

# *icli*

ingeniería para la cooperación  
lankidetzarako ingeniaritza

## *Política Institucional de Género*

**2017- 2020**

**200-MR-001  
Ed. 3**



### Registro de Cambios y Firmas

Edición	Fecha	Sección afectada	Aprobado
1	15-02-2017	3 y 4	Revisión anual de objetivos y seguimiento
2	20-03-2018	2, 3 y 4	Revisión anual de objetivos y seguimiento
3	25-06-2019	2, 3, 4 y 5	Revisión anual de objetivos y actualización

## INDICE

<b>1. PRESENTACIÓN DE ICLI .....</b>	<b>5</b>
1.1. <i>INTRODUCCIÓN</i> .....	5
1.2. ESPECIFICIDAD DE LA ASOCIACIÓN .....	6
<b>1.3. PERSONAS ASOCIADAS Y PERFIL DEL COLECTIVO .....</b>	<b>6</b>
1.4. RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES .....	7
1.5. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA, ORGANIGRAMA .....	7
<b>2. 'INGENIERA PARA LA COOPERACIÓN-LANKIDETZARAKO INGENIARITZA' Y EL ENFOQUE DE GENERO .....</b>	<b>10</b>
2.1. INTRODUCCIÓN .....	10
2.2. EVOLUCIÓN DEL MARCO POLITICO-IDEOLÓGICO .....	11
2.3. CONTEXTO DE ICLI.....	14
<b>3. 'INGENIERA PARA LA COOPERACIÓN-LANKIDETZARAKO INGENIARITZA' POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO .....</b>	<b>16</b>
3.1. PRINCIPIOS.....	16
3.2. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS .....	17
3.3. LÍNEAS DE ACCIÓN .....	19
<b>4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE RESULTADOS: PLAZOS, INDICADORES, RESPONSABLES, RECURSOS .....</b>	<b>27</b>
<b>5. ANEXOS.....</b>	<b>35</b>

## PREÁMBULO

---

Las cifras existentes sobre las desigualdades entre hombres y mujeres a nivel mundial nos muestran que dicha desigualdad es un fenómeno omnipresente.

“El 1% más rico de la población mundial posee más riqueza que la que comparte el resto de la humanidad. Las personas más ricas del mundo son mayoritariamente hombres, mientras que la probabilidad de que una mujer sea pobre es mayor que la de un hombre. Esto supone un duro golpe para la lucha contra la desigualdad de género, así como una amenaza para los derechos de las mujeres.” (Informe OXFAM 2016).

“En todo el mundo la proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos es del 23%.” (Informe sobre el Desarrollo Humano 2016 PNUD).

“Una de cada tres - 35%- mujeres en el mundo han sufrido violencia física y/o sexual de pareja o violencia sexual por terceros en algún momento de su vida.” (Organización de la Salud Mundial OMS 2016).

“La brecha salarial, en 2016, los países han retrocedido a niveles de 2008 y la brecha necesaria de 217 años para sellarse.” (Informe Foro Económico Mundial 2016).

El enfoque de género parte del supuesto de que la desigualdad entre los géneros es un fenómeno extendido en casi todos los sectores de las sociedades. Por lo tanto, la aplicación del enfoque de género significa en consecuencia la transversalización del concepto. Una política de género requiere una amplia reorganización tanto de las estructuras institucionales como de las políticas.

## 1. PRESENTACIÓN DE ICLI

### 1.1. INTRODUCCIÓN

En 1995 las y las personas miembro del Colegio de Ingeniería Industrial de Araba pusieron en marcha la Asociación "INGENIEROS PARA LA COOPERACIÓN-LANKIDETZARAKO INGENIARIARIAK", que poco tiempo después se extendió a Bizkaia y Gipuzkoa. Este nombre se modificó posteriormente, de acuerdo con la **Política Institucional de Género** aprobada por la Asociación, pasando a denominarse '**INGENIERÍA PARA LA COOPERACIÓN-LANKIDETZARAKO INGENIARITZA**' (ICLI). Aunque la ONGD nació en el marco de los Colegios profesionales, también está abierta a la colaboración de aquellas otras personas, físicas o jurídicas que así lo deseen.

Se trata de una ONGD que pretende promover actuaciones para impulsar el desarrollo de zonas menos favorecidas, tratando -al mismo tiempo- de canalizar y fomentar las inquietudes que en esta línea tiene nuestro colectivo y la sociedad en general, así como de implicar a otros agentes en estas tareas, de acuerdo a sus políticas de "Responsabilidad Social Corporativa".

Está constituida como Asociación civil aconfesional e independiente, que ha sido declarada de Utilidad Pública y tiene como finalidad:

1. La concepción y puesta en marcha de iniciativas para promover el desarrollo integral en zonas desfavorecidas (y, específicamente, el crecimiento del tejido industrial si las condiciones lo posibilitan), así como la prestación de asistencia técnica en las mismas. Las iniciativas serán autónomas y autosostenibles por la población sujeto de derecho.
2. La canalización de las inquietudes que en este sentido tiene el colectivo de la Ingeniería Industrial, y otras personas, de cara a aprovechar sus conocimientos, su experiencia y dirigir su esfuerzo hacia proyectos de cooperación y desarrollo social y humano.
3. Fomentar en el colectivo de Ingeniería Industrial, y en general en la sociedad, el espíritu crítico de nuestro modelo social y de solidaridad hacia las sociedades menos favorecidas.
4. La incorporación de los agentes del tejido industrial en las actividades de cooperación y desarrollo descentralizado, adecuando sus actuaciones a las características del país de destino.

No es fácil que asociaciones sin ánimo de lucro y que se gestionan con el apoyo de simpatizantes, personas asociadas y voluntarias continúen con su actividad después de tanto tiempo. En nuestro caso eso ha sido además posible gracias al apoyo de los tres Colegios de Ingeniería Industrial de Euskadi y de las instituciones y entidades públicas y privadas que han financiado nuestros proyectos y actividades de Educación para la Transformación Social (EpTS).

ICLI ha buscado contribuir con su trabajo a lograr los **Objetivos de Desarrollo del Milenio** (concluidos en 2015), y asume como propios los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** y en particular (a la vista de nuestra experiencia y a fin de maximizar la eficacia de nuestras actuaciones), en el sentido de:

1. Facilitar el acceso al agua potable.
2. velar por que las niñas y niños accedan a la enseñanza.
3. mejorar la salud de las poblaciones con las que trabaja, especialmente de la infancia y las mujeres.
4. propiciar relaciones más equitativas entre géneros,
5. la sostenibilidad medioambiental.

“Los éxitos de ICLI se miden en términos de su aportación a alcanzar los OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE”

## 1.2. ESPECIFICIDAD DE LA ASOCIACIÓN

**'Ingeniería para la Cooperación-Lankidetzarako Ingeniaritza'** presenta unas características que conviene destacar:

- Está enraizada en nuestro entorno: la inmensa mayoría de las personas miembros residen en la Comunidad Autónoma del País Vasco.
- Colectivo técnico entusiasta y con amplia experiencia y formación.
- Alta profesionalidad para la planificación, ejecución, seguimiento y control de las acciones que se emprenden (proyectos, programas, etc.)
- Alta inserción en el tejido industrial, con la posibilidad de implicación de las empresas en la cooperación al desarrollo y la educación para la transformación social.
- La propia ONG, al nacer en el seno de los Colegios, tiene grandes posibilidades de implicar al resto del colectivo en estas tareas.
- El apoyo de la estructura colegial facilita el seguimiento de las acciones, su gestión, así como la obtención de los objetivos marcados.
- Ofrece la posibilidad de implicar a jóvenes del Colegio, así como de aprovechar el potencial humano y profesional de personas voluntarias con inquietud por alcanzar una sociedad más justa.

## 1.3. PERSONAS ASOCIADAS Y PERFIL DEL COLECTIVO

Para llevar a cabo sus tareas de cooperación la Asociación cuenta con el apoyo explícito de los Colegios Oficiales de Ingeniería Industrial de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa, que alcanzan una cifra superior a 5.000 profesionales y que colaboran con ICLI al sentir a la ONG como algo propio.

La Asociación cuenta más de 450 miembros que representan a personas altamente cualificadas con formación técnica y experiencia profesional en el ámbito industrial y formativo.

#### 1.4. RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

"Ingeniería para la Cooperación-Lankidetzarako Ingeniaritza" no tiene gastos de estructura por cuanto los Colegios profesionales, mediante el correspondiente Convenio, ponen a disposición de la ONG-D locales y sus medios humanos y materiales.

En este sentido ICLI cuenta con el personal laboral de los Colegios y un grupo de profesionales –personas voluntarias- que dedican parte de su tiempo a las tareas propias de la entidad.

Asimismo, cuenta con los medios materiales en los Colegios de Araba, Gipuzkoa y Bizkaia, tales como Despachos, Salas de reuniones o Salones para actos numerosos y equipos de ofimática.

#### 1.5. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA, ORGANIGRAMA

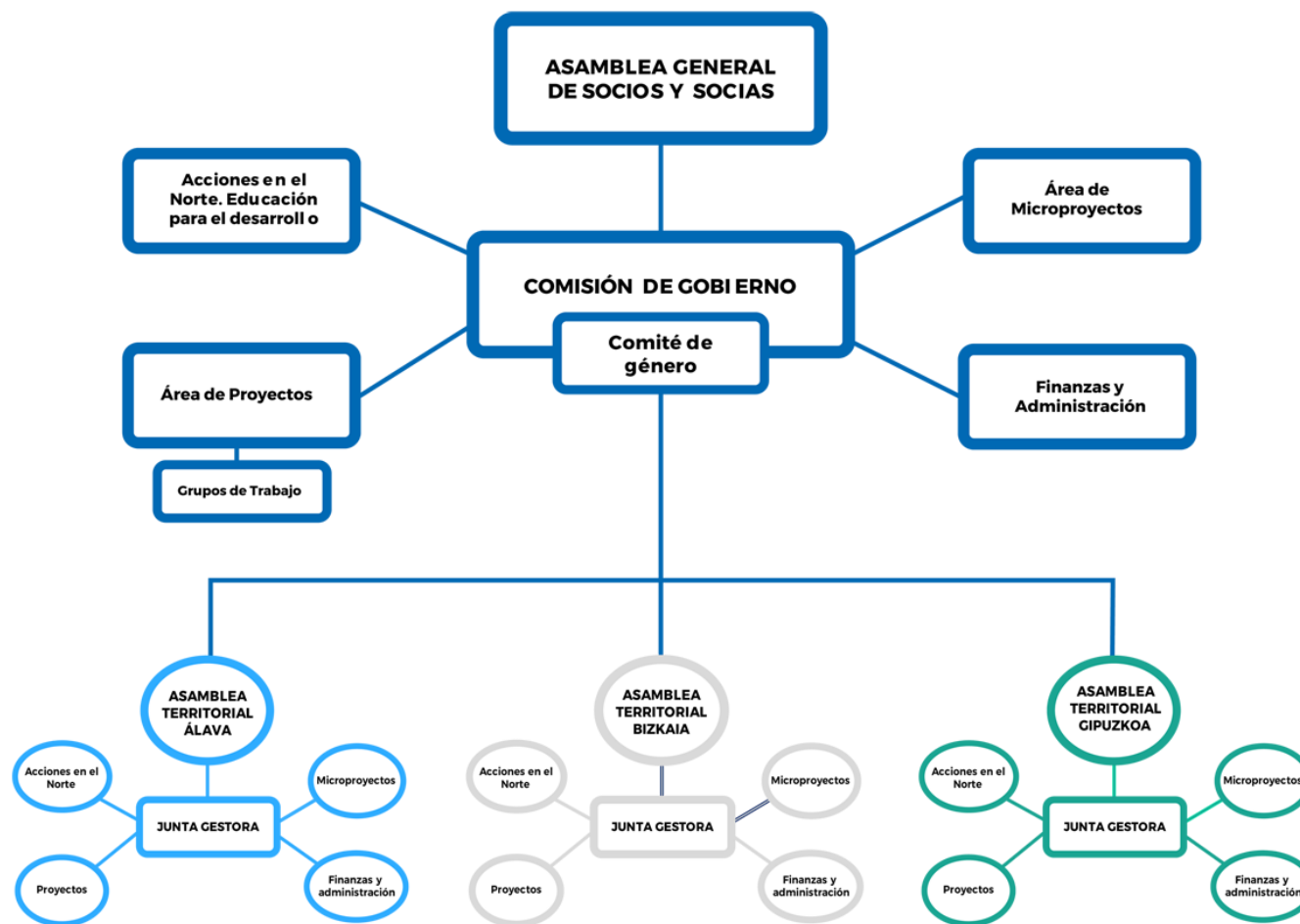
La estructura organizativa de la Asociación "Ingeniería para la Cooperación-Lankidetzarako Ingeniaritza" es la siguiente:

Órgano Supremo:	La Asamblea General de las personas miembros: Se reúne Estatutariamente al menos una vez al año. Es el Órgano Supremo de la Asociación
Órgano de dirección permanente:	Comisión de Gobierno, que es elegida democráticamente. Consta de Presidencia, Vicepresidencia, Responsable de la Tesorería, Secretaría y seis Vocales. Se reúne, al menos, tres veces al año.
Grupos de Trabajo:	Compuestos por las personas miembros y que desarrollan las diferentes acciones, bajo la presidencia de una persona Coordinadora.
Comité de Género	Reporta a la Comisión de Gobierno. Apoyo y seguimiento en la transversalización, que requiere compromiso con la equidad de género por parte de todas las áreas y personas, a través de la generación de capacidades y actitudes que permitan que la búsqueda de la equidad de género sea sustancial a toda actividad de la organización.
Personal cedido por los Colegios de Ingeniería:	Con dedicación parcial, en función de las necesidades y dedicados a tareas administrativas diversas
Personal de apoyo:	Socias y socios o personas voluntarias que dedican su tiempo a las tareas propias de la entidad.

En cada territorio Histórico hay una Agrupación con sedes en Gasteiz, Bilbo, Getxo y Donostia.







## 2. 'INGENIERA PARA LA COOPERACIÓN-LANKIDETZARAKO INGENIARITZA' Y EL ENFOQUE DE GÉNERO

### 2.1. INTRODUCCIÓN

La misión de ICLI consiste en trabajar con otros agentes para superar las desigualdades fortaleciendo el desarrollo humano sostenible y participativo.

Entendemos por desigualdades la diferencia de capacidades y oportunidades que padecen las personas para poder llevar una vida digna y libre, en razón de su identidad, etnia, religión, sexo, etc.

Desde hace más de 50 años la cooperación al desarrollo ha diseñado distintas políticas y estrategias para abordar las desigualdades entre mujeres y hombres. En los años setenta y ochenta, éstas estaban dirigidas a enfrentar algunas necesidades prácticas de las mujeres del Sur y se encuadraban en el enfoque llamado Mujeres en el Desarrollo (MED). A partir de los años noventa se desarrolla el enfoque Género en el Desarrollo (GED) que permite avanzar en la mejora de la posición subordinada de las mujeres a los hombres y no sólo mejorar sus condiciones materiales de vida. Se deja de buscar cómo incorporar a las mujeres en procesos específicos de desarrollo y se pone el énfasis en las relaciones de poder entre las mujeres y los hombres, buscando abordar no sólo las necesidades prácticas de las mujeres sino también sus intereses estratégicos. Así mismo, se avanza en el reconocimiento de que las desigualdades de género existen tanto en las sociedades del Sur como en las del Norte, y que su causa principal es la vigencia de un sistema de dominación patriarcal con distintas expresiones según los contextos.

Al ubicar el problema no "en las mujeres" sino en las relaciones de poder entre mujeres y hombres, se considera que para abordar estas cuestiones es prioritario promover procesos de empoderamiento con las mujeres. Y se introduce también la importancia de trabajar con los hombres, en el desaprendizaje de los valores adquiridos de la sociedad patriarcal.

La experiencia de ICLI a lo largo de estos años nos ha llevado a comprender que toda política, todo programa, todo proyecto, afecta a mujeres y hombres de manera diferente. Prestar atención a la igualdad de género es esencial para una buena práctica de desarrollo y es vital para el progreso económico y social. No se pueden maximizar ni sostener los resultados del desarrollo sin una atención explícita a las diferentes necesidades e intereses de mujeres y hombres, buscando una colaboración activa entre ambos.

Tras este proceso de aprendizaje, ICLI asume la cultura institucional que promueva la igualdad de género, que muestre una visión equitativa de las aportaciones, los esfuerzos y las demandas de las mujeres y los hombres con quienes desarrolla su labor y junto a quienes intentamos construir formas de vida más dignas y solidarias. Queremos impulsar esta visión en todas las facetas de nuestra labor: el desarrollo de los programas sobre el terreno, la labor de información, sensibilización y movilización pública y en nuestras actividades en nuestro entorno próximo.

Esta política representa el compromiso organizativo de ICLI, y su aprobación por el máximo órgano de Gobierno de la Asociación, pretende establecer ese compromiso sistemático para alcanzar la equidad de género, a nivel interno y en su trabajo como organización de Educación para la Transformación Social y Cooperación al Desarrollo y ha sido elaborada para asegurar que todo nuestro trabajo mejore las vidas de las mujeres y promueva la igualdad de género.

## 2.2. EVOLUCIÓN DEL MARCO POLITICO-IDEOLÓGICO

### Recorrido histórico de la legislación internacional:

La **Carta de las Naciones Unidas** del año 1945, prohíbe la discriminación por razón de sexo y se eleva el principio de igualdad entre mujeres y hombres a la esfera de los Derechos Humanos.

En el año 1967, la Asamblea General de las **Naciones Unidas** proclama la **Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer**.

En el año 1979, la **Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de toda discriminación contra la mujer (CEDAW)**.

En 1987 la **Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas** introduce el concepto de *mainstreaming*, que asume que la integración de la perspectiva de género tiene que insertarse en todas las fases del proceso de adopción de las decisiones públicas y a todos los niveles.

Durante los 50 años siguientes, la cooperación al desarrollo se encuadraba en el enfoque llamado Mujeres en el Desarrollo (MED).

Sin embargo, será en la **IV Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Beijing (1995)** donde el enfoque de Género en el Desarrollo (GED), y el principio de *mainstreaming*, se posicionarán en la agenda internacional. Se introduce la igualdad y la no discriminación por razón de sexo como factor clave para construir las sociedades del próximo siglo XXI. Se pide a los gobiernos la integración de la perspectiva de género en las políticas y programas a fin de analizar las consecuencias para las mujeres y los hombres antes de tomar decisiones. La asunción de la estrategia de la transversalización de la perspectiva de género permitirá la promoción de la igualdad de género a través de la combinación de medidas legislativas y acciones que se refuercen mutuamente.

En el año 2000 se realiza, en Nueva York, la primera revisión de los progresos alcanzados, los principales obstáculos y problemas, así como las prácticas aconsejables para alcanzar los objetivos. Posteriormente se han llevado a cabo dos revisiones más de los progresos (Beijing +10 y Beijing +15) y han servido para reafirmar el compromiso de los estados miembros.

### Referencias a nivel europeo:

En Europa se ha seguido un proceso legislativo y normativo desde el Consejo de Europa. En 1950, en Roma, se aprueba el **Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales**.

La **Carta Social Europea, en 1961**, reconoce el derecho de las personas trabajadoras de ambos sexos a igual remuneración.

El Consejo de Europa, recomienda a los estados que animen a los y las responsables de la toma de decisiones a crear un entorno propicio al *mainstreaming* y a facilitar las condiciones para la aplicación en el sector público.

El **Tratado de Amsterdam (1999)** avanza en el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres que se constituye como un derecho fundamental.

La **Carta de los Derechos Fundamentales de la UE**, (año 2010), incluye los principios de no discriminación, igualdad entre mujeres y hombres y diversidad cultural, religiosa y lingüística, prohibiendo la discriminación por razón de sexo, a fin de alcanzar una igualdad efectiva, la UE ha ido desarrollando diversas acciones y estrategias, destacando el **IV Programa de Acción Comunitaria (1996- 2000)**, que introduce conceptos como el empoderamiento de las mujeres y el mainstreaming de género, y se habla de incorporar la perspectiva de género en las actuaciones públicas.

La **Estrategia Marco Comunitaria para la Igualdad de Género 2001-2005** pretende integrar la perspectiva de género en todas las políticas y propone acciones específicas con el fin de eliminar las desigualdades existentes.

El **Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres** (2006-2010) define seis áreas prioritarias de actuación: la misma independencia económica para mujeres y hombres; la conciliación de la vida privada y laboral; la misma representación en la toma de decisiones; la erradicación de las formas de violencia de género; la eliminación de estereotipos sexistas y la promoción de la igualdad de género en la política exterior y de desarrollo.

La **Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres** (2010-2015) se centra en la mejora de la situación de las mujeres en el mercado laboral y en los lugares de decisión. Marca las cinco prioridades que la UE en materia de igualdad:

1. **Independencia económica de las mujeres:** incrementar la participación en el mercado de trabajo de las mujeres facilitando el equilibrio entre vida privada y laboral.
2. **Salario igual para trabajo igual o para trabajo de igual valor.**
3. **Igualdad en la toma de decisiones.**
4. **Dignidad, integridad y fin de la violencia sexista.**
5. **Igualdad en la acción exterior:** influir en el empoderamiento de la mujer en todo el mundo.

Pero la Estrategia también aborda cuestiones Como potenciar la participación de los hombres para construir relaciones igualitarias.

El **Pacto Europeo para la Igualdad de Género** (2011-2020), aborda los desafíos en el ámbito de la política de igualdad y garantiza que se el género en todos los ámbitos de actuación.

En 2010, la Comisión Europea reafirma su compromiso a través de la **Carta de la mujer**, que subraya la necesidad de contemplar la igualdad de género en sus políticas

La **Europa 2020, “una estrategia para un crecimiento sostenible, inteligente e integrador”**, incluye como objetivos incrementar hasta el 75% la tasa de ocupación de mujeres y hombres y pone de relieve la contribución de la igualdad al crecimiento económico y al desarrollo sostenible. Para ello hay que:

- Eliminar las barreras de la mujer en el mercado laboral.
- Promover Políticas de conciliación de la vida familiar y laboral.

### Referencias a nivel estatal:

En el **Estado español**, la legislación se ha ido adaptando a la normativa europea. No obstante, los pasos dados históricamente en la igualdad de mujeres y hombres tienen hitos concretos.

El reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico español parte de la **Constitución española** de 1978 (CE), la cual sitúa la igualdad como valor constitucional junto a la libertad, la justicia y el pluralismo político. Además, proclama el derecho a la igualdad ante la ley y a la no discriminación por razón de sexo. La CE recoge el principio de igualdad en el acceso a cargos y funciones públicas, en el derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica, en el deber y el derecho a trabajar, a escoger la profesión y a recibir la remuneración suficiente para satisfacer las necesidades individuales y familiares sin discriminación por razón de sexo y en la igualdad de las hijas y los hijos ante la ley con independencia de su filiación.

El poder legislativo ha aprobado leyes con el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Destaca la **Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEDH)**, que nace con la vocación de avanzar hacia la igualdad en diferentes ámbitos desde una estrategia dual: incorporando la transversalidad y aplicando acciones positivas hacia la discriminación de la mujer.

Por último, el **IV Plan Director de la Cooperación Española** (2013-2016) define, la defensa de los derechos de las mujeres y la igualdad de género, apoyando medidas para la transversalidad del enfoque de Género en Desarrollo para la mejora de políticas, para la igualdad formal y real, y actuaciones específicas para reducir la discriminación hacia las mujeres y las niñas.

En la construcción de la **Agenda Post 2015 y Beijing+20**, España ha de tener una posición activa en la agenda, por lo que incluir, en este Plan Estratégico, medidas específicas de política exterior y cooperación, es fundamental para mantener el liderazgo y reconocimiento en el contexto nacional e internacional.

### Referencias a nivel CAPV:

La integración de la perspectiva de género queda recogida en la **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres**: "se entiende por integración de la perspectiva de género la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación."

Tal y como se recoge en la **Ley 1/2007 de Cooperación para el Desarrollo**, la consecución de la igualdad de mujeres y hombres es uno de los principios orientadores de la política de cooperación vasca, siendo la perspectiva de género uno de sus valores transversales, debiendo incluirse el enfoque de género en todas las iniciativas de cooperación.

En el vigente **III Plan Director 2014-2017, se asume la relevancia del enfoque de Género en el Desarrollo (GED)**. Este enfoque pone en el centro del análisis las relaciones de poder entre mujeres y hombres, así como los procesos sociales que dan lugar a las desigualdades de género. Se trata de un enfoque político de transformación de las estructuras y sistemas que generan y reproducen esas desigualdades y de superación de las relaciones de poder asimétricas entre mujeres y hombres.

### 2.3. CONTEXTO DE ICLI

Desde el punto de vista de la Política de Género, ICLI presenta dos características que consideramos importante resaltar la composición del propio colectivo profesional constituido mayoritariamente por hombres y el marcado carácter técnico del colectivo.

#### A) Composición mayoritariamente masculina del colectivo

A fecha finales de 2018, el colectivo de personas miembros de ICLI supera el 21% de mujeres reflejo de la escasa presencia hasta épocas relativamente recientes de mujeres en las profesiones técnicas, circunstancia que se está normalizando rápidamente.

- 471 **personas asociadas** en ICLI (21% mujeres), en su mayoría pertenecientes al sector de la ingeniería industrial.
- 47 **personas voluntarias** que participan activamente en ICLI, en su mayoría ingenieros e ingenieras industriales; un 30% son mujeres.

Hace diez años, el porcentaje de mujeres socias en ICLI era del 14%, a lo largo de estos años ha subido, alcanzando en la actualidad el 21%, porcentaje superior al que se da en el colectivo de la ingeniería industrial de los Colegios y que es fruto del trabajo y de la sensibilidad existente en la ONGD por la equidad de género.

Como se ha indicado, ICLI nace en el seno del Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de Araba, Gipuzkoa y Bizkaia. Por razones históricas, esos colectivos son mayoritariamente masculinos: de forma abrumadora en las promociones más antiguas y de manera un poco más igualitaria en las promociones más recientes. En la actualidad el porcentaje de mujeres matriculadas en los estudios de Ingeniería Industrial es inferior al del total de matriculaciones de la EHU/UPV.

Esta es la realidad que influye decisivamente en la composición del colectivo de ICLI, lo abordamos como una extraordinaria oportunidad de incidir y propiciar la equidad de género en nuestro entorno social más próximo, e incluso en nuestro propio colectivo.

ICLI no solo puede trabajar por la igualdad entre hombres y mujeres a través de los proyectos, con las contrapartes, socios o entidades locales y en los países empobrecidos del Sur, sino que además tiene la posibilidad de influir muy positivamente –capacitando, sensibilizando, etc.- en su propio colectivo de las y los miembros y, a través de él, en las ingenieras e ingenieros que componen los tres Colegios de los que procede la Asociación.

Es indudable la repercusión social y el efecto multiplicador -especialmente en el tejido productivo industrial- que supondrá cualquier avance que ICLI consiga impulsar en el seno de ese colectivo de ingenieros e ingenieras que se insertan en las empresas, centros docentes e instituciones de la Comunidad Autónoma.

#### B) Trabajo en cooperación en el sector de infraestructuras para la educación o mejora de la sanidad

El perfil de las personas que constituyen ICLI, hace que una parte importante de los proyectos de cooperación que se abordan sean de carácter técnico.

El prisma de “oportunidad” con el que ICLI contempla estos proyectos se apoya en la convicción de que todo proyecto supone un gran potencial para dirigirse tanto a las necesidades prácticas como a las estratégicas de mujeres y hombres y que para ellos la equidad de género

ocupa una cuestión central. Esta centralidad deriva de la posición que en muchos casos ejercen las mujeres de los países en desarrollo desempeñando conjuntamente el rol de usuarias principales de los servicios y productos de infraestructura.

Un concepto de desarrollo humano centrado en las personas el reconocimiento de las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres, y de la posición de desventaja de éstas en relación a los hombres (en términos de bienestar y de acceso y control sobre los factores de producción, por ejemplo), exige trabajar hacia una mayor igualdad de oportunidades, resultados y un empoderamiento de la mujer definiendo un modelo equitativo desde el punto de vista de género.

En los últimos años, la elección de las mujeres como beneficiarias prioritarias de las intervenciones de desarrollo se ha ido convirtiendo en una orientación asumida por muchas instituciones financiadoras y por las ONG, quienes han teniendo en cuenta la experiencia acumulada, en la que se observa que los beneficios de los procesos de desarrollo han tendido a repartirse de una manera desigual y que, muy a menudo, las mujeres han quedado al margen de este tipo de procesos, o incluso, se ha detectado un aumento de las desigualdades.

Sin embargo, el enfoque de género en el desarrollo (GED) va más allá de convertir a las mujeres en simples beneficiarias prioritarias. Utilizar una perspectiva de género implica considerar sistemáticamente las diferencias entre las condiciones, situaciones, necesidades e intereses respectivos de las mujeres y de los hombres, en todas las fases de las intervenciones de desarrollo y en cada lugar geográfico, condicionado por la tradición, religión, etc. Es decir, supone integrar el enfoque de género en el nivel de identificación, planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de todas las políticas, programas y proyectos de desarrollo. Y especialmente en las primeras fases, identificación y planificación, ya que éstas son cruciales para determinar el concepto y la estructura del proyecto. La no inclusión del enfoque de género en las fases iniciales del proyecto dificulta la corrección por el mismo en fases posteriores.

Algunas de las especificidades aplicables a cualquier tipo de proyecto son:

- A. Difusión de la información del proyecto a todas las personas de derecho.
- B. Garantizar la participación y toma de decisiones equitativa de mujeres y hombres
- C. Creación de comités y organizaciones locales con participación de mujeres y hombres.
- D. Formación a mujeres y hombres.
- E. División del trabajo entre mujeres y hombres de manera equilibrada.
- F. Equipo del proyecto sensibilizado y formado en equidad de género.

### 3. 'INGENIERA PARA LA COOPERACIÓN-LANKIDETZARAKO INGENIARITZA' POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO

#### 3.1. PRINCIPIOS

- **SUPERAR EL EMPOBECIMIENTO:** Nuestro trabajo estará basado en la consideración de que equiparar a mujeres y hombres es vital en la lucha por superar el empobrecimiento.
- La igualdad de género estará presente en ICLI, tanto en su discurso, como en su modo de actuar y constituirá un aspecto central de su trabajo, modos de hacer e imagen de la Organización.
- **TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO:** Se plantea que todas las acciones de desarrollo tienen que buscar la equidad de género y tener en cuenta su impacto diferenciado para mujeres y hombres. El Comité de Género tiene la voluntad de que la equidad de género permee en la organización,
- **TRABAJO CON MUJERES y HOMBRES:** para abordar las ideas y creencias específicas que crean y refuerzan la pobreza relacionada a la discriminación de género.

La igualdad de género sólo se puede alcanzar por medio de la asociación entre mujeres y hombres y atañe tanto a todos por igual. Para lograrla será necesario trabajar con ambos para inducir cambios en las actitudes, los comportamientos, las funciones y las responsabilidades en los ámbitos de lo privado y de lo público (el hogar, el lugar de trabajo, la comunidad y las instituciones nacionales, instituciones donantes e internacionales) que repercutirán en la mejora de las condiciones de vida de toda la comunidad. Cuando tanto las mujeres como los hombres amplían sus opciones, toda la sociedad se beneficia.

- **EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES:** Las mujeres y las niñas serán fortalecidas a través de todos los aspectos de nuestro programa y formas de trabajo; incluso priorizando el trabajo que específicamente eleva el estatus de las mujeres.
- El empoderamiento de las mujeres encaminado a promover su participación como agentes de cambio en los procesos sociales y políticos es crucial para lograr la igualdad de género. Mediante el empoderamiento las mujeres toman conciencia de la desigualdad en la relación de poder, toman control de sus propias vidas, adquieren voz para superar la desigualdad y participar en el hogar, en el lugar de trabajo y la comunidad, expresar sus necesidades e intereses, así como su visión de la sociedad e influir en las decisiones que afectan a sus vidas.
- **CAMBIO ORGANIZACIONAL PRO-EQUIDAD:** Es un tipo de investigación-acción que propicia que se revise el funcionamiento organizacional y se identifiquen aquellos aspectos que se quieren cambiar, al considerarse que propician inequidades. Este enfoque considera que una organización desigual va a reproducir dinámicas desiguales. Las organizaciones son reflejo de la realidad social y hacen propios los roles, estereotipos y dinámicas de relaciones condicionadas por la desigualdad de poder entre hombres y mujeres. Dicha metodología, facilita que se visibilicen cuáles son las dinámicas, rutinas y formas de funcionamiento que están produciendo desigualdades de género dentro de las organizaciones para, a partir de ahí, diseñar medidas concretas orientadas a eliminarlas. La visión es integral, ya que se analizan todos los ámbitos de la organización – también los valores y la cultura – y la clave es impulsar procesos participativos de aprendizaje colectivo.
- **ESTRATEGIAS DE EQUIDAD:** La igualdad de género es responsabilidad de cada miembro y equipo de ICLI, pero requiere también de acciones y recursos específicos que garanticen su



aplicación. En este sentido, debe asegurarse mediante la inserción de estrategias de equidad en todo el quehacer de la Organización. Para asegurar la igualdad de género, se establecerán criterios de equidad para realizar los análisis y diagnósticos, así como indicadores que permitan realizar un seguimiento en el cumplimiento de este objetivo.

### 3.2. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

ICLI asume como objetivos:

- A. En el marco de las acciones: programas, proyectos, acciones de sensibilización y de incidencia política:

Propiciar el empoderamiento y la promoción de los derechos de las mujeres como derechos humanos a través de todos los programas y proyectos de cooperación, así como mediante acciones de incidencia política y Educación para la Transformación Social (EpTS).

- B. En el marco de la comunicación y la imagen institucional

Reforzar en nuestra comunicación la equidad de género, orientada a promover los valores de igualdad entre mujeres y hombres, así como a visibilizar el protagonismo y capacidades de las mujeres en los procesos de desarrollo.

- C. En el marco específico del desarrollo organizacional

Promover la igualdad entre mujeres y hombres como elemento central en sus prácticas y modos de actuación.

Durante el año 2018 y parte del 2019, se llevó a cabo un autodiagnóstico con perspectiva de género dentro de la organización de ICLI, cuyo objetivo es analizar aspectos considerados clave, como política de cooperación, estructura organizativa, formación y comunicación, alianzas y cultura organizacional. Se adjunta el informe final de Autodiagnóstico de género de ICLI al final de este documento.

A partir de dicho diagnóstico se ha procedido a diseñar un plan de acción para proponer cambios y avanzar en equidad de género en la propia organización. Dicho plan de acción está en estado preliminar y se adjunta al final de este informe.

**Para cumplir estos objetivos, se establecen las siguientes estrategias.** Un entendimiento y análisis detallado de las preocupaciones, experiencias, capacidades y necesidades de las mujeres y hombres, configurará la forma de analizar, planificar, implementar y evaluar nuestro trabajo.

- asegurar la plena participación y fortalecimiento de las mujeres en las áreas de nuestro trabajo, y promoveremos los derechos de las mujeres como derechos humanos, particularmente en las áreas de abuso y violencia.
- Trabajar con hombres y con mujeres para lograr un impacto más duradero en creencias y comportamiento. Aseguraremos que cualquier trabajo que hagamos con hombres y grupos de hombres, apoye la promoción de los derechos de las mujeres.
- Mostrar compromiso con la igualdad de género, estableciendo objetivos apropiados y asignando personal y recursos adecuados.
- Alentar grupos para compartir el aprendizaje y las mejores prácticas.
- Capacitar en género a disposición del personal y el voluntariado.

La estrategia que tiene en cuenta ICLI para conseguir el cambio social a la igualdad de género, se basa en el uso de cuatro herramientas que se interrelacionan entre sí:

1. **Sensibilizar:** Para concienciar sobre la injusticia, las desigualdades y sus causas, ofreciendo propuestas de mejora. Supone el primer paso para alertar sobre la realidad. Un buen canal de difusión de mensajes lo constituyen las campañas de Educación para la Transformación Social, a los que acude ICLI, evitando los mensajes engañosos, tal y como recomienda nuestro Código de Conducta y recoge la CONGDE.

Las campañas de EpTS buscan el compromiso de la sociedad para tratar de encontrar soluciones a los problemas de género en los países desfavorecidos. Estas campañas pueden formar parte de programas más amplios, donde tienen cabida actividades formativas, realización de exposiciones, mesas redondas, seminarios, conferencias, etcétera.

2. **Educar y/o Formar:** ICLI es consciente del importante papel que juega la formación para ayudar a comprender los problemas y conseguir la concienciación orientada a la acción social que promueva cambios a nivel local y global. Se trata de una estrategia a medio y largo plazo. La comprensión de las desigualdades es el primer paso hacia actitudes de reflexión, acción y cambio.
3. **Investigar:** Es básica la fase de investigación para alcanzar un análisis más completo de la realidad sobre la que se desea actuar. ICLI acudirá a la Coordinadora de ONG y a otras ONGD's de mayor experiencia local para intervenir en esta etapa, teniendo en cuenta los limitados recursos de ICLI y nuestras contrapartes.
4. **Incidencia de Género y Movilización Social:** Pretende influir en las decisiones que se adoptan en el Norte y que afectan al Sur, planteando alternativas orientadas a la consecución de la igualdad de género, empoderando a la mujer. El papel de ICLI se vería restringido a servir de apoyo a iniciativas globales, pudiendo actuar con influencia en su radio de acción y especialmente en el colectivo de profesionales de la ingeniería y, a participar en las redes y plataformas locales que hacen incidencia a este nivel, como la Coordinadora.

De todo ello, extraemos las siguientes conclusiones para poder diseñar una **propuesta de Política de Género efectiva:**

- Desarrollo de un trabajo previo de investigación y sensibilización.
- Coordinación entre las poblaciones del Norte y del Sur.
- Trabajo en red con otras ONG's, asociaciones, instituciones, etc.

Con la implicación de las comunidades y mujeres, posibilitando su empoderamiento y el fortalecimiento de sus capacidades, conseguiremos efectuar el cambio.

Este papel nos lleva a apoyar el proceso de desarrollo de capacidades de las mujeres sin olvidar el proceso de transformación de valores y comportamientos sociales sobre los que habremos de actuar hasta que se lleven a la práctica.

Las actividades de incidencia de Género pueden ser divididas en cuatro grandes grupos:

- **Influencia:** concienciación en quienes toman las decisiones.
- **Campañas:** Actividades para comprometer y movilizar al público.
- **Trabajo mediático:** Acciones de EpTS para el cambio de actitudes y comportamientos.
- **Desarrollo de capacidades:** Fortalecimiento de la capacidad de las mujeres del Sur y desarrollo de estructuras que les permita llevar a cabo su propia labor de incidencia de género en su entorno local.

Y todo ello en armonía con el '**Plan Estratégico 2016-2019**' y el de '**Educación para la Transformación Social**' e '**Incidencia Política**' formulados por ICLI, así como con la '**Misión, Visión y Valores**' que presiden su ejercicio.

### 3.3. LÍNEAS DE ACCIÓN

La principal característica de la incidencia de género es asumir una postura crítica frente a las desigualdades del sistema económico, social y político frente a la mujer.

Los proyectos de ICLI buscan ofrecer alternativas que permitan un desarrollo humano más justo, solidario e igualitario.

Las actitudes personales y el compromiso individual de las personas asociadas, deben dar paso a la incidencia masiva, que lleve a la movilización de la sociedad para reclamar soluciones. Esta unión de fuerzas ha de contar con la presencia de los grupos de interés para persuadir a los líderes políticos, sociales y económicos. En este sentido, la estrategia de ICLI debe pasar por la asociación con otras ONGD's o contrapartes que facilite alcanzar a los grupos de interés.

Estos modelos de incidencia de género han de:

- influir sobre las personas, en la sociedad civil y en la política.
- propiciar cambios en la actitud y comportamiento personal respecto a las desigualdades, sus causas y sus soluciones.
- abarcar diferentes escenarios: local, regional, nacional e internacional.
- promover cambios en la política de género de las instituciones y gobiernos.
- crear espacios democráticos de igualdad de género para el debate.
- integrar redes, alianzas o coaliciones que den respuestas globales.
- buscar el apoyo de expertos ofreciendo las mejores soluciones.
- crear acciones planificadas en sintonía con la misión y valores de ICLI.

#### **Características de una campaña de 'Incidencia de Género' de ICLI**

Las campañas de incidencia de género deben seguir una estrategia diseñada en conjunción con la sensibilización y la movilización definidas en base a los siguientes criterios:

- Educación para la transformación social.
- Objetivos bien definidos, concretos, alcanzables y mensurables.
- Análisis previo para ofrecer propuestas a una situación a cambiar.
- Transparencia.
- Trabajo en red entre diferentes organizaciones, ONGD's, contrapartes, organizaciones de otros sectores, asociaciones civiles, etcétera.
- Uso de redes sociales, captando la atención de los medios de comunicación

#### **Estrategia de incidencia de género en ICLI**

**Responsabilidad y legitimidad** son aspectos clave para lograr una efectiva labor de incidencia de género. ICLI prevé un proceso de análisis e investigación para tomar conciencia de la problemática que se desea intervenir. La información estará a disposición de todas las partes interesadas e implicadas.

Las ONGD's deben ser conscientes del poder que detentan para lograr cambios y de la oportunidad de hacer incidencia de género para combatir la desigualdad y promover el desarrollo

humano sostenible con equidad de género. No obstante, hay que adecuar las actuaciones a las posibilidades de cada situación y entorno social.

Es importante también llevar a cabo un análisis que muestre las fortalezas y debilidades con que cuenta nuestra organización para poder llevar adelante este tipo de prácticas y, en todo caso, en línea con el Plan Estratégico y de Educación para la Transformación Social y en coherencia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030.

El protocolo de actuación de ICLI recoge los siguientes aspectos:

1. **Diagnóstico:** definir las líneas generales, identificando el problema, recogiendo información, definiendo responsables y evaluando los recursos
2. **Objetivos:** Específicos, medibles, alcanzables, relevantes y temporales. Para ello, ha de tenerse en cuenta:
  - Disponer de una información de calidad como punto de partida.
  - La viabilidad de alcanzar el objetivo.
  - Considerar el punto de vista de las mujeres y entorno afectado.
  - Armonización con la Misión, Visión y Valores de ICLI.
  - Elaborar propuestas claras y rigurosas.
  - Trabajar en red con personas asociadas y voluntarias, otras ONGD's, agentes del Sur, instituciones, etcétera.
3. **Organización:** Definir el equipo responsable, con capacidad suficiente.
4. **Investigación:** que proporcione la información necesaria para planificar la campaña de incidencia de género de manera adecuada.
5. **Compromiso:** Se debe favorecer un ambiente de comprensión y de respeto a las costumbres de otras culturas, promoviendo actitudes tendentes al cambio social, y en base a criterios de justicia, equidad, igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, solidaridad y cuidado al medio ambiente.
6. **Presupuesto:** Especificando el origen de los fondos.
7. **Comunicación:** transmitiendo la igualdad de género, aprovechando el potencial de las nuevas tecnologías (redes sociales, internet).
8. **Movilización:** De la sociedad civil. Las nuevas tecnologías simplifican esta tarea gracias al efecto multiplicador de las redes sociales.

Las características de ICLI limitan su capacidad para influir, por lo que esta práctica requerirá de la acción conjunta con otras ONGD's o mediante plataformas de representación del colectivo que la acoge (Colegio de Ingenieros e Ingenieras Industriales).

### **Etapas a considerar asumiendo la labor de incidencia de Género:**

El objetivo prioritario de ICLI se centra en la ejecución de proyectos en los países del Sur y en la sensibilización que posibilite dar a conocer la realidad de los países empobrecidos. De esta forma, se está fomentando la Educación para la Transformación Social, incidiendo en las causas que tanto en el Norte como en el Sur generan las desigualdades de género.

Para llegar a una visión más completa la incidencia de género se incorpora el componente de investigación, con propuestas claras y la difusión y movilización.

Mediante acciones de incidencia de género, ICLI pretende actuar sobre las siguientes dimensiones:

- Política: Cambiando políticas y conductas públicas para mejorar la situación de la mujer, proponiendo soluciones alternativas.
- Sociedad civil: Concienciar y fortalecer su capacidad para que su opinión sea tenida en cuenta en los procesos de decisión pública.
- Beneficio personal: Mejorando la situación de las mujeres (calidad de vida, salud, educación, etc.) y concienciando para que las mujeres sean percibidas con igualdad de derechos y obligaciones.
- Para lograr estos cambios, hay una serie de factores que se tienen que dar:
- Voluntad política: Para servir a las mujeres y reorientar a las instituciones en pro de este objetivo.
- Grupos de presión: Con capacidad para influir y contribuir en el diseño de las políticas de igualdad (profesionales locales, contrapartes, etc.)
- Acciones públicas: Que permitan empoderar a las mujeres, fortaleciendo la creación de organizaciones y redes en la sociedad civil.
- Espacio político y civil: Mediante la creación de plataformas de encuentro y diálogo.

### **Incidencia de Género a nivel de bases**

Las actividades de incidencia de género apuntan a fortalecer las capacidades de la mujer en las comunidades locales, es decir, darles voz. Implica involucrar a las comunidades y líderes locales en la igualdad de género.

La incidencia política a nivel de bases permite a la población articular sus propias necesidades, lo cual les infunde la confianza y capacidad necesarias para influir en las decisiones que afectan a su futuro.

Para ICLI es vital el trabajo de base, que las comunidades locales participen en todos los asuntos que les afectan visibilizando la incidencia de género. En la práctica, esto significa que las mujeres y entrono social afectado necesitan:

- Analizar su situación.
- Determinar la problemática que emerge de su análisis.
- Definir los problemas en relación a los cuales es necesario actuar.
- Identificar sus necesidades de desarrollo de capacidades.

Estos espacios de encuentro necesitan ser amplios y accesibles, como para dar cabida a los distintos intereses de las comunidades o grupos (mujeres, población indígena, etc.).

ICLI manifiesta un claro compromiso hacia el fortalecimiento de la capacidad del colectivo de la mujer, para que dispongan de un rol social en su comunidad y sus necesidades sean tenidas en cuenta.

Para que un cambio sea posible, las organizaciones de base y de la sociedad civil han de involucrarse más y participar de una manera activa en la toma de decisiones.

Los principios que rigen el trabajo de incidencia de género de ICLI a nivel de bases son:

- generar cambios que perduren en el tiempo y sean autogestionados.

- sustentarse en información proporcionada por las mujeres afectadas, convirtiéndoles en protagonistas de su propio destino.
- estar cimentada en las experiencias de los más desfavorecidos.
- fruto de un riguroso análisis.
- contribuir a que las mujeres se conviertan en defensoras de sus propios intereses.

Tanto las actividades como los destinatarios deben estar definidos para que el trabajo de incidencia de género sea efectivo, de tal modo que:

- Los objetivos de desarrollo sean alcanzables.
- Los procesos sean transparentes para los involucrados.
- Se identifique a los organismos o colectivo a influir.

La incidencia de género debe influir en aquellos que tienen el poder para hacer efectivo un cambio. Las fuentes de influencia no se encuentran solamente entre quienes conforman el círculo inmediato, las instituciones, los líderes, etcétera.

## LINEA DE ACCIÓN 1:

---

Adoptar el compromiso político y económico por parte de la Comisión de Gobierno de impulsar y priorizar la transversalidad del enfoque de equidad de género al interior de las Agrupaciones de ICLI.

### RESULTADO 1.1.

Nombrado un Comité de Género y asignados recursos para impulsar el de análisis de la perspectiva de género, partiendo del autodiagnóstico

Actividad 1.1.1: Nombrado Comité de Género. Ver organigrama.

Actividad 1.1.2: Finalizado proceso de "Autodiagnóstico de Género" (marzo)

### RESULTADO 1.2

Posicionado el enfoque de equidad de género como tema prioritario en la Comisión de Gobierno de ICLI.

Actividad 1.2.1: Puesta en marcha y difusión de la actualización de la Estrategia y del Plan Operativo.

Actividad 1.2.2: Asegurar que los materiales y las comunicaciones (internas y externas) responde a los objetivos y metas de la igualdad de género, lenguaje no sexista, cambio de estereotipos y reconocimiento de la diversidad. Elaborada una "guía de lenguaje no sexista" para uso de la organización.

Actividad 1.2.3: Profundizar en la incorporación del concepto de equidad de género en documentos claves y procesos de planificación de ICLI

### RESULTADO 1.3

Asignados recursos humanos y económicos para impulsar el proceso de integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas

Actividad 1.3.1: Continuar con la dotación de recursos que se destinarán a la integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas, proyectos, acciones de sensibilización, para el avance de las mujeres.

Actividad 1.3.2: Identificar fuentes de financiación para fomentar el avance y empoderamiento de las mujeres.

## LINEA DE ACCIÓN 2

---

Las personas de ICLI contribuyen en el proceso de integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas de la entidad.

### RESULTADO 2.1

Construidas capacidades internas sobre temas de género y transversalidad del enfoque de equidad de género en los/las voluntarias de ICLI y entre el colectivo de profesionales de ingeniería

Actividad 2.1.1: Continuar con el Desarrollo un Programa de Capacitación de género que se integre en el Plan de Capacitación anual. Realizado mayo 2019

Actividad 2.1.2: Profundizar y difundir la experiencia de género en la organización, voluntariado y personas miembros asociados. Utilización de la Web para poner a disposición del colectivo. Preparar y/o recopilar dosieres de áreas temáticas con enfoque de género (de elaboración propia y/o ajena) para usarlo como material de referencia.

Actividad 2.1.3: Difundir y promover el acceso a los recursos en género como medio para la construcción de capacidades.

Actividad 2.1.4: Incorporar de manera visible, explícita y sistemática el género en todos los documentos de ICLI (Revista semestral, Memoria, etc) a través de la asistencia del Área de Género:

### RESULTADO 2. 2.

Potenciada la responsabilidad colectiva de todas las personas en el proceso de integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas de ICLI

**Actividad 2.2.1:** Profundizar el desarrollo de las funciones y responsabilidades de todas las personas y voluntariado que colabora con ICLI

**Actividad 2.2.2:** Crear mecanismos para impulsar la responsabilidad colectiva del proceso

## LINEA DE ACCION 3

---

Conseguir que ICLI sea una organización con relaciones basadas en la equidad.

### RESULTADO 3.1.

Incorporar y desplegar el enfoque de equidad de género en la política de recursos humanos

**Actividad 3.1.1:** Incluir el enfoque de equidad de género en los procesos de socialización del personal.

**Actividad 3.1.2:** Elaborar de la participación del personal voluntario, una política que permita integrar mejor la vida personal y el voluntariado.

**Actividad 3.1.3:** Elaborar procedimientos para quejas de discriminación, pese a que ser un colectivo de voluntariado, es poco probable que se den las condiciones de acoso sexual en el ámbito laboral.

### RESULTADO 3. 2

Profundización en una cultura organizacional más sensible al género.

**Actividad 3.2.1:** Trabajar desde lo personal y lo colectivo la incorporación del enfoque de género en la organización, extendiéndolo a las y los asociados y al personal voluntario.

## LINEA DE ACCION 4

---

Los programas, proyectos y acciones de Educación para la Transformación Social que apoya ICLI contribuyen a la equidad de género y al empoderamiento de las mujeres.

### RESULTADO 4.1

Incorporado el enfoque de equidad de género en los programas, proyectos actividades de EpTS y otras acciones de ICLI.

**Actividad 4.1.1:** Planificar cada programa/proyecto desde el enfoque de equidad de género. Aplicar el análisis de género, incluyendo indicadores medibles a todas las acciones de planificación, implementación, seguimiento, evaluación de impacto y desarrollo.

**Actividad 4.1.2:** Asegurar que las mujeres y las niñas son escuchadas en los procesos del desarrollo, promoviendo la creación de estructuras y oportunidades para la participación de las mujeres en la toma de decisiones a todos los niveles. Asegurar el acceso y control equitativo de mujeres y hombres, niñas y niños a los recursos y beneficios.

**Actividad 4.1.3:** Garantizar los recursos destinados por los programas a la equidad de género y el avance mujeres.



**Actividad 4.1.4:** Capacitar a los equipos de los programas para incorporar el enfoque en las todas las etapas del ciclo del proyecto

**Actividad 4.1.5:** Garantizar como institución la incorporación del enfoque de equidad de género en el ciclo del proyecto.

**Actividad 4.1.6:** Fortalecer las capacidades de las entidades locales para incorporar el enfoque de género y traducirlo en el terreno, adecuado a sus peculiaridades:

**Actividad 4.1.7:** Puesta en marcha de acciones de sensibilización dirigidas a nuestras contrapartes, puesta a su disposición de dossieres de áreas temáticas de interés con enfoque de género (de elaboración propia y/o ajena).

## RESULTADO 4.2.

Fortalecidos los esfuerzos para el avance en la equidad de género en los Colegios de Ingenieros e Ingenieras Industriales de Euskadi.

**Actividad 4.2.1:** Apoyo a los órganos de gobierno de los Colegios de Ingeniería Industrial de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa para el impulso de acciones que propicien la equidad de género en sus respectivos colectivos.

## LINEA DE ACCIÓN 5

---

Seguimiento y evaluación de la implementación del proceso del enfoque de equidad de género y extraer lecciones aprendidas para mejorar su incorporación.

### RESULTADO 5.1.

Elaborado un sistema de seguimiento y evaluación del proceso del enfoque de equidad de género en ICLI

**Actividad 5.1.1:** Utilización de herramientas de seguimiento para medir los logros de la integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas.

**Actividad 5.1.2:** Creación de mecanismos de supervisión y grado de cumplimiento de objetivos.

### RESULTADO 5.2.

Sistematizado el proceso de integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas con el fin de extraer lecciones que sirvan para el aprendizaje organizacional

**Actividad 5.2.1:** Puesta en marcha de un mecanismo de sistematización de lecciones aprendidas y buenas prácticas en incorporación del enfoque de equidad de género en ICLI.



#### 4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE RESULTADOS: PLAZOS, INDICADORES, RESPONSABLES, RECURSOS

LINEA DE ACCIÓN 1						
Adoptar compromiso político y económico por parte de la Comisión de Gobierno de impulsar y priorizar la transversalidad del enfoque de equidad de género al interior de las Agrupaciones de ICLI.						
	DESCRIPCION	PLAZO	INDICADORES	RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD
RESULTADO 1.1	Nombrado Comité de Género y asignados recursos para impulsar autodiagnóstico y análisis	Enero de 2018	Nombramiento	Comisión de Gobierno	Comisión de Gobierno Comité de Género Responsable de Género	MUY ALTA
Actividad 1.1.1	Finalizado proceso de "Autodiagnóstico"	Marzo 2019		Comisión de Gobierno	4.000 €	
Actividad 1.1.2	Elaborar PLAN de ACCION específico en base al DAFO y "Autodiagnóstico"	Dic 2019		Comisión de Gobierno	600 €	
RESULTADO 1.2	Profundizar en el enfoque de equidad de género como tema prioritario en la Comisión de Gobierno de ICLI.	Enero de 2019	Se proponen mecanismos de verificación y control de la equidad de Género	Comisión de Gobierno	Comisión de Gobierno Comité de Género Responsable de Género	MUY ALTA
Actividad 1.2.1	Difusión y seguimiento de de la actualización de la Estrategia y del Plan Operativo.		Se evalúa periódicamente	Comité de Género		
Actividad 1.2.2	Asegurar que los materiales y comunicaciones (internas	dic 2019	Se evalúa periódicamente	Responsable de Género		

LINEA DE ACCIÓN 1						
Adoptar compromiso político y económico por parte de la Comisión de Gobierno de impulsar y priorizar la transversalidad del enfoque de equidad de género al interior de las Agrupaciones de ICLI.						
	DESCRIPCION	PLAZO	INDICADORES	RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD
	y externas) responde a la igualdad de género, lenguaje no sexista, cambio de estereotipos y reconocimiento de la diversidad					
Actividad 1.2.3	Profundizar en la incorporación del concepto de equidad de género en documentos y procesos clave de ICLI	Diciembre 2019	Se evalúa alcance	Responsable de Género		
RESULTADO 1.3	Asignados recursos para impulsar el proceso de integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas	Enero de 2018	Se han creado los organismos de verificación y control de la equidad de Género	Comisión de Gobierno	Comisión de Gobierno Responsable de Género	MUY ALTA
Actividad 1.3.1	Continuar con la dotación de recursos que se destinarán a la integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas (proyectos, capacitaciones, de sensibilización, ...), y acciones para el avance de las mujeres.		Nombrado un Responsable de Género, con una asignación presupuestaria	Responsable de Género	Responsable de Género , presupuesto 1.000 €	
Actividad 1.3.2	Identificar fuentes de financiación para fomentar el avance y empoderamiento de las mujeres.	Dic 2019	Nombrado un Responsable de Género, con una asignación presupuestaria	Responsable de Género	Responsable de Género , presupuesto 1.000 €	

LINEA DE ACCIÓN 2						
Las personas de ICLI contribuyen activamente en el proceso de integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas de la entidad.						
	DESCRIPCION	PLAZO	INDICADORES	RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD
RESULTADO 2.1	Construidas capacidades internas sobre temas de género y transversalidad del enfoque de equidad de género en los/las voluntarios/as de ICLI y entre el colectivo de profesionales de ingeniería	Enero de 2020	Se continua impartiendo charlas de sensibilización entre las personas que componen las Juntas de Gobierno del colectivo	Comisión de Gobierno	Comisión de Gobierno Comité de Género Voluntariado Responsable de Género	ALTA
Actividad 2.1.1	Continuar con el Desarrollo del Programa de Capacitación de género que se integre en el Plan de Capacitación anual.		Programa de Capacitación de género integrado en el Plan de Capacitación anual	Comité de Género		
Actividad 2.1.2	Profundizar y difundir la experiencia de género en la organización, voluntariado y miembros asociados. Utilización de la nube y la Web para poner a disposición del colectivo. Preparar dosieres de áreas temáticas con enfoque de como material de referencia.	Dic 2019	Se han impartido charlas de sensibilización entre TODAS las personas que componen el colectivo	Voluntariado		
Actividad 2.1.3	Difundir y promover el acceso a los recursos en género como medio para la construcción de capacidades.		Documento de difusión generado	Responsable de Género		
Actividad 2.1.4	Incorporar de manera visible, explícita y sistemática el tema	Dic 2019	Tema de género incorporado de manera visible,	Responsable de Género		

LINEA DE ACCIÓN 2						
Las personas de ICLI contribuyen activamente en el proceso de integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas de la entidad.						
	DESCRIPCION	PLAZO	INDICADORES	RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD
	de género en los documentos de ICLI: (Revista, Memoria, Plan Acción Anual..)		explícita y sistemática en los documentos de ICLI, vigilado por el Responsable de Género			
RESULTADO 2.2	Potenciada la responsabilidad colectiva de todas las personas en el proceso de integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas de ICLI	Enero de 2020	Establecido un proceso de reflexión que potencie la responsabilidad colectiva de todas las persona	Comisión de Gobierno	Comisión de Gobierno Comité de Género	ALTA
Actividad 2.2.1	Profundizar el desarrollo de funciones y responsabilidades de todas las personas y voluntariado que colabora con ICLI		Establecido un proceso que desarrolle la responsabilidad colectiva de todas las personas	Comisión de Gobierno		
Actividad 2.2.2	Crear mecanismos para impulsar la responsabilidad colectiva del proceso		Mecanismos consensuados y creados	Comité de Género		

LINEA DE ACCIÓN 3						
Construida en ICLI una organización con relaciones más humanas y basadas en la equidad.						
	DESCRIPCION	PLAZO	INDICADORES	RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD
RESULTADO 3.1	Desarrollar el desplegar el enfoque de equidad de género en la política de	Junio de	Enfoque de equidad de género en la política de	Comisión de Gobierno	Comisión de Gobierno	MUY ALTA

	recursos humanos	2018	recursos humanos		Comité de Género	
Actividad 3.1.2	Elaborar de manera participativa una política que permita integrar mejor la vida personal y profesional.		Política que permita integrar mejor la vida personal y profesional elaborada		Comité de Género	
Actividad 3.1.3	Elaborar procedimientos para quejas de discriminación .	Sept 2019	Procedimientos para quejas de discriminación establecido		Comité de Género	
RESULTADO 3.2	Profundización en una cultura organizacional más sensible al género.	Enero de 2018	Establecidos mecanismos de Profundización en una cultura organizacional más sensible al género	Comisión de Gobierno	Comisión de Gobierno Comité de Género	MUY ALTA
Actividad 3.2.1	Trabajar la incorporación del enfoque de género en la organización, extendiéndolo a las/los asociadas/os y al personal voluntario.	Junio 2019	Establecidos mecanismos para la incorporación del enfoque de género en la organización		Comité de Género	

#### LÍNEA DE ACCIÓN 4

Los programas, proyectos y acciones de sensibilización que apoya ICLI contribuyen a la equidad de género y al empoderamiento de las mujeres.

	DESCRIPCION	PLAZO	INDICADORES	RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD
RESULTADO 4.1	Profundizar en la incorporación del enfoque de equidad de género en los programas, proyectos actividades de sensibilización y otras acciones de ICLI.	Junio 2020	Equidad de Género presente en TODA la documentación de ICLI	Comisión de Gobierno	Comisión de Gobierno Comité de Género Responsables de cada Pro-	MUY ALTA

LINEA DE ACCIÓN 4						
Los programas, proyectos y acciones de sensibilización que apoya ICLI contribuyen a la equidad de género y al empoderamiento de las mujeres.						
	DESCRIPCION	PLAZO	INDICADORES	RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD
					yecto	
Actividad 4.1.1	<p>Planificar cada programa/proyecto desde el enfoque de equidad de género.</p> <p>Aplicar el análisis de género, incluyendo indicadores medibles, a todas las acciones de planificación, implementación, seguimiento, evaluación de impacto y desarrollo.</p>	Junio 2020	Todas las acciones de planificación, implementación, seguimiento, evaluación de impacto y desarrollo verificadas por el Comité de Género	Comité de Género		
Actividad 4.1.2	Asegurar que las mujeres y las niñas son escuchadas en el proceso de desarrollo, promoviendo la creación de estructuras y oportunidades para la participación de las mujeres en la toma de decisiones. Asegurar el acceso equitativo de mujeres y hombres, niñas y niños a los recursos y beneficios de los mismos.		Estructuras y oportunidades para la participación de las mujeres en la toma de decisiones en todos los niveles creadas y utilizándose.	Comisión de Gobierno		
Actividad 4.1.3	Garantizar los recursos destinados por los programas a la equidad de género y el avance mujeres.		Partidas presupuestarias para garantizar los recursos destinados por los programas a la equidad de género y el avance mujeres	Comisión de Gobierno		



LINEA DE ACCIÓN 4						
Los programas, proyectos y acciones de sensibilización que apoya ICLI contribuyen a la equidad de género y al empoderamiento de las mujeres.						
	DESCRIPCION	PLAZO	INDICADORES	RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD
Actividad 4.1.4	Capacitar al equipo de proyectos para incorporar el enfoque en el todas las etapas del ciclo del proyecto		Auditar en las etapas del proyecto	Comité de Género		
Actividad 4.1.5	Garantizar la incorporación del enfoque de equidad de género en el ciclo del proyecto.		Verificar las etapas del proyecto	Comisión de Gobierno		
Actividad 4.1.6	Fortalecer la capacidad de los socios locales/contrapartes para incorporar el enfoque de género en el terreno, adecuado a sus peculiaridades:		Formación e intercambio de Política de Géneros de forma que se integren el enfoque de género	Responsables de cada Proyecto		
Actividad 4.1.7	Puesta en marcha de acciones de sensibilización dirigidas a contrapartes, puesta a su disposición de dossieres temáticas de interés con enfoque de género		Acciones de sensibilización e información a asociaciones locales para que integren el enfoque de género	Responsables de cada Proyecto		
RESULTADO 4.2	Fortalecidos los esfuerzos para el avance en la equidad de género en los Colegios de Ingenieros Industriales del País Vasco.	Octubre de 2018	Charlas de sensibilización impartidas a TODO el colectivo	Comisión de Gobierno	Comisión de Gobierno Responsable de Género de cada Agrupación	ALTA
Actividad 4.2.1	Apoyo a los órganos de gobierno de los Colegios de Ingenieros Industriales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa para el impulso de acciones que propi-		Programación de reuniones periódicas de los Responsables de Género de las Agrupaciones con	Responsable de Género de cada Agrupación		

<b>LÍNEA DE ACCIÓN 4</b>						
Los programas, proyectos y acciones de sensibilización que apoya ICLI contribuyen a la equidad de género y al empoderamiento de las mujeres.						
	<b>DESCRIPCION</b>	<b>PLAZO</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>PRIORIDAD</b>
	cion la equidad de género en sus respectivos colectivos.		Juntas de Gobierno del Colegio			

## **5. ANEXOS**

ANEXO 1 – Autodiagnóstico de género de ICLI

ANEXO 2 – Plan de acción de equidad de género de ICLI (preliminar)