vinculantes a los gobiernos locales**

A1. RE.3 Elaboración, difusión y presentación de los noti-derechos a personal técnico y político de entidades locales, para dar a conocer los principales instrumentos para la defensa de los DDHH de las mujeres.

**RE.4 HF promueve y fortalece las capacidades y acciones del voluntariado, como titulares de responsabilidades para la promoción de campañas de reivindicación para el ejercicio de los derechos de las mujeres y la transformación social.**

A.1 RE.4 Diseño junto con organizaciones socias un programa conjunto de voluntariado joven con perspectiva feminista.

A.2 RE.4 Las organizaciones socias y HF diseñan un programa de sensibilización y conocimiento sobre el voluntariado activo en Euskadi en espacios con población joven (UPV/DEUSTO y otras).

A.3 RE.4 Organización de un encuentro de voluntariado interorganizacional donde trabajar la perspectiva feminista y acciones de incidencia

### **Eje 3: FORTALECIMIENTO DE REDES. ARTICULACIÓN ENTRE LO GLOBAL Y LOCAL**

A la hora de analizar el **trabajo en red**, hacia el interior de la organización, se evidencia que la seña de identidad de HF en los últimos años fue apostar por la creación y fortalecimiento de redes, consolidar alianzas concretas y específicas. Esto tiene como debilidad interna que los recursos humanos no llegan a cubrir los espacios en los que esta inserta la organización.

En este caso también en la reflexión personal y grupal se encontraron las acciones de la praxis feminista que impulsarán al grupo a superar las debilidades cómo es la visión estratégica de trabajo a partir de las demandas e intereses de las mujeres a nivel local e internacional y la estrategia para crear alianzas específicas y concretas, aprovechando que existen un número importante de redes ligadas al trabajo de HF.

Se considera como eje vertebral de toda transformación social, a la que aboga HF, a la organización comunitaria, de base, en cada región y contexto con los cuales se articula, como son las organizaciones socias del Sur Global. Es por esto que el trabajo en red es fundamental, el entretejido colectivo para acompañar estos

procesos comunitarios que responden a las singularidades y particularidades de cada región y territorio.

Por último el tema de los compromisos el grupo concluyó que deberá ser definido en el debate sobre la visión política para el cambio social ( organizacional); debate que necesita planificarse, y tener un propio proceso para lo cual se crearon en los distintos ejes del Plan pro Organizacional de Género espacios para promover la participación del personal y de las socia. Un equipo formado en feminismo como el que tiene HF, la visión estratégica de la dirección, la apuesta clara y firme de crear y fortalecer redes, son herramientas cualificadas y válidas para superar las reticencias a reconocer los liderazgos, y así ajustar

**OE4. Promover, fortalecer, afianzar y consolidar redes y alianzas con organizaciones socias del contexto local así como con organizaciones socias del Sur Global que permitan una fluidez y corresponsabilidad en el trabajo articulado y colectivo.**

**RE.1 HF aumenta su presencia y participación en Redes locales, nacionales e internacionales para la Incidencia Política en DDHH de las mujeres y niñas.**

la teoría a la practica feminista; para esto cuento con el apoyo de la Comisión Asesora de Genero, y las buenas prácticas de otras organizaciones y redes de Euskadi.

A.1 RE1: Al Segundo año del actual Plan de Acción, HF habrá sido incluida en 2 redes, una nacional y otra Europea.

A.2 RE1 HF participa como invitada a las mesas de diálogo y debates en el Estado respect a Violencias Entrecruzadas y Trata.

A.3 RE1: HF presenta al Segundo año de la puesta en marcha del presente Plan de Acción, al menos tres propuestas concretas respect a los ODS 5, ODS 10 y ODS 13.

#### **Eje 4: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN**

La gestión de la información, junto con la formación; como la comunicación interna y externa representan un punto clave en el funcionamiento de la organización , el resultado del debate de este eje fue que desde la teoría feminista se deben desarrollar estos puntos para alcanzar los objetivos del Plan pro Organizacional de Género, tomando como referencia otras experiencias y buenas prácticas para la creación de espacios comunicativos horizontales y eficientes, recurriendo a las nuevas tecnologías que facilitan el acceso y las dinámicas de comunicación. En este punto la TIC´s se tornan claves en el proceso del desarrollo del plan y en este punto se destacó que HF hizo una apuesta clara por el uso de las nuevas tecnologías para llegar a la ciudadanía S través de las redes sociales, twitter, wordpres, páginas web tanto institucionales, como de proyectos específico y al mismo tiempo facilitó cursos de “empoderamiento digital” internos para el personal y sus socias durante los dos últimos años.

La capacidad de HF de adaptarse al cambio, el conocimiento acumulado, el buen criterio para fijar la agenda, cómo la presencia en diferentes espacios: redes feministas, foros, espacios internacionales, comisiones institucionales (GUNE), requiere de un conocimiento y uso de las nuevas tecnologías para facilitar el acceso a la información alternativa, a formaciones organizadas en cualquier lugar del mundo, a espacios y redes de incidencia local , y global y para un uso eficiente de los recursos que no supongan sobrecarga para las integrantes de HF, entendiéndose que la formación es un proceso que requiere del esfuerzo personal.

En este punto encaja, otra de las fortalezas de HF que es el conocimiento acumulado y la formación del equipo, pero aún así el grupo reconoció que no siempre se aplican los conocimientos adquiridos , que las socias tienen debilidades en esta materia, por lo que el grupo coincidió en que por un lado se debe acotar la oferta formativa a las necesidades del personal, hacer una sistematización del conocimiento adquirido de la organización como de los materiales de formación y divulgación creados por HF, para que la incorporación tanto de personal como de voluntarias se haga desde el conocimiento de las cosas aprendidas.

Dentro del Plan pro Organizacional la formación de personal, colaboradoras y voluntarias, como el recuperar las lecciones aprendidas, saberes y la trayectoria de Haurralde adquieren relevancia y un lugar fundamental en el eje de Fortalecimiento y estructura organizacional y en Gestión del Conocimiento: formación y capacitación.

En todo el proceso de este desarrollo del plan, sus debates, marchas y contra marchas quedo evidenciado en el equipo de HF, como en sus socias, colaboradoras, asesoras la voluntad y el compromiso de transformar la estructura organizacional de HF, siguiendo las pautas de este plan que el grupo entiende como un primer paso para el cambio, y eso explica los recursos humanos, materiales y tiempo que se destinaron para la creación de espacios de reflexión, formación, debate y socialización de las propuestas; como a las planificaciones, para facilitar la participación, la toma de decisiones conjuntas con sus responsabilidades.

A continuación se detallan los objetivos, resultados y acciones previstas para el  
EJE 4- GESTIÓN DE CONOCIMIENTOS: FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

**OE.5 Contar con una política organizacional sobre género y derechos humanos que se fundamente en la promueva la gestión de conocimientos, valorando los saberes, los aprendizajes para la formación y la capacitación sostenida.**

**RE.1 HF cuenta con herramientas que desde un enfoque integrado de género y DDHH permite una gestión del conocimiento participativo, plural y diverso**

A.1 RE.1 Recogida y sistematización de las lecciones aprendidas y trayectoria de HF y sus socias.

A.2 RE.1 Análisis y desarrollo de plataformas virtuales que permita mejorar la comunicación y la participación entre socias, expertas y redes locales, regionales y globales.

**RE.2 La planificación operativa anual (POA) de Haurralde cuenta con un programa integral de formación y capacitación para el fortalecimiento de capacidades y liderazgos feministas y la integración del enfoque de género y derechos humanos que responde a las necesidades formativas detectadas**

A.1 RE.2 Mapeo donde se identifican necesidades y demandas de formación y capacitación de personal, voluntariado y socias.

A.2 RE.2 Definición conjunto de un Plan anual de formación a incluir en el Plan Operativo anual de HF

RE.3 Implementadas las mallas curriculares (unidades didácticas) que responden a las necesidades y demandas detectadas

A1 RE.3 Definición y redacción de las mallas curriculares de formación y capacitación

A2. RE.3 Implementación y evaluación de las mallas curriculares para ajustarla a las necesidades

A.1 RE.4 Mapeo de información histórica disponible

A.2 RE.4 Priorización de temas históricos relevantes a sistematizar

A.3 RE.4 Sistematización y elaboración de una base de datos organizada por áreas puesta a disposición del equipo de HF

**RE.4 Implementado un proceso de recogida y sistematización de información histórica concreta disponible en HF sobre género y DDHH de las mujeres**



a. INDICADORES

RESULTADO	INDICADORES
<p><b>HF cuenta con una política de género y derechos humanos consensuada por el equipo técnico, socias y voluntariado de HF, para contribuir al empoderamiento y a la defensa de los derechos humanos y libertades fundamentales de las mujeres</b></p>	<p>I.1. Elaborada el primer año una propuesta de política de género y derechos humanos</p> <p>I.2. El 100 % del equipo técnico de HF ha participado en las sesiones de trabajo de elaboración de la propuesta de la política de género y derechos humanos</p> <p>I.3. Durante el primer año se ha propiciado al menos un espacio de reflexión y recogida de aportaciones a la política de género y DDHH con el voluntariado, patronato y socias y aliadas</p>
<p><b>HF cuenta con planes operativos anuales (POA) debatidos y acordados por el equipo técnico, socias y voluntariado de Haurralde que permiten la planificación a corto plazo y apoyan el proceso de implementación de la Política de Género y derechos humanos de la entidad</b></p>	<p>I.1. Al final del plan el 100 % del equipo ha participado cada año en las reuniones de planificación y evaluación del Plan Operativo Anual (POA)</p> <p>I.2. Se cuenta al menos con un espacio para la recogida de aportaciones de voluntariado y socias</p> <p>I.3. Se cuenta con una herramienta para el seguimiento semestral de la implementación de los POAS</p> <p>I.4. Se cuenta con herramienta de evaluación</p>
<p><b>HF cuenta con un reglamento interno (marco regulador) sobre condiciones laborales (deberes y derechos) de su personal y para el contrato de consultoras por productos de trabajo acorde a valores feministas y a las posibilidades financieras de HF</b></p>	<p>I.1. Al finalizar el Plan HF cuenta con un reglamento interno regulador de las relaciones laborales alineado con los valores feministas</p> <p>I.2. El 100 % del equipo técnico de HF ha participado en el proceso de elaboración y aprobación del marco regulador</p>
<p><b>HF cuenta con un protocolo que recoge la estrategia de trabajo para la implementación de un modelo de trabajo inclusivo, participativo y de cuidados</b></p>	<p>I1. Al finalizar el presente Plan HF dispone de un protocolo integrando nuevas prácticas de trabajo orientadas a un modelo de trabajo inclusivo, participativo y de cuidados</p> <p>I2. El 100 % del personal técnico participa en los talleres de análisis de buenas prácticas</p> <p>I3. Se cuenta al menos con un espacio para la recogida de aportaciones de personal técnico, voluntariado y patronato</p> <p>I4. Se cuenta con un calendario institucionalizado de trabajo consensuado para personal interno de HF y socias</p>

<p><b>HF cuenta con una estrategia de acogida para colaboradoras y voluntarias acorde a los valores feministas que recoge su plan de género y derechos humanos, una visión general de los proyectos para el voluntariado</b></p>	<p>I1. Al finalizar el Plan HF dispone de una estrategia de acogida para colaboradoras y voluntarias acorde a los valores feministas</p> <p>I2. Se ha propiciado al menos un espacio de reflexión estratégica con el voluntariado de HF</p>
<p><b>HF cuenta con un Espacio de Reflexión y Acción Feminista desde una perspectiva de los derechos humanos orientado a garantizar acciones de calidad y autocuidado</b></p>	<p>I.1 Al finalizar el Plan HF cuenta con un Espacio de Reflexión y Acción Feminista</p> <p>I.2. Durante el segundo año se realizan al menos 2 sesiones de trabajo en el Espacio de Reflexión y Acción Feminista</p> <p>I.3 El 100 % del Equipo Técnico de Haurralde y al menos 8 voluntarias/os y 3 organizaciones socias participan en el Espacio de Reflexión y Acción Feminista</p>
<p><b>Promovidos por HF mecanismos de fortalecimiento, de inclusión y participación de socias, activistas, militantes del movimiento de mujeres en incidencia política, exigibilidad ciudadana y control social el marco de la defensa de los DDHH de mujeres, niñas, adolescentes y jóvenes</b></p>	<p>I.1 Al menos 2 procesos de aprendizaje y debate en perspectiva de género, DDHH y las Agendas de Desarrollo con perspectiva feminista realizados al año</p> <p>I.2 Se ha promovido al menos una campaña de sensibilización anual de exigibilidad para el cumplimiento de los DDHH de las mujeres</p> <p>I.3 Se ha organizado al menos una marcha/manifestación anual de exigibilidad para el cumplimiento de los DDHH de las mujeres</p> <p>I.4 Se ha participado al menos en dos manifestaciones de exigibilidad de los derechos humanos de las mujeres</p>
<p><b>HF impulsa mecanismos para la incorporación del enfoque de género y de DDHH de las mujeres, niñas, adolescentes en los planes de las asociaciones de mujeres con los que trabaja y el Programa Vasco de Protección Temporal de Defensoras y defensores de derechos humanos Euskadi</b></p>	<p>I.1 HF se ha reunido al menos en dos ocasiones con responsables de la elaboración del Programa</p> <p>I2. En el diseño final del Programa Vasco de Protección Temporal a Defensoras se han incorporado al menos 2 de las propuestas realizadas por HF</p> <p>I3. Al finalizar el Plan al menos 2 organizaciones con las que trabajamos han incorporado el enfoque de género</p>
<p><b>Las entidades Locales conocen los Convenios Internacionales de DDHH de obligado cumplimiento vinculantes a los gobiernos locales</b></p>	<p>I.1. Al menos 8 ayuntamientos han recibido información relativa a los instrumentos internacionales</p> <p>I1. Se dispone de un programa de voluntariado joven con perspectiva feminista</p>

<p><b>HF promueve y fortalece las capacidades y acciones del voluntariado, como titulares de responsabilidades para la promoción de campañas de reivindicación para el ejercicio de los derechos de las mujeres y la transformación social.</b></p>	<p>2018-2021</p> <p>I2. Se ha presentado el programa al menos en dos espacios universitarios</p> <p>I.3 HF cuenta anualmente con al menos 5 voluntarios/as nuevas en nuestro programa</p> <p>I4. Han aumentado los conocimientos sobre los derechos humanos de las mujeres y las capacidades para la incidencia política del voluntariado joven en que participa en el encuentro</p>
<p><b>Promover, fortalecer, afianzar y consolidar redes y alianzas con organizaciones socias del contexto local así como con organizaciones socias del Sur Global que permitan una fluidez y corresponsabilidad en el trabajo articulado y colectivo.</b></p>	<p>I.1 Al Segundo año del actual Plan de Acción, HF habrá sido incluida en 2 redes, una nacional y otra Europea.</p> <p>I.2 HF participa como invitada a las mesas de diálogo y debates en el Estado respecto a Violencias Entrecruzadas y Trata.</p> <p>I.3 HF presenta al Segundo año de la puesta en marcha del presente Plan de Acción, al menos tres propuestas concretas respect a los ODS 5, ODS 10 y ODS 13.</p>
<p><b>HF cuenta con herramientas que desde un enfoque integrado de género y DDHH permite una gestión del conocimiento participativo, plural y diverso</b></p>	<p>I.1 El primer año HF cuenta con una herramienta de recogida de información</p> <p>I.2 El segundo año HF cuenta con un documento de sistematización de la trayectoria, el conocimiento acumulado y las lecciones aprendidas</p> <p>I.3 El segundo año se cuenta con una plataforma virtual que permita el intercambio y la comunicación</p> <p>I.4 El 100 % del equipo técnico participa en el mapeo y en la elaboración del programa de formación</p> <p>El segundo año el POA de HF recoge un con un programa integral de formación y capacitación</p>
<p><b>Implementadas las mallas curriculares se realiza la evaluación respectiva para ajustar en proceso las necesidades y demandas de las mujeres.</b></p>	<p>I.1 Se cuenta al menos con tres mallas curriculares integrales de formación y capacitación.</p> <p>Anualmente se realizan 3 cursos/talleres presenciales de formación</p>
<p><b>Implementado un proceso de recogida y sistematización de información histórica concreta disponible en HF sobre género y DDHH de las mujeres</b></p>	<p>I1. Al finalizar el Plan HF cuenta con una base de datos que recoge información relevante sobre género y DDHH de las mujeres recogida en base a la trayectoria de HF en derechos humanos de las mujeres.</p>

b. ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES

OBJETIVOS	RESPONSABLES
<p><b>OE.1 Reforzar la planificación y la gestión institucional de HF para contribuir con mayor eficacia a la defensa, empoderamiento y restitución de derechos humanos de mujeres, niñas adolescentes y jóvenes para promover el ejercicio de sus derechos plenos.</b></p>	<p>Comisión de implementación del Plan Pro equidad de género (PIP)</p> <p>Comisión asesora de género (CAG) Patronato</p>
<p><b>OE.2 HF fortalece su estructura organizacional hacia un modelo trabajo inclusivo, participativo, de cuidados y de toma de decisiones horizontales y de responsabilidad compartida acorde a los valores feministas, que fortalezca los liderazgos y capacidades para la toma de decisiones</b></p>	<p>Comisión de implementación del Plan Pro equidad de género (PIP)</p> <p>Comisión asesora de género (CAG) Asesor Laboral y legal Patronato</p>
<p><b>OE.3 Generar estrategias de incidencia en las nuevas agendas políticas locales, nacionales y globales que permitan asegurar la presencia de los DDHH de las mujeres, ampliando procesos de participación/acción colectiva inclusiva de los movimientos de mujeres feministas y el voluntariado joven</b></p>	<p>Comisión de implementación del Plan Pro equidad de género (PIP)</p> <p>Comisión asesora de género (CAG)</p> <p>Red de organizaciones de mujeres/feministas</p>
<p><b>OE.4 Contar con una política organizacional fortalecida sobre género y derechos humanos que promueva la gestión de conocimientos, valorando los saberes, los aprendizajes para la formación y la capacitación sostenida.</b></p>	<p>Comisión de implementación del Plan pro-equidad de género (PIP)</p> <p>Comisión asesora de género (CAG)</p>

c. CRONOGRAMA

EJE 1: FORTALECIMIENTO Y ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL					
RESULTADO	ACTIVIDAD	CRONOGRAMA			
		1. Año Primer semestr e	1. Año Segundo Semestr e	2º Año Primer semestr e	2º Año Segund o semestr e
<b>RE.1 (OE1) HF cuenta con un Plan Estratégico con enfoque de género y derechos humanos consensuado por el equipo técnico, socias y voluntariado de HF, para contribuir al empoderamiento y a la defensa de los derechos humanos y libertades fundamentales de las mujeres</b>	<b>A.1</b> Sesiones de trabajo con el equipo técnico de HF para el análisis y redefinición de Plan Estratégico con enfoque de género y derechos humanos de HF y sus ejes transversales de trabajo	X			
	<b>A.2</b> Elaborar una propuesta de un nuevo Plan Estratégico con enfoque de género y derechos humanos.	X			
	<b>A.3</b> Revisión y aporte a la propuesta de Plan Estratégico por parte expertas/os en la temática.	X			
	<b>A.4</b> Socializar y recoger aportaciones a la propuesta entre voluntariado, patronato y organizaciones socias y aliadas.		X		
	<b>A.5</b> Redacción final de Plan Estratégico con enfoque de género y derechos humanos de la HF		X		
<b>RE.2 (OE1) HF cuenta con planes operativos anuales (POA) debatidos y acordados por el equipo técnico, socias y voluntariado de Haurralde que permiten la planificación a corto plazo y apoyan el proceso de implementación de Plan Estratégico con enfoque de</b>	<b>A.1</b> Al inicio del año se realizan reuniones de planificación con todo el equipo técnico para elaborar la propuesta de Plan Operativo Anual	X			
	<b>A.2</b> Socialización y recogida de aportaciones a la propuesta por parte del patronato, voluntariado y socias	X			
	<b>A.3</b> Redacción definitiva del Plan Operativo anual (POA) incluyendo las aportaciones realizadas por equipo técnico, voluntariado y socias de HF	X			

<b>género y derechos humanos de la entidad</b>	<b>A.4</b> Elaborar un <sup>2018-2021</sup> instrumento para el monitoreo y seguimiento de la implementación del POA	X			
	<b>A.5</b> Al finalizar el año se realizan reuniones de evaluación del POA con todo el equipo técnico de HF		X		
<b>RE.1 (OE2) HF cuenta con un reglamento interno (marco regulador) sobre condiciones laborales (deberes y derechos) de su personal y para el contrato de consultoras por productos de trabajo acorde a valores feministas y a las posibilidades financieras de HF</b>	<b>A.1.</b> Se realizan sesiones de trabajo con el equipo técnico para la elaboración de una propuesta de marco regulador interno de las relaciones laborales de su personal acorde a los valores feministas			X	
	<b>A.2</b> Socialización y recogida de aportaciones a la propuesta del marco regulador de las relaciones laborales por parte del patronato y el asesor laboral			X	
	<b>A.3</b> Aprobación del marco regulador			X	
<b>RE.2 (OE2) HF cuenta con un protocolo que recoge la estrategia de trabajo para la implementación de un modelo de trabajo inclusivo, participativo y de cuidados</b>	<b>A. 1</b> Realización de 6 talleres para analizar buenas prácticas y definición del protocolo de trabajo inclusivo, participativo y de trabajo		X	X	
	<b>A. 2.</b> Redacción de un borrador de protocolo en modelo de trabajo inclusivo, participativo y de cuidados			X	
	<b>A.3.</b> Revisión y aportes al borrador del protocolo por parte de socias, patronato, comisión asesora de género, voluntariado para la elaboración de los documentos finales.			X	
	<b>A.4</b> Elaboración del documento final				X
	<b>A.5</b> Elaboración de un calendario institucional de trabajo interno para el personal técnico y socias				X
<b>RE.3 (OE2) HF cuenta con una estrategia de acogida para colaboradoras y voluntarias acorde a los valores feministas que recoge su plan de género y derechos humanos, una visión general de los proyectos para el voluntariado</b>	<b>A. 1</b> Sesión de trabajo de personal técnico y voluntariado para la elaboración de la propuesta de acogida y preparación del contenido de la herramienta	X			
	<b>A. 2</b> Contratación de una comunicadora para la elaboración en corto de la presentación de HF		X		

	<b>A.3.</b> Supervisión del guión y aprobación final del corto de la presentación de HF		X		
	<b>A.4</b> Elaboración de un folleto de presentación de HF		X		
<b>RE.4 (OE2) HF cuenta con un Espacio de Reflexión y Acción Feminista desde una perspectiva de los derechos humanos orientado a garantizar acciones de calidad y autocuidado</b>	<b>A.1.</b> Sesiones de trabajo con equipo técnico, voluntariado y socias para el diseño (formato, metodología, posibles contenidos) de un Espacio de Reflexión y Acción Feminista orientado a garantizar acciones de calidad y autocuidado		X		
	<b>A.2.</b> Mapeo de las necesidades y de los temas prioritarios a trabajar del equipo técnico, voluntariado, y socias de HF		X		
	<b>A. 3</b> Realización de las sesiones de trabajo diseñadas a partir del mapeo			X	X

EJE 2: INCIDENCIA Y EXIGIBILIDAD CIUDADANA					
RESULTADO	ACTIVIDAD	CRONOGRAMA			
		1. Año Primer semestr e	1. Año Segundo Semestr e	2º Año Primer semestr e	2º Año Segund o semestr e
<b>RE.1</b> Promovidos por HF mecanismos de fortalecimiento, de inclusión y participación de socias, activistas, militantes del movimiento de mujeres en incidencia política, exigibilidad ciudadana y control social en el marco de la defensa de los DDHH de mujeres, niñas, adolescentes y jóvenes	<b>A.1</b> Identificación de brechas de capacidad de los movimientos y organizaciones de mujeres y/o feministas que HF pueda contribuir a su fortalecimiento de cara a que ellas mismas puedan llevar a cabo acciones de incidencia	X			
	<b>A.2</b> HF facilita el a las organizaciones de mujeres y/o feministas el acceso procesos de aprendizaje y debate en perspectiva de género, DDHH y las Agendas de Desarrollo desde un enfoque y política feminista que HF organiza		X	X	X
	<b>A.3</b> Realización de reuniones presenciales y virtuales para las identificaciones, formulaciones, ejecuciones y rendiciones de las iniciativas conjuntamente desarrolladas		X	X	X
	<b>A.4</b> HF promueve activismo social (marchas, manifestaciones....) por parte de los	X	X	X	X

Haurralde Fundazioa Plan Pro-equidad de Género

	mujeres para la exigibilidad de sus derechos				
	A.5 HF participa activamente en redes locales y globales en defensa de los DDHH de las mujeres	X	X	X	X
	A.6 HF hace propuestas desde el enfoque feminista en las mesas de participación en las que esta participando permanentemente	X	X	X	X
RE.2 HF impulsa mecanismos para la incorporación del enfoque de género y de DDHH de las mujeres, niñas, adolescentes en los planes de las asociaciones de mujeres con los que trabaja y el	A.1. Participación en las sesiones de trabajo convocadas para el Programa de Vasco de Protección Temporal de Defensoras y Defensores de DDHH	X			
	A.2. Estudio y elaboración de documento con propuestas de mejora e inclusión del enfoque de	X			



<b>Programa Vasco de Protección Temporal de Defensoras y defensores de derechos humanos Euskadi</b>	género				
	<b>A.3.</b> Remisión y seguimiento de la propuesta		X		
	<b>A.4.</b> Reuniones de trabajo con asociaciones de mujeres con los que colaboramos para trabajar el enfoque de género y de DDHH de las mujeres en los planes y proyectos de la asociación	X	X	X	X
<b>RE.3. Las entidades Locales conocen los Convenios Internacionales de DDHH de obligado cumplimiento vinculantes a los gobiernos locales</b>	<b>A.1.</b> Elaboración, difusión y presentación de los noti-derechos a personal técnico y político de entidades locales, para dar a conocer los principales instrumentos para la defensa de los DDHH de las mujeres	X	X	X	X
<b>RE.4 HF promueve y fortalece las capacidades y acciones del voluntariado, como titulares de responsabilidades para la promoción de campañas de reivindicación para el ejercicio de los derechos de las mujeres y la transformación social.</b>	<b>A.1</b> Diseño junto con organizaciones socias un programa conjunto de voluntariado joven con perspectiva feminista.		X		
	<b>A.2</b> Las organizaciones socias y HF diseñan un programa de sensibilización y conocimiento sobre el voluntariado activo en Euskadi en espacios con población joven (UPV/ DEUSTO y otras).		X		
	<b>A.3</b> Organización de un encuentro de voluntariado interorganizacional donde trabajar la perspectiva feminista y acciones de incidencia			X	

**EJE 3: FORTALECIMIENTO DE REDES Y ALIANZAS. ARTICULACIÓN ENTRE LO GLOBAL Y LO LOCAL**

RESULTADO	ACTIVIDAD	CRONOGRAMA			
		1. Año Prime r semest re	1. Año Segun do Semest re	2º Año Prime r semest re	2º Año Segun do semest re
<b>RE.1 HF aumenta su presencia y participación en redes locales nacionales e internacionales para la incidencia política en DDHH de las mujeres.</b>	<b>A.1</b> Participación activa en mesas de discusión y debate sobre feminismos, violación a los DDHH de las mujeres, Objetivos de Desarrollo sostenible.	X	X		
	<b>A.2</b> Inclusión en redes nacionales y europeas.			X	X
	<b>A.3</b> Participación activa en documentos con incidencia en políticas globales.			X	

<b>EJE 3: GESTIÓN DE CONOCIMIENTOS: FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN</b>					
<b>RESULTADO</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>CRONOGRAMA</b>			
		1. Año Primer semestre	1. Año Segundo Semestre	2º Año Primer semestre	2º Año Segundo semestre
RE.1 HF cuenta con herramientas que desde un enfoque integrado de género y DDHH permite una gestión del conocimiento participativo, plural y diverso	A.1 RE.1 Recogida y sistematización de las lecciones aprendidas y trayectoria de HF y sus socias.	X	X		
	A.2 Análisis y desarrollo de plataformas virtuales que permita mejorar la comunicación y la participación entre socias, expertas y redes locales, regionales y globales.			X	X
RE.2 La planificación operativa anual (POA) de Haurralde cuenta con un programa integral de formación y capacitación para el fortalecimiento de capacidades y liderazgos feministas y la integración del enfoque de género y derechos humanos que responde a las necesidades formativas detectadas	A.1 Mapeo donde se identifican necesidades y demandas de formación y capacitación de personal, voluntariado y socias.			X	
	A.2 Definición conjunto de un Plan anual de formación a incluir en el Plan Operativo anual de HF			X	
RE.3 Implementadas las mallas curriculares (unidades didácticas) que responden a las necesidades y demandas detectadas	A. 1 Definición y redacción de las mallas curriculares de formación y capacitación			X	
	A. 2 Implementación y evaluación de las mallas curriculares para ajustarla a las necesidades				X
RE.4 Implementado un proceso de recogida y sistematización de información histórica concreta disponible en HF sobre género y DDHH de las mujeres	A.1 Mapeo de información histórica disponible	X			
	A.2 Priorización de temas históricos relevantes a sistematizar		X		
	A.3 Sistematización y elaboración de una base de datos organizada por áreas puesta a disposición del equipo de HF		X	X	

## 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### Sistema de gestión y seguimiento

Para garantizar la adecuada implementación del presente Plan se ha previsto por un lado, la creación de una comisión específica que pueda supervisar la puesta en marcha del Plan, y por otro lado, establecer los Planes Operativos Anuales (POA) como los instrumentos para el desarrollo y gestión anual de las acciones establecidas en el Plan Pro Equidad de Género.

#### **1.- Comisión de implementación del Plan Pro Equidad de Género:**

Compuesta por la Dirección y por el Equipo Técnico de HF, tendrá como funciones principales el impulso y coordinación del Plan y el seguimiento del cumplimiento del mismo. La comisión de implementación del Plan Pro Equidad se reunirá al menos una vez al mes para hacer el seguimiento.

**2.- Plan Operativo Anual (POA)** Teniendo en cuenta que la duración del Plan será de dos años, los objetivos y acciones deberán ser desarrollados en los Planes Operativos Anuales (POA) que se aprueben anualmente por HF. Este irá acompañado de unas fichas de seguimiento de las acciones que serán cumplimentadas por las responsables de ejecución de las acciones. Para la evaluación del Plan Operativo Anual se elaborará un informe específico que recoja la evaluación de las acciones específicas del Plan Pro Equidad de Género.

### Sistema de evaluación

Con el objetivo de medir el cumplimiento de las acciones planteadas y su impacto, así como los obstáculos detectados que ayuden a responder y readaptar el Plan a las necesidades que vayan surgiendo en el proceso, se contemplan dos tipos de evaluaciones:

### 1. *Evaluación intermedia*

Se realizará al finalizar el primer año de implementación y tendrá como objetivo conocer en qué medida se han cumplido las acciones recogidas en Plan Operativo anual (POA).

### 2. *Evaluación final del Plan Pro- Equidad*

Al finalizar el periodo de implementación se realizará una evaluación e informe final de la implementación del Plan que recogerá:

- i. Evaluación de **proceso**: identificando el nivel de desarrollo de las acciones puestas en marcha por medio de las actividades planificadas y el tipo de dificultades encontradas.
- ii. Evaluación de **resultados**: identificación de la consecución de los objetivos específicos establecidos en el plan a través del grado de cumplimiento y adecuación de las acciones.
- iii. Evaluación de **impacto**: identificación del grado de consecución de los objetivos generales que conforman el Plan.

## 8. MATRIZ DE PLANIFICACIÓN

Objetivo de desarrollo de Haurralde Fundazioa (HF): Implementar una política con enfoque de género y derechos humanos que contribuya a la construcción de la justicia social, la equidad y la igualdad

EJE 1: FORTALECIMIENTO Y ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL						
Objetivos Estratégicos	Resultados Esperados	Actividades	Indicadores	Fuentes de Verificación	Responsables	Recursos
OE.1 Reforzar la planificación y la gestión institucional de HF para contribuir con mayor eficacia a la defensa, empoderamiento y restitución de derechos humanos de mujeres, niñas adolescentes y jóvenes para promover el ejercicio de sus derechos plenos.	RE.1 HF cuenta con un Plan Estratégico con enfoque de género y derechos humanos consensuado por el equipo técnico, socias y voluntariado de HF, para contribuir al empoderamiento y a la defensa de los derechos humanos y libertades fundamentales de las mujeres	<p>A.1 RE.1 Sesiones de trabajo con el equipo técnico de HF para el análisis y redefinición de Plan Estratégico con enfoque de género y derechos humanos de HF y sus ejes transversales de trabajo.</p> <p>A.2 RE.1 Elaborar una propuesta de un nuevo Plan Estratégico con enfoque de género y derechos humanos.</p> <p>A.3 RE.1 Revisión y aporte a la propuesta de Plan Estratégico por parte expertas/os en la temática.</p> <p>A4. RE.1 Socializar y recoger aportaciones a la propuesta entre voluntariado, patronato y organizaciones socias y aliadas.</p> <p>A.5 RE.1 Redacción final de Plan Estratégico con enfoque de género y derechos humanos de la HF</p>	<p>I.1 RE.1 Elaborada el primer año una propuesta Plan Estratégico con enfoque de género y derechos humanos</p> <p>I.2. RE.1 El 100 % del equipo técnico de HF ha participado en las sesiones de trabajo de elaboración de la propuesta del Plan Estratégico con enfoque de género y derechos humanos</p> <p>I.3. RE.1 Durante el primer año se ha propiciado al menos un espacio de reflexión y recogida de aportaciones para el Plan estratégico con el voluntariado, patronato y socias y aliadas</p>	<p>FV.1 RE.1 Documento Plan Estratégico con enfoque de género y derechos humanos elaborado</p> <p>FV.2 RE.1 Actas y materiales producidos en las sesiones de trabajo</p> <p>FV.3 RE.1 Sistematización de las aportaciones y sugerencias recibidas e incorporadas en la propuesta</p> <p>FV.4. RE.1 Listado personas toman parte en cada sesión</p>	<p>Comisión de implementación del Plan pro equidad de género (PIP)</p> <p>Comisión asesora de género (CAG)</p> <p>Patronato</p>	<p>Recursos humanos propios de la organización</p> <p>Recursos humanos externos a la organización</p>

	<p>RE. 2 HF cuenta con planes operativos anuales (POA) debatidos y acordados por el equipo técnico, socias y voluntariado de Haurralde que permiten la planificación a corto plazo y apoyan el proceso de implementación de Plan Estratégico con enfoque de género y derechos humanos de la entidad</p>	<p>A.1 RE. 2 Al inicio del año se realizan reuniones de planificación con todo el equipo técnico para elaborar la propuesta de Plan Operativo Anual</p> <p>A.2. RE. 2 Socialización y recogida de aportaciones a la propuesta por parte del patronato, voluntariado y socias</p> <p>A.3. RE. 2 Redacción definitiva del Plan Operativo anual (POA) incluyendo las aportaciones realizadas por equipo técnico, voluntariado y socias de HF</p> <p>A.4. RE. 2 Elaborar un instrumento para el monitoreo y seguimiento de la implementación del POA</p> <p>A.5. RE. 2 Al finalizar el año se realizan reuniones de evaluación del POA con todo el equipo técnico de HF</p>	<p>I.1. RE. 2 Al final del plan el 100 % del equipo ha participado cada año en las reuniones de planificación y evaluación del Plan Operativo Anual (POA)</p> <p>I.2. RE. 2 Se cuenta al menos con un espacio para la recogida de aportaciones de voluntariado y socias</p> <p>I.3. RE. 2 Se cuenta con una herramienta para el seguimiento semestral de la implementación de los POAS</p> <p>I.4 RE.2</p> <p>Se cuenta con herramienta para evaluación</p>	<p>FV.1 RE. 2 Documentos de Planes Operativos anuales elaborados</p> <p>FV.2 RE. 2</p> <p>Sistematización de las aportaciones y sugerencias recibidas e incorporadas en la propuesta</p> <p>FV.3. RE. 2 Actas y materiales producidos en las sesiones de trabajo</p> <p>FV.4. RE. 2 Instrumento para el seguimiento semestral elaborado</p> <p>FV.5. RE. 2 Documentos de evaluación recogiendo los objetivos y resultados alcanzados y las recomendaciones de mejora</p> <p>FV.6.RE.2 Lista de asistencia a reuniones POA</p> <p>FV6. RE.2 Herramienta evaluación</p>		
--	---	---	---	---	--	--

Haurralde Fundazioa Plan Pro-igualdad de Género

<p>OE.2 HF fortalece su estructura organizacional hacia un modelo trabajo inclusivo, participativo, de cuidados y de toma de decisiones horizontales y de responsabilidad compartida acorde a los valores feministas, que fortalezca los liderazgos y capacidades para la toma de decisiones</p>	<p>RE.1 HF cuenta con un reglamento interno (marco regulador) sobre condiciones laborales (deberes y derechos) de su personal y para el contrato de consultoras por productos de trabajo acorde a valores feministas y a las posibilidades financieras de HF</p>	<p>A.1. RE.1 Se realizan sesiones de trabajo con el equipo técnico para la elaboración de una propuesta de marco regulador interno de las relaciones laborales de su personal acorde a los valores feministas.</p> <p>A.2 . RE.1 Socialización y recogida de aportaciones a la propuesta del marco regulador de las relaciones laborales por parte del patronato y el asesor laboral</p> <p>A.3 . RE.1 Aprobación del marco regulador</p>	<p>I.1. RE.1 Al finalizar el Plan HF cuenta con un reglamento interno regulador de las relaciones laborales alineado con los valores feministas</p> <p>I2. RE.1 El 100 % del equipo técnico de HF ha participado en el proceso de elaboración y aprobación del marco regulador</p>	<p>FV 1. RE.1 Documento de reglamento interno (marco regulador) de condiciones y relaciones laborales coherentes con los principios y la filosofía feminista.</p> <p>FV2. RE.1 Actas y materiales producidos en las sesiones de trabajo</p> <p>FV3. RE.1 Sistematización de las aportaciones y sugerencias recibidas e incorporadas en la propuesta</p>	<p>Comisión de implementación del Plan pro igualdad de género (PIP)</p> <p>Comisión asesora de género (CAG)</p> <p>Asesor Laboral y legal</p> <p>Patronato</p>	<p>RRHH propios de HF</p> <p>RRHH externos a la organización</p> <p>Contratación externa para la realización de los talleres, del protocolo y del instrumento de acogida</p>
--	--	---	--	---	--	--



<p><b>RE.2</b> HF cuenta con un protocolo que recoge la estrategia de trabajo para la implementación de un modelo de trabajo inclusivo, participativo y de cuidados</p>	<p><b>A1. RE.2</b> Realización de 6 talleres para analizar buenas prácticas y definición del protocolo de trabajo inclusivo, participativo y de trabajo</p> <p><b>A2. RE.2</b> Redacción de un borrador de protocolo en modelo de trabajo inclusivo, participativo y de cuidados</p> <p><b>A.3. RE.2</b> Revisión y aportes al borrador del protocolo por parte de socias, patronato, comisión asesora de género, voluntariado para la elaboración de los documentos finales.</p> <p><b>A.4. RE.2</b> Elaboración del documento final</p> <p><b>A.5 RE.2</b> Elaboración de un calendario institucional de trabajo interno para el personal técnico y socias</p>	<p><b>I1. RE.2</b> Al finalizar el presente Plan HF dispone de un protocolo integrando nuevas prácticas de trabajo orientadas a un modelo de trabajo inclusivo, participativo y de cuidados</p> <p><b>I2. RE.2</b> El 100 % del personal técnico participa en los talleres de análisis de buenas prácticas</p> <p><b>I2. RE.2</b> Se cuenta al menos con un espacio para la recogida de aportaciones de personal técnico, voluntariado y patronato</p> <p><b>I4. RE.2</b> Se cuenta con un calendario institucionalizado de trabajo consensuado para personal interno de HF y socias</p>	<p><b>FV1. RE.2</b> Sistematización de las buenas prácticas trabajadas en los talleres de trabajo</p> <p><b>FV2. RE.2</b> Documento de Protocolo elaborado</p> <p><b>FV3. RE.2</b> Sistematización de las aportaciones y sugerencias recibidas e incorporadas en la propuesta</p> <p><b>FV4. RE.2</b> Calendario institucionalizado</p>		
<p><b>RE.3</b> HF cuenta con una estrategia de acogida para colaboradoras y voluntarias acorde a los valores feministas que recoge su plan de género y derechos</p>	<p><b>A1. RE.3</b> Sesión de trabajo de personal técnico y voluntariado para la elaboración de la propuesta de acogida y preparación del contenido de la herramienta</p> <p><b>A2. RE.3</b> Contratación de una</p>	<p><b>I1. RE.3</b> Al finalizar el Plan HF dispone de una estrategia de acogida para colaboradoras y voluntarias acorde a los valores feministas</p>	<p><b>FV1. RE.3</b> Documental y folleto elaborado</p> <p><b>F2. RE.3</b> Actas y materiales producidos en la sesión de trabajo</p>		

Haurralde Fundazioa Plan Pro-igualdad de Género

	humanos, una visión general de los proyectos para el voluntariado	comunicadora para la elaboración en corto de la presentación de HF	I2. RE.3 Se ha propiciado al menos un espacio de reflexión estratégica con el voluntariado de HF			
		A2. RE.3 Supervisión del guión y aprobación final del corto de la presentación de HF.				
		A2. RE.3 Elaboración de un folleto de presentación de HF				

	<p><b>RE.4 HF cuenta con un Espacio de Reflexión y Acción Feminista desde una perspectiva de los derechos humanos orientado a garantizar acciones de calidad y autocuidado</b></p>	<p><b>A1. RE.4</b> Sesiones de trabajo con equipo técnico, voluntariado y socias para el diseño (formato, metodología, posibles contenidos) de un Espacio de Reflexión y Acción Feminista orientado a garantizar acciones de calidad y auto-cuidado</p> <p><b>A2. RE.4</b> Mapeo de las necesidades y de los temas prioritarios a trabajar del equipo técnico, voluntariado, y socias de HF</p> <p><b>A3.RE.4</b> Realización de las sesiones de trabajo diseñadas a partir del mapeo</p>	<p><b>I.1 RE.4</b> Al finalizar el Plan HF cuenta con un Espacio de Reflexión y Acción Feminista</p> <p><b>I.2. RE.4</b> Durante el segundo año se realizan al menos 2 sesiones de trabajo en el Espacio de Reflexión y Acción Feminista</p> <p><b>I.3 RE.4</b> El 100 % del Equipo Técnico de Haurralde y al menos 8 voluntarias/os y 3 organizaciones socias participan en el Espacio de Reflexión y Acción Feminista</p>	<p><b>FV.1. RE.4</b> Documento de diseño del Espacio de Reflexión y Acción Feminista y de su sistema de seguimiento</p> <p><b>F.2. RE.4</b> Sistematización del mapeo de necesidades y temas prioritarios y las aportaciones recibidas</p> <p><b>F. 3. RE.4</b> Sistematización de las sesiones realizadas</p>		
--	--	---	---	--	--	--

EJE 2 INCIDENCIA Y EXIGIBILIDAD CIUDADANA						
Objetivos Estratégicos	Resultados Esperados	Actividades	Indicadores	Fuentes de Verificación	Responsables	Recursos
OE.3 Generar estrategias de incidencia en las nuevas agendas políticas locales, nacionales y globales que permitan asegurar la presencia de los DDHH de las mujeres, ampliando procesos de participación/acción colectiva inclusiva de los movimientos de mujeres feministas y el voluntariado joven	RE.1. Promovidos por HF mecanismos de fortalecimiento, de inclusión y participación de socias, activistas, militantes del movimiento de mujeres en incidencia política, exigibilidad ciudadana y control social en el marco de la defensa de los DDHH de mujeres, niñas, adolescentes y jóvenes	A.1 RE.1 Identificación de brechas de capacidad de los movimientos y organizaciones de mujeres y/o feministas que HF pueda contribuir a su fortalecimiento de cara a que ellas mismas puedan llevar a cabo acciones de incidencia	I.1 RE.1 Al menos 2 procesos de aprendizaje y debate en perspectiva de género, DDHH y las Agendas de Desarrollo con perspectiva feminista realizados al año RE.1 Se ha promovido al menos una campaña de sensibilización anual de exigibilidad para el cumplimiento de los DDHH de las mujeres	FV.1 RE.1 Documento sistematizado recogiendo el análisis de capacidades de las organizaciones de mujeres y/o feministas FV.2 RE.1 Materiales de las campañas promovidas	Comisión de implementación del Plan pro igualdad de género (PIP) Comisión asesora de género Red de organizaciones de mujeres/feministas	Recursos humanos propios de la organización Recursos humanos externos a la organización Convenio de prácticas con la UPV
		A.2 RE.1 HF facilita a las organizaciones feministas el acceso a procesos de aprendizaje y debate en perspectiva de género, DDHH y las Agendas de Desarrollo desde un enfoque y política feminista A.3 RE.1 Reuniones presenciales y virtuales para identificaciones, formulaciones, ejecuciones y rendiciones de las iniciativas conjuntamente desarrolladas RE.1 HF promueve activismo social	I.3 RE.1 Se ha organizado al menos una marcha/manifestación anual de exigibilidad para el cumplimiento de los DDHH de las mujeres I.2 RE.1 Se ha participado al menos en dos manifestaciones de exigibilidad de los derechos humanos de las mujeres	FV.3 RE.1 Material gráfico y documentos de posicionamiento firmados por HF FV.4 RE.1 Actas de mesas de participación y listado de entidades participantes FV.5. RE.1 Registro de personas participantes en actividades de HF		

		<p>A.4 RE.1 HF facilita el acceso a las organizaciones de mujeres y/o feministas el acceso a procesos de aprendizaje y debate en perspectiva de género, DDHH y las Agendas de Desarrollo desde un enfoque y política feminista que HF organiza</p> <p>A.5 RE.1 Realización de reuniones presenciales y virtuales para las identificaciones, formulaciones, ejecuciones y rendiciones de las iniciativas conjuntamente desarrolladas</p> <p>A.6 RE.1 HF promueve activismo social (marchas, manifestaciones....) por parte de las mujeres para la exigibilidad de sus derechos</p> <p>A.5 RE.1 HF participa activamente en redes locales y globales en defensa de los DDHH de las mujeres</p> <p>A.6 RE.1 HF hace propuestas desde el enfoque feminista en las mesas de participación en las que esta participando permanentemente</p>	<p>I.4 RE.1 Se ha organizado al menos una marcha/manifestación anual de exigibilidad para el cumplimiento de los DDHH de las mujeres</p> <p>I.5 RE.1 Se ha participado al menos en dos manifestaciones de exigibilidad de los derechos humanos de las mujeres</p>	<p>FV.3 RE.1 Material gráfico y documentos de posicionamiento firmados por HF</p> <p>FV.4 RE.1 Actas de mesas de participación y listado de entidades participantes de las mismas</p> <p>FV.5 RE.1 Registro de personas participantes en actividades promovidas por HF</p>		
--	--	---	---	--	--	--

Haurralde Fundazioa Plan Pro-igualdad de Género

	<p>RE.2 HF impulsa mecanismos para la incorporación del enfoque de género y de DDHH de las mujeres, niñas, adolescentes en los planes de las asociaciones de mujeres con los que trabaja y el Programa Vasco de Protección Temporal de Defensoras y defensores de derechos humanos Euskadi</p>	<p>A1. RE.2 Participación en las sesiones de trabajo convocadas para el Programa de Vasco de Protección Temporal de Defensoras y Defensores de DDHH</p> <p>A2. RE.2 Estudio y elaboración de documento con propuestas de mejora e inclusión del enfoque de género</p> <p>A3. RE.2 Remisión y seguimiento de la propuesta</p>	<p>I.1 RE.2 HF se ha reunido al menos en dos ocasiones con responsables de la elaboración del Programa</p> <p>I2. RE.2 En el diseño final del Programa Vasco de Protección Temporal a Defensoras se han incorporado al menos 2 de las propuestas de HF</p>	<p>FV1.RE2 Programa Vasco de Protección Temporal de Defensoras y Defensoras de DDHH</p> <p>FV2.RE.2 Actas y materiales de las reuniones</p>		
		<p>A4.RE.2 Reuniones de trabajo con asociaciones de mujeres con los que colaboramos para trabajar el enfoque de género y de DDHH de las mujeres en los planes y proyectos de la asociación</p>	<p>I3.RE.2 Al finalizar el Plan al menos 2 organizaciones con las que trabajamos han incorporado la perspectiva de género y DDHH de las mujeres en sus planes y/o proyectos</p>			
	<p>RE.3. Las entidades Locales conocen los Convenios Internacionales de DDHH de obligado cumplimiento vinculantes a los gobiernos locales</p>	<p>A1. RE.3. Elaboración, difusión y presentación de los noti-derechos a personal técnico y político de entidades locales, para dar a conocer los principales instrumentos para la defensa de los DDHH de las mujeres</p>	<p>I.1.RE.3 Al menos 8 ayuntamientos han recibido información relativa a los instrumentos internacionales</p>	<p>FV.1.RE.3 Material gráfico y documentación entregada</p>		

	<p>RE.4 HF promueve y fortalece las capacidades y acciones del voluntariado, como titulares de responsabilidades para la promoción de campañas de reivindicación para el ejercicio de los derechos de las mujeres y la transformación social.</p>	<p>A.1 RE.4 Diseño junto con organizaciones socias un programa conjunto de voluntariado joven con perspectiva feminista.</p> <p>A.2 RE.4 Las organizaciones socias y HF diseñan un programa de sensibilización y conocimiento sobre el voluntariado activo en Euskadi en espacios con población joven (UPV/ DEUSTO y otras).</p> <p>A.3 Organización de un encuentro de voluntariado interorganizacional donde trabajar la perspectiva feminista y acciones de incidencia</p>	<p>I1. RE.4 Se dispone de un programa de voluntariado joven con perspectiva feminista</p> <p>I2. RE.4 Se ha presentado el programa al menos en dos espacios universitarios</p> <p>1.3 RE.4 HF cuenta anualmente con al menos 5 voluntarios/as nuevas en nuestro programa</p> <p>I4. RE.4 Han aumentado los conocimientos sobre los derechos humanos de las mujeres y las capacidades para la incidencia política del voluntariado joven en que participa en el encuentro</p>	<p>FV1. RE.4 Documento del programa de voluntariado</p> <p>FV2. RE.4 Documentos gráficos de las sesiones desarrolladas en la Universidad</p> <p>FV3. RE.4 Listado de participantes en el encuentro</p> <p>FV4. RE.4 Encuestas realizadas en el encuentro</p>		
--	---	---	--	--	--	--

EJE 3 FORTALECIMIENTO DE REDES Y ALIANZAS. ARTICULACIÓN ENTRE LO GLOBAL Y LO LOCAL						
Objetivos Estratégicos	Resultados Esperados	Actividades	Indicadores	Fuentes de Verificación	Responsables	Recursos
OE.4 Promover, fortalecer, afianzar y consolidar redes y alianzas con organizaciones socias del contexto local así como con organizaciones socias del Sur Global que permitan una fluidez y corresponsabilidad en el trabajo articulado y colectivo.	RE 1: Al Segundo año del actual Plan de Acción, HF habrá sido incluida en 2 redes, una nacional y otra Europea.	A.1 Inclusión en redes nacionales y europeas.	Aumento de la participación en redes locales, nacionales e internacionales.	Certificados de adhesión; Registros de participación, de asociación de pertenencia	Equipo técnico de Haurralde Fundazioa	Plataformas feministas y redes y alianzas  Convenios con la UPV y consorcios con otras ONGd y organizaciones sociales
	RE2: HF participa como invitada a las mesas de diálogo y debates en el Estado respect a Violencias Entrecruzadas y Trata.  RE3: HF presenta al Segundo año de la puesta en marcha del presente Plan de Acción, al menos tres propuestas concretas respect a los ODS 5, ODS 10 y ODS 13.	A.2 Participación activa en mesas de discusión, foros políticos y de debate sobre feminismos, violación a los DDHH de las mujeres, Objetivos de Desarrollo sostenible	Creciente participación en mesas de diálogo y debates en temáticas relacionadas y políticas globales y locales.			
			Aumento de la producción de documentos, informes en coparticipacion con organizaciones socias.			



EJE 3 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN						
Objetivos Estratégicos	Resultados Esperados	Actividades	Indicadores	Fuentes de Verificación	Responsables	Recursos
OE.4 Contar con una política organizacional sobre género y derechos humanos que se fundamente en la promueva la gestión de conocimientos, valorando los saberes, los aprendizajes para la formación y la capacitación sostenida.	RE.1 HF cuenta con herramientas que desde un enfoque integrado de género y DDHH permite una gestión del conocimiento participativo, plural y diverso	A.1 RE.1 Recogida y sistematización de las lecciones aprendidas y trayectoria de HF y sus socias.  A.2 RE.1 Análisis y desarrollo de plataformas virtuales que permita mejorar la comunicación y la participación entre socias, expertas y redes locales, regionales y globales.	i.1 RE.1 El primer año HF cuenta con una herramienta de recogida de información  I.2 RE.1 El segundo año HF cuenta con un documento de sistematización de la trayectoria, el conocimiento acumulado y las lecciones aprendidas  I.3 RE.1 El segundo año se cuenta con una plataforma virtual que permita el intercambio y la comunicación	FV.1.RE.1 Herramientas producidas  FV2.RE.1 Documento de sistematización	Comisión de implementación del Plan pro equidad de género (PIP)  Comisión asesora de género (CAG)	Recursos humanos propios de la organización  Recursos humanos externos a la organización  Contratación externa y/o Convenio de prácticas con la UPV para el proceso de sistematización
	RE.2 La planificación operativa anual (POA) de Haurralde cuenta con un programa integral de formación y capacitación para el fortalecimiento de capacidades y liderazgos feministas y la integración del enfoque de género y derechos humanos que responde a las necesidades formativas detectadas	A.1 RE.2 Mapeo donde se identifican necesidades y demandas de formación y capacitación de personal, voluntariado y socias.  A.2 RE.2 Definición conjunto de un Plan anual de formación a incluir en el Plan Operativo anual de HF	I.1 RE.2 El 100 % del equipo técnico participa en el mapeo y en la elaboración del programa de formación  I.2 RE.2 El segundo año el POA de HF recoge un programa integral de formación y capacitación	FV1. RE.2 Documento de sistematización de las necesidades y demandas de formación  FV3. RE.2 Documento del Plan Anual de Formación Integral  FV2. RE.2 Documento del POA del segundo año		

	<p>RE.3 Implementadas las mallas curriculares (unidades didácticas) que responden a las necesidades y demandas detectadas</p>	<p>A1 RE.3 Definición y redacción de las mallas curriculares de formación y capacitación A2. RE.3 Implementación y evaluación de las mallas curriculares para ajustarla a las necesidades</p>	<p>I.1 RE.3 Se cuenta por lo menos tres mallas curriculares integrales de formación y capacitación. I.2 RE.3 Anualmente por lo menos se realizan 3 cursos/talleres presenciales de formación</p>	<p>FV.1 RE.3 Mallas curriculares implementadas y evaluadas según resultados obtenidos. FV.2 RE.3 Listados y materiales de las formaciones organizadas</p>		
	<p>RE.4 Implementado un proceso de recogida y sistematización de información histórica concreta disponible en HF sobre género y DDHH de las mujeres</p>	<p>A.1 RE.4 Mapeo de información histórica disponible A.2 RE.4 Priorización de temas históricos relevantes a sistematizar A.3 RE.4 Sistematización y elaboración de una base de datos organizada por áreas puesta a disposición del equipo de HF</p>	<p>I1. RE.4 Al finalizar el Plan HF cuenta con una base de datos que recoge información relevante sobre género y DDHH de las mujeres, recogida en base a la trayectoria de HF en derechos humanos de las mujeres.</p>	<p>FV 1. RE.4 Base datos FV2.RE.4 Documentos materiales utilizados</p>		

**Género** Derechos sexuales y reproductivos Niñas Salud  
 Interculturalidad Educación Futuro Participación Maternaje Igualdad  
 Empoderamiento Derechos Humanos Vida ODS5 Discriminación Positiva Cooperación  
**Feminismos** Niñas Ciudadanía Sostenibilidad Empoderamiento Sororidad Futuro Mujeres  
 Diversidad Futuro Agenda 2030 Sororidad Futuro Mujeres  
 Salud intercultural Igualdad Cuerpos Derechos Humanos Mujeres

