

ESTRATEGIA DE GÉNERO DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA

Documento Rector



© 2018 Cruz Roja Española

Edita:

Cruz Roja Española

Reina Victoria, 26

28003 Madrid

Cualquier parte de este documento puede ser citado, copiado, traducido a otros idiomas o adaptado para satisfacer las necesidades locales sin autorización previa de Cruz Roja Española, a condición de que se cite claramente la fuente.

E-mail de contacto: informa@cruzroja.es

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	Pág. 4
1.1 El Sentido de este documento	Pág. 6 a 9
1.1.1 El concepto de transversalidad de género	
1.1.2 El porqué de una estrategia para aplicar la transversalidad de género en Cruz Roja Española	
1.1.3 El documento rector, nuestro instrumento para comprender y desarrollar la estrategia	
2. EL CONTEXTO	Pág. 10
2.1 Marco normativo	Pág. 11 a 15
2.1.1 En el marco internacional y de la Unión Europea	
2.1.2 En España	
2.1.3 En el Movimiento Internacional de la Cruz Roja	
2.2 Análisis del grado de integración del Principio de Igualdad en Cruz Roja Española	Pág. 16 a 21
2.2.1 La Cultura de la Organización	
2.2.2 Las Personas	
2.2.3 Los Procesos de trabajo	
3. LA ESTRATEGIA DE GÉNERO	Pág. 22
3.1 Los Pilares de la Estrategia	Pág. 23
3.2 La Arquitectura de la Estrategia	Pág. 26
3.2.1 Las Estructuras Internas	
3.2.2 Mecanismos de Coordinación	
3.3 Planes de Trabajo	Pág. 31
3.4 El contenido de la Estrategia	Pág. 32
4. ANEXOS	Pág. 35



1. INTRODUCCIÓN

Cruz Roja Española es una Organización Humanitaria que trabaja con personas vulnerables. La experiencia del día a día y las investigaciones que realizamos nos acercan a una realidad en la que las mujeres son protagonistas en las cotas más altas de la pobreza, los riesgos de exclusión social y la violencia. Todo ello no surge por azar, sino que es el exponente de una sociedad profundamente desigual.

Aunque existe una creencia generalizada en sentido contrario, a las Organizaciones No Gubernamentales y las Instituciones Humanitarias les queda camino por recorrer para aplicar el Principio de Igualdad entre mujeres y hombres en sus programas, proyectos e iniciativas, y en sus políticas y estructuras. Este es un aspecto detectado en todas las investigaciones

desarrolladas al respecto¹². Esto es así pese a que la Igualdad se supone inherente a sus Principios y a la forma en que estas entidades se posicionan ante la opinión pública, ante las personas que las componen y ante sus donantes..., y es así porque estas entidades son también un reflejo de la sociedad en la que intervienen.

En la mayoría de los casos, las mujeres están sobre-representadas entre las personas destinatarias de la actividad de las organizaciones y también lo están entre los recursos humanos que desarrollan la intervención. Sabemos que no tener en cuenta necesidades diferentes en los diagnósticos de las situaciones de vulnerabilidad, en función del sexo, y no trabajar de forma diferenciada las respuestas que ofrecemos, es una forma de intervenir que no sólo es injusta, sino también ineficaz y contribuye a seguir manteniendo la desigualdad. Y – como organizaciones que se financian a través de la solidaridad ciudadana- tenemos una enorme responsabilidad en cuanto a la eficacia y eficiencia de nuestras intervenciones.

Es muy importante destacar que la situación en Cruz Roja dista mucho –en los parámetros analizados- de ser la que presenta un mayor déficit en este ámbito y que podemos hablar de una trayectoria favorable en este sentido. Los esfuerzos desarrollados son importantes y nos permiten contar con una buena base para trabajar. El recorrido realizado en la aplicación de la igualdad de género ha supuesto la adopción de diversos compromisos y medidas que lo han ido introduciendo en algunas de nuestras prácticas. Esta trayectoria ha sido paralela a la evolución que han tenido las políticas de igualdad de género tanto en el ámbito internacional como en nuestro país, así como a la evolución experimentada al respecto en las políticas del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y la Media Luna Roja.

5

Del principio de No Discriminación por razón de sexo y de las actuaciones dirigidas específicamente a las mujeres, hemos pasado a una nueva etapa que persigue la transversalización del Principio de Igualdad utilizando la perspectiva de género como método de análisis, intervención y evaluación.

El punto de partida para la articulación en la práctica del proceso de transversalidad y la aplicación del Principio de Igualdad entre mujeres y hombres en los distintos programas de

¹ Coordinadora de Organizaciones de Cooperación para el Desarrollo. *Resumen ejecutivo del informe web sobre las organizaciones de cooperación para el desarrollo 2017*. En: https://informe2017.coordinadoraongd.org/downloads/informe_del_sector_2017.pdf

² Global Health 50/50. *Informe 2018*. En: <https://globalhealth5050.org/report/>

trabajo de Cruz Roja Española, así como en sus estructuras, es el reconocimiento de la necesidad que las organizaciones tienen de dotarse de mecanismos que faciliten la corresponsabilidad institucional, la homogeneidad en las metodologías y el despliegue y viabilidad de las iniciativas.

Queremos ser coherentes con la premisa de que la persona ha de estar en el centro de la intervención de Cruz Roja y, para ello, garantizar la implantación de la perspectiva de género, es un paso ineludible.

El documento que presentamos es el instrumento a través del cual se materializa el compromiso de la Organización para aplicar el Principio de Igualdad entre mujeres y hombres al diseño, planificación, gestión y evaluación de sus programas y a su política organizacional.

Es el documento de referencia para toda la organización en el que se plasma la Estrategia de Género y el proceso a seguir y sirve también como un elemento de sensibilización al conjunto de la organización sobre la relevancia de la Estrategia de Género.

1.1 El Sentido de este documento

1.1.1 EL CONCEPTO DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

El concepto de **Transversalidad de Género** viene a reconocer las desigualdades entre mujeres y hombres, como un déficit democrático. Una afrenta histórica a las mujeres, por el mero hecho de serlo, que aún perdura en formas más o menos visibles.

Desde su conceptualización, en la IV Conferencia Internacional de la Mujer (Beijing, 1995) el *mainstreaming* o transversalidad de género se ha venido configurando como la estrategia más adecuada para la transformación de la sociedad basada en la incorporación del **Principio de Igualdad entre mujeres y hombres** en el conjunto de las organizaciones públicas y privadas y sus distintos niveles de decisión.

Esta formulación convierte actualmente la desigualdad de las mujeres en un problema político-público y de responsabilidad de toda la sociedad, por lo que también viene a recordar la responsabilidad que las instituciones públicas- y con ellas el Tercer Sector- tienen en el avance o retroceso de la igualdad de las mujeres.

Cuando hablamos del Tercer Sector de Acción Social, la transversalidad se configura como una estrategia que persigue la integración del Principio de Igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos y en todas las etapas (programación, ejecución, seguimiento y evaluación) de las actuaciones de las organizaciones. Podemos afirmar que la transversalidad de género constituye a la vez un **objetivo** (la consecución de la igualdad de mujeres y hombres) y un **instrumento** de mejora en la toma de decisiones, es decir, debe ser entendido como un proceso de gobernanza y como un procedimiento técnico.

Esta estrategia modifica la forma de concebir el papel de las organizaciones en relación al logro de la igualdad entre mujeres y hombres apuntando, principalmente, hacia la responsabilidad e implicación de todas las áreas de gestión y de decisión en la consecución de una **igualdad de género efectiva** en sus respectivos ámbitos de competencia.

Como consecuencia, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se convierte en un principio fundamental y vertebrador de la intervención social, en la medida en que su aplicación permite considerar modelos de análisis y de intervención que explicitan las diferencias entre las condiciones, roles, situaciones y necesidades de hombres y mujeres para planificar actuaciones que produzcan efectos iguales o equivalentes (diferentes en función del desigual punto de partida de hombres y mujeres) que aseguren un beneficio igual de los recursos públicos.

1.1.2 EL PORQUÉ DE UNA ESTRATEGIA PARA APLICAR LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN CRUZ ROJA ESPAÑOLA

Podemos señalar cuatro órdenes de razones que avalan la **pertinencia** de la implantación de la transversalidad de género a través de una Estrategia de Género en Cruz Roja Española, más allá del hecho de que se trata de una prioridad impostergable:

- La primera conecta con razones de carácter **jurídico y de políticas internas**, ya que los lineamientos internacionales, europeos, y nacionales, así como los que se relacionan con el Movimiento Internacional de la Cruz Roja, nos instan a ello. Se

trata de una cuestión de Derechos Humanos y por tanto de un aspecto que conforma las bases de la democracia.

- Las razones **éticas** nos exigen actuar, como organización socialmente responsable, para ser capaces de llevar la igualdad a la práctica, puesto que no se trata de algo a decidir sino de una cuestión de justicia redistributiva, real e inclusiva.
- En un tercer orden de razones se encuentran las relacionadas con la **eficiencia**. Se trata de no perder oportunidades y recursos para el desarrollo social, algo que sucede si no se incorpora a nuestro trabajo la perspectiva de género.
- Por último, las razones **técnicas**: si se pretende mejorar la eficacia y la calidad de nuestro trabajo como organización, tenemos que dejar a un lado modos de hacer “neutros”, que sabemos que producen impactos desiguales, apostando por un modelo de promoción de la igualdad para conseguir una transformación de la realidad.

1.1.3 EL DOCUMENTO RECTOR, NUESTRO INSTRUMENTO PARA COMPRENDER Y DESARROLLAR LA ESTRATEGIA

8

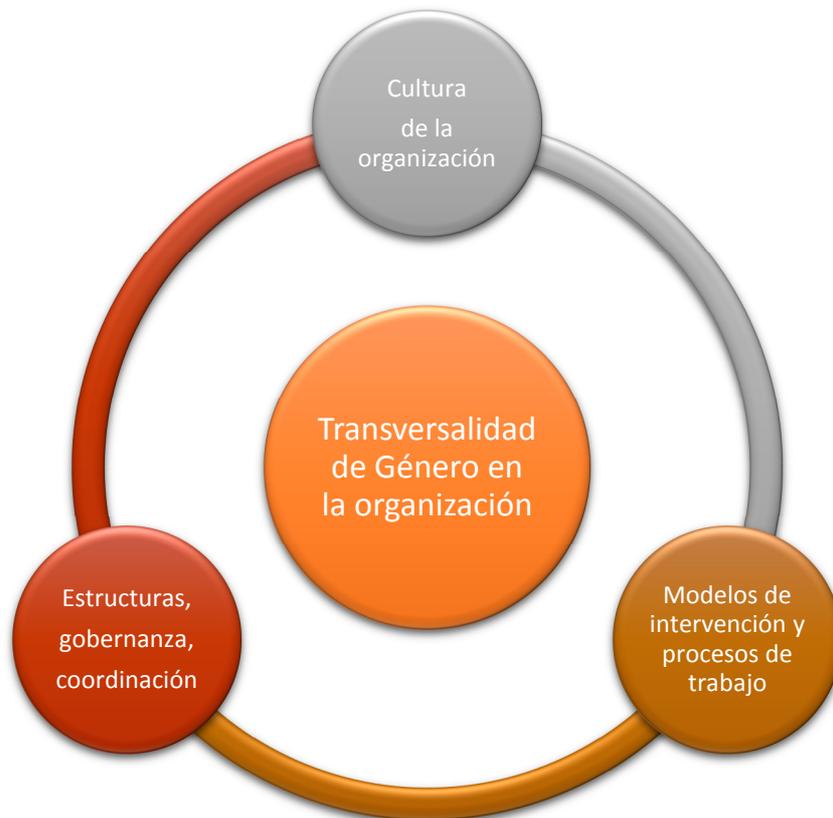
Este documento consta de dos partes diferenciadas. En la primera se analiza el **contexto**, considerando el **marco normativo** de referencia, a nivel internacional, europeo y nacional, con un apartado específico sobre el Movimiento Internacional de la Cruz Roja y la Media Luna Roja. Este bloque continúa con un análisis acerca del **grado de integración** del Principio de Igualdad entre mujeres y hombres en Cruz Roja Española, basado en un análisis documental realizado en junio de 2016, que se ha llevado a cabo en el marco del proceso de diseño de la Estrategia de Género de la organización.

En la segunda parte se presenta la **Estrategia de Género** de Cruz Roja Española, realizada por el Departamento de Estudios e Innovación Social por encargo de la Comisión de Género e Igualdad del Comité Nacional de Cruz Roja Española. El documento incide en aspectos fundamentales como los Pilares de la Estrategia que -a modo de criterios de actuación- orientan y pautan el proceso de transversalidad, define los mecanismos para su desarrollo como su Arquitectura - apoyo técnico y coordinación- y articula los Planes de trabajo anuales.

Las iniciativas realizadas en torno a la Estrategia de Género suponen una actitud proactiva por parte de Cruz Roja. Una actitud que expresa el compromiso y la voluntad de ir caminando hacia la transversalización con un nuevo modelo de gestión y gobernanza.

Las **implicaciones** de este nuevo modelo han de poder traducirse y hacerse visibles en el funcionamiento institucional, al menos en tres grandes dimensiones desde las que ha de abordarse el cambio:

- En la **cultura de la organización**, en el ámbito de los valores, haciendo de la igualdad de género un valor central y compartido por la organización y asumido como un principio central en la gestión de la misma.
- En las “formas de hacer”, esto es, en los **programas, modelos de intervención y procesos de trabajo**.
- En las **estructuras, gobernanza y formas de comunicación y coordinación** entre los distintos grupos de interés que forman parte u operan en la organización.





2.1 Marco Normativo

A pesar de los indudables avances conseguidos en las sociedades modernas en materia de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, la realidad sigue mostrando múltiples desigualdades que sitúan a las mujeres en condiciones desfavorables para su pleno desarrollo personal y profesional. La evidencia de esta situación ha conducido, en las últimas décadas, al establecimiento y refuerzo de las políticas de igualdad de género.

Hoy día, la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres es un principio jurídico reconocido en numerosos tratados internacionales sobre derechos humanos y un principio fundamental de la Unión Europea recogido en normativas, acuerdos y directivas, muchas de las cuales han sido incorporadas al ordenamiento jurídico español.

La Estrategia de Género que presentamos está alineada con este marco y con el correspondiente al Movimiento Internacional de Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y la Media Luna Roja en temas de género. A continuación se presentan los hitos principales que marcan este recorrido, cuyo detalle se puede consultar en el Anexo 1.

2.1.1 EN EL MARCO INTERNACIONAL Y EUROPEO

Entre 1945 y 1962 se pone el énfasis en la visibilización de las desigualdades y en la consecución de la igualdad jurídica y formal, a través de la **Carta de las Naciones Unidas**, la creación de la **Comisión Jurídica y Social de la Mujer** y el **Tratado de Roma**.

A partir de ese momento se sientan las bases para la igualdad de derechos, colocando en la agenda temas como la formulación de políticas, cambio de actitudes, compromisos políticos e institucionalización. La **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer** de 1979, marca cambios en la conciencia internacional respecto al rol de las mujeres. En la década 1985-1995 se refuerzan los organismos de apoyo a las mujeres y se incorporan dos nuevos conceptos: Empoderamiento y *Mainstreaming* (transversalidad de género). El hito fundamental es la **IV Conferencia Mundial sobre la Mujer** (Beijing).

A partir de 1997 se suceden Tratados, resoluciones y acuerdos, tanto a nivel de Naciones Unidas como en el ámbito europeo: el **Tratado de Amsterdam**, la **Declaración de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)**, la **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea**, la **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo** relativa a la aplicación del Principio de Igualdad de Oportunidades e Igualdad de Trato en asuntos de empleo y ocupación; el **Tratado de Lisboa**, el **Convenio de Estambul** -primer instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre la prevención y la lucha contra la violencia contra mujeres y niñas. A partir del año 2015 y de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, la igualdad de género se posiciona como un objetivo específico (ODS 5) y transversal en toda la Agenda de Desarrollo.

2.1.2 EN ESPAÑA

En el ámbito estatal, los hitos fundamentales que enmarcan las políticas de género son:

La **Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres** configura el marco normativo que adopta la estrategia de la transversalidad del Principio de Igualdad de mujeres y hombres. Los aspectos claves de la Ley son: su dimensión transversal; la integración del Principio de Igualdad y la perspectiva de género en la ordenación general de las políticas públicas; la definición del Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, de la discriminación directa e indirecta, del acoso por razón de sexo y sexual y de las acciones positivas; la incorporación de un conjunto de medidas para corregir la desigualdad en distintos ámbitos; y la garantía por parte del empresariado del cumplimiento de planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

La **Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**. Supone un avance en el objetivo de erradicar la violencia contra las mujeres. En su Exposición de Motivos reconoce esta violencia como *“el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. [...] Una manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres”*. La Ley incluye medidas de prevención, intervención y protección.

El **Pacto de Estado en materia de Violencia de Género**. Aprobado en el Pleno del Congreso de Diputados en septiembre de 2017 y ratificado por todas las Comunidades Autónomas y Ayuntamientos en diciembre del mismo año. El desarrollo del Pacto de Estado podrá implicar la modificación de varias normas, entre las que destaca la Ley Orgánica 1/2004, para ampliar el concepto de violencia de género con el fin de dar cabida a otras formas de violencia sobre las mujeres o para incluir como víctimas a las madres cuyos hijos e hijas hayan sido asesinados como consecuencia de dicha violencia. También se prevén modificaciones en normas tan relevantes como el Código Penal y la Ley de Enjuiciamiento Criminal, entre otras.

El **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016** responde al compromiso del gobierno español con la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Tiene tres objetivos estratégicos: reducir las desigualdades que aún existen en el ámbito del empleo y la economía, con especial incidencia en las desigualdades retributivas; apoyar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral; y erradicar la violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo.

Por otra parte, las Comunidades Autónomas cuentan con legislación y normativa en esta materia dentro de sus ámbitos competenciales.

Además de la normativa específica en materia de igualdad de género, Cruz Roja Española, como organización humanitaria basada en el voluntariado y miembro de la iniciativa social articulada, está obligada a cumplir los mandatos normativos sectoriales que contempla la legislación que incluye aspectos relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres, como: la **Ley 45/2015 de 14 de octubre de Voluntariado**; la **Ley 23/1998 de Cooperación Internacional para el Desarrollo**; la **Ley 43/2015 del Tercer Sector de Acción Social** y el Compromiso por la Igualdad de Género establecido en el **Posicionamiento de la Plataforma del Tercer Sector de Acción Social (2014)**.

2.1.3 EN EL MOVIMIENTO INTERNACIONAL DE LA CRUZ ROJA

El Movimiento Internacional es la red humanitaria más grande del mundo. Su implicación en las cuestiones de género se traslada a escenarios de acción en que los riesgos son muy elevados -y en los que es uno de los actores principales- como la protección de las personas en los conflictos armados o las catástrofes; ocupa un lugar destacado en programas dirigidos a

promover la inclusión social y a construir una cultura de paz y no violencia.³ La lucha contra la discriminación de género y la promoción de la igualdad de género, conectan con varios de los **Principios Fundamentales** de la Cruz Roja, como el de **Humanidad**, el de **Imparcialidad** y el de **Unidad**.⁴

En octubre de 1999, la Asamblea General de la Federación Internacional de la Cruz Roja y Media Luna Roja adopta la **Política sobre género de la Federación Internacional** cuyo objetivo principal consiste en “*promover el equilibrio en la representación de ambos sexos en los diversos niveles de la estructura interna de sus organizaciones y, en especial, fomentar que sea mayor el número de mujeres que participen en los procesos de adopción de decisiones a todos los niveles*”.⁵

En 2007, el **Grupo de tareas para cuestiones de género** recomienda a la Federación Internacional y las Sociedades Nacionales que cambien el planteamiento con respecto a las cuestiones de género y adopten un enfoque basado en la igualdad, contemplando la incorporación de la perspectiva de género y enfoques sistemáticos específicos. También se recomienda la elaboración de una **Estrategia mundial en materia de género y de un marco de seguimiento de resultados**.

La igualdad de oportunidades para los jóvenes en el marco de la gobernanza se manifiesta en la **Declaración de la Juventud** (Solferino, 2009)⁶.

En la **Promesa 2093 de la XXXI Conferencia Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja** (2011) se explicita el compromiso de las Sociedades Nacionales para aplicar la Estrategia de la Federación en materia de aplicación de la perspectiva de género en las políticas, abogacía social y paridad en la gobernanza.

Este compromiso se materializa en el **Marco Estratégico sobre Género y Diversidad 2013-2020**⁷ de la Federación Internacional de Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y la Media Luna Roja

³ FICR. *Strategy 2020*. Ginebra, 2010. En: <http://www.ifrc.org/Global/Publications/general/strategy-2020.pdf>

⁴ Pictet, J. *The Fundamental Principles of the International Red Cross and Red Crescent Movement, Commentary*. Ginebra, 1979. En: <http://www.ifrc.org/PageFiles/40669/Pictet%20Commentary.pdf>

⁵ FICR. *Política sobre género*. 1999. En: http://media.ifrc.org/ifrc/wp-content/uploads/sites/5/2017/07/Gender-policy_1999_SP.doc

⁶ FICR. *Declaración de la Juventud*. 2009. En: http://www.ifrc.org/Global/Publications/youth/170700-Youth_declaration-ES.pdf

⁷ FICR. *IFRC Strategy Framework on Gender and Diversity Issues 2013-2020*. 2017. En: <http://media.ifrc.org/ifrc/wp-content/uploads/sites/5/2017/01/IFRC-Strategic-Framework-on-Gender-and-Diversity-Issues-EN.pdf>



que establece tres resultados esperados para el período: Incorporación sistemática de género y diversidad en todos los programas, servicios y herramientas; Mejora de la composición de género y diversidad a todos los niveles (gobernanza, gestión, staff y voluntariado) y reducción de la desigualdad a través de la promoción activa de los Principios Fundamentales y los valores humanitarios.

En 2017, en la **21ª Asamblea General** de la Federación Internacional de Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y la Media Luna Roja, se toma la **Decisión** de “*Evaluar la acción reforzada sobre el papel de las mujeres en el desarrollo del Movimiento internacional de la Cruz Roja y la Media Luna Roja*”. Esta decisión da paso a una **Resolución del Consejo de Delegados** que efectúa un llamamiento al Comité Internacional de la Cruz Roja, la Federación Internacional, las Sociedades Nacionales y la Comisión Permanente para que asuman medidas concretas destinadas a enfocar la cuestión de la igualdad de género y la igualdad de oportunidades a todos los niveles de su propia gobernanza y a informar de los progresos en el Consejo de Delegados de 2019. En noviembre de 2017, se crea en la Federación la **Red Global de Mujeres de la Alta Dirección**, alineada con estos objetivos.

El **Comité Nacional de Cruz Roja Española** establece por **Resolución 1/2017⁸** la elaboración e implantación de una **Estrategia de Género** en la institución. En este documento queda explícito el compromiso de Cruz Roja Española por la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, se dispone el establecimiento y desarrollo de políticas y el impulso y fomento de medidas para lograr la igualdad entre mujeres y hombres. Se expone que el proceso para llevarlo a cabo requiere que la perspectiva de género se aplique de forma transversal en la cultura organizacional, en sus procedimientos de trabajo y en sus estructuras, y encomienda la elaboración, implementación y evaluación de una Estrategia de Género en Cruz Roja Española.

⁸ Ver documento completo en el Anexo 3.

2.2 Análisis del grado de integración del Principio de Igualdad en Cruz Roja Española

Antes de implantar una estrategia de género, es importante conocer el grado en que el Principio de Igualdad de mujeres y hombres está presente, de forma explícita e implícita, en Cruz Roja Española. Para ello, en 2016 se realizó un análisis cuyo objetivo general era ofrecer una primera aproximación sobre el grado de integración de la dimensión de género en el funcionamiento y organización de Cruz Roja Española respecto a sus fines, objetivos, estructuras y procedimientos de trabajo, así como en la gestión de sus recursos humanos -tanto de la plantilla asalariada como del personal que realiza tareas de voluntariado- para, desde este contexto, diseñar la Estrategia de Género.

Este diagnóstico se ha centrado en los siguientes ejes de investigación:

1. **La Cultura de la Organización.** Con el objetivo de identificar y describir el grado de compromiso de Cruz Roja Española con la igualdad de género.
2. **Las Personas.** Con el objetivo de identificar y describir el grado de igualdad existente entre las mujeres y los hombres que forman parte de la estructura de Cruz Roja Española en sus diferentes componentes.
3. **Los Procesos de trabajo,** con el objetivo de explorar los siguientes ámbitos:
 - **Sistemas de organización y gestión** (relación con entidades proveedoras; presupuesto; generación y uso de la información y sistemas de comunicación interna y externa).
 - **Gestión del conocimiento.**

16

Metodología empleada: La asistencia técnica ha trabajado con un análisis documental de fuentes secundarias procedente de material institucional y la página web de Cruz Roja Española. El listado de documentos revisados figura en el Anexo 2.

2.2.1 CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN

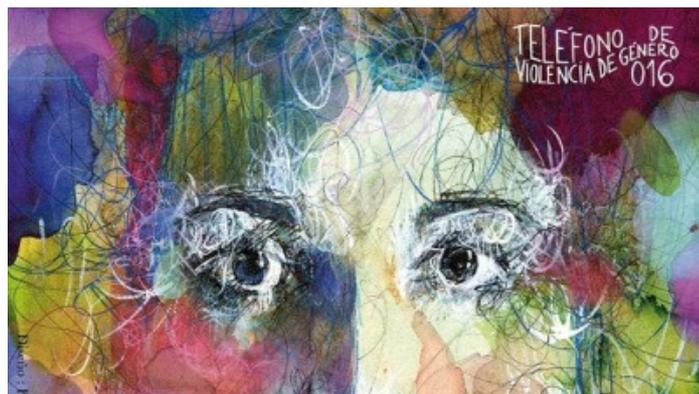
Del análisis de los aspectos normativos y otra serie de documentos estratégicos, se ha descrito lo siguiente:

⇒ Se aprecia una evolución significativa en los últimos años en cuanto a la visión y al compromiso de Cruz Roja Española con la igualdad de mujeres y hombres. De la consideración de la igualdad exclusivamente como no discriminación que figuraba en la normativa por la que se rige, a la inclusión en sus Estatutos de 2007 -tras la VI Asamblea General- donde suma entre sus fines específicos “la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres”. Existe un compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se ha ido formalizando con el tiempo hasta aparecer en los documentos de mayor importancia estratégica de la organización. Dicho compromiso implica que el respeto por la igualdad de género se ha ido visibilizando e incluyendo en la documentación que recoge y define la cultura organizacional (Estatutos) y en la que establece su estrategia de actuación (Documento estratégico). Esto indica, en principio, un entorno favorable para la implantación del *mainstreaming* o la transversalidad de género en el conjunto de la entidad.

⇒ En el Plan de acción 2011-2015 no aparece el Principio de Igualdad en la visión, en la misión ni en las líneas prioritarias de actuación, aunque se menciona en diferentes apartados relativos a las líneas de intervención. El punto de inflexión fundamental hacia un mayor compromiso con la integración del Principio de Igualdad se corresponde con el **Documento Estratégico 2015-2019** en el que -aunque no está presente en la visión y misión- sí se explicita en diferentes líneas estratégicas. Así, en la relacionada con los Valores y Principios se recoge el especial compromiso de Cruz Roja Española con la igualdad de trato y no discriminación y el enfoque de género.

⇒ Respecto al grado de integración del Principio de Igualdad en el conjunto de la organización, de la revisión documental se pueden deducir diferencias, siendo en la gestión de Recursos Humanos, en Cruz Roja Juventud, en algunos proyectos de Intervención Social y en Cooperación Internacional donde el Principio de Igualdad de mujeres y hombres está más integrado. Del compromiso con la igualdad que aparece en la documentación más antigua, basado exclusivamente en el principio de no discriminación por razón de sexo, se aprecia en los últimos años una evolución acorde con la que se ha dado en el ámbito europeo y estatal, pasando a adoptar una actitud más proactiva a la hora de abordar la igualdad de género. Así, aparecen actuaciones que, aunque de carácter puntual, van introduciendo una cultura pro-igualdad en las intervenciones sociales con diferentes colectivos o en las actividades de Cruz Roja Juventud.

⇒ Podemos afirmar que el grado de visibilidad e importancia concedida a la igualdad de género en la documentación institucional y estratégica, es bastante alto: el discurso de la igualdad de género forma parte del discurso formal de Cruz Roja Española.



2.2.2 PERSONAS

En este ámbito se han revisado documentos relacionados con la estructura y composición tanto del personal laboral como del voluntariado, los procedimientos de gestión de los recursos humanos y la documentación relativa a la integración del Principio de Igualdad. Los resultados se pueden sintetizar en:

⇒ Tanto el personal laboral como el voluntariado está feminizado, lo que tiene coherencia con el sector en el que desarrolla su actividad Cruz Roja Española.

⇒ A pesar de ser mayoría, existe segregación vertical, estando las mujeres infrarrepresentadas en los órganos de gobierno.

⇒ El análisis de los datos muestra, también, un cierto grado de segregación horizontal en determinadas categorías laborales o puestos de acción voluntaria que están masculinizadas o feminizadas.

⇒ Proporcionalmente, las trabajadoras de Cruz Roja Española tienen una mayor temporalidad y parcialidad en sus contratos de trabajo⁹.

⇒ A pesar de los avances, se detectan deficiencias que aparecen subrayadas en los propios documentos revisados, respecto a la recogida de datos de determinadas variables importantes para el análisis, como la antigüedad del personal, y a la desagregación por sexo de otras. No se ha contado con documentación suficiente para revisar los procedimientos de acceso y de promoción de forma que se pueda valorar la existencia de elementos que, siendo aparentemente neutros, pudieran esconder discriminaciones indirectas.

⇒ La revisión del Convenio Colectivo de Oficina Central muestra un compromiso con el Principio de Igualdad y una voluntad de aplicarlo, aunque en el texto dicho principio no está transversalizado, apareciendo de forma puntual en diferentes apartados.

⇒ Al momento del análisis, la organización llevaba elaborados dos Planes de Igualdad [el tercero en vigencia es el Plan de Igualdad 2016-2019] que fundamentalmente se refieren a la gestión de los recursos humanos. La elaboración de dichos planes y la formación de equipos de igualdad también son indicadores del compromiso cada vez mayor de Cruz Roja Española con la igualdad de género.

⁹ Los datos corresponden al Informe de Evaluación del Plan de Igualdad 2012-2015, citado en Anexo 2.

2.2.3 LOS PROCESOS DE TRABAJO

En cuanto a la integración del Principio de Igualdad en los procesos de trabajo, el análisis subraya lo siguiente:

⇒ Al igual que en el ámbito de la cultura organizacional, se aprecia una evolución en cuanto a la integración del Principio de Igualdad de Género en algunos procedimientos de trabajo. El mayor avance se ha producido en la utilización de un lenguaje no sexista en los documentos. Los más recientes están prácticamente redactados en lenguaje inclusivo, quedando algunas palabras en masculino que muestran inexperiencia, desconocimiento o falta de interiorización de las reglas de utilización de dicho lenguaje. Respecto al uso sexista de las imágenes no se ha encontrado ninguna que reproduzca estereotipos.

⇒ La revisión del uso y generación de información muestra que en gran parte no está desagregada por sexo y que tampoco se incluye la perspectiva de género en la elaboración de indicadores, lo que dificulta el conocimiento de las situaciones de partida de mujeres y hombres a la hora de establecer los planes de acción con perspectiva de género y de hacer su seguimiento y evaluación.

⇒ En las relaciones con las empresas proveedoras no está transversalizado el Principio de Igualdad. Debería explicitarse la inclusión de cláusulas de igualdad, al igual que se menciona la posibilidad de incluir cláusulas sociales en el Plan de Responsabilidad Social.

⇒ Respecto a la generación y transmisión del conocimiento, el mencionado Plan de Responsabilidad, tampoco integra en el apartado correspondiente el Principio de Igualdad y se desconoce si se ha recogido en el protocolo que el plan propone elaborar.

Una visión de conjunto sobre el grado de integración del Principio de Igualdad en Cruz Roja Española, en base a la revisión documental efectuada indica que existe un entorno favorable y bases para avanzar en el *mainstreaming* o transversalización de género en toda la organización, pero que ello requiere de una planificación y de una sistematización del procedimiento y de los pasos a seguir, así como de adquirir los conocimientos teóricos y las herramientas técnicas que lo hagan posible.

El Documento Rector pretende materializar el compromiso de Cruz Roja Española con la Igualdad entre mujeres y hombres y construye el marco para la sistematización del enfoque en la cultura, estructura y actuaciones y procedimientos de trabajo, a todos los niveles.



3.

**LA ESTRATEGIA
DE GÉNERO**

22

3.1 Los Pilares de la Estrategia

En este apartado se presentan los principios que, a modo de criterios de actuación, orientan y pautan el proceso destinado a la integración del Principio de Igualdad entre mujeres y hombres, así como sus implicaciones en la intervención social. Todos ellos tienen un carácter transversal a todas las fases del proceso de implantación de la estrategia de transversalidad y han de impregnar las acciones de la organización:

INTENCIONALIDAD

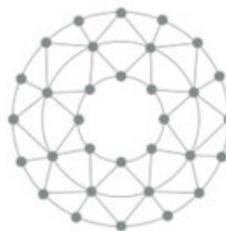
El punto de partida general será la orientación práctica del conjunto de programas y las actuaciones hacia el respeto, protección y promoción de los derechos humanos.

Esta orientación ha de cuestionar los modos de hacer (muchas veces rutinarios) que se sabe producen impactos desiguales en los hombres y en las mujeres. En consecuencia, la intervención para integrar el enfoque de género está orientada a visibilizar que todo lo que se hace desde la organización tiene un impacto sobre las desigualdades de género, bien reproduciéndolas (si no se interviene), bien transformando la realidad para reducir las desigualdades entre mujeres y hombres (a través de una intervención intencional).

Sólo con una *intervención intencional* orientada por el Principio de Igualdad entre mujeres y hombres, se podrá incidir en la problemática de la desigualdad de género y neutralizar sus consecuencias. Ello implica que -si no se tiene en cuenta el punto de partida desigual de mujeres y hombres, y si no se interviene activamente sobre los mecanismos que reproducen esas desigualdades- los programas, servicios y recursos implementados serán poco eficientes y sus resultados seguirán mostrando la misma (o incluso mayor) brecha de género que en el punto de partida.



CARÁCTER SISTÉMICO



La implantación de la transversalidad de género tiene carácter sistémico, es decir, afecta a toda la organización, entendida ésta como un sistema de relación funcional, interdependiente y de carácter estructural. Por lo tanto, aplicar la transversalidad de género significará no solo pensar su aplicación desde algunas áreas o programas considerados más pertinentes, de forma que sus efectos se perciban externamente en los colectivos beneficiarios de la intervención, sino también pensar su aplicación en el sistema de organización interna, en las estructuras en las que han de poder evidenciarse progresivamente cambios estructurales. Ello implicará una planificación y gestión de las intervenciones tomando en consideración su interrelación y su impacto de género, potenciando aquellas que generen transformaciones reales sobre las estructuras y los sistemas, y que sean sostenibles en el tiempo.

CORRESPONSABILIDAD

El principio básico de articulación de la estrategia de la transversalidad de género es la responsabilidad de *todas* las áreas de gestión en la consecución de la igualdad real de las mujeres, desde sus respectivos ámbitos competenciales. Esto significa que todas las áreas han de participar (a través de personal y recursos, especialmente formativos) y convertirse en garantes de la construcción de una organización más igualitaria, en la que los avances en esta materia se puedan evidenciar. Ello implica, sin duda, un cambio en la forma de entender el papel y la responsabilidad de cada área con relación a la igualdad de género. En la propuesta que se establece en este documento, todas las áreas o al menos la mayor parte de ellas, representadas por su personal directivo y técnico tienen responsabilidades concretas en la implantación de la transversalidad de género.



COOPERACIÓN PARA AVANZAR EN IGUALDAD

La colaboración y cooperación entre las distintas áreas, territorios, programas o proyectos en la aplicación del Principio de Igualdad, constituye tanto un requisito imprescindible como un criterio general de actuación. La aplicación concreta del principio de corresponsabilidad exige articular mecanismos de cooperación y coordinación precisos, sin los cuales no sería posible garantizar una actuación *integrada y sistemática* para hacer de la igualdad entre mujeres y hombres un principio horizontal de la intervención. Este principio no constituye una novedad, ya que se recoge como tal en el Código de Conducta de la organización. Se trata de dar un paso más y poner el principio de cooperación y coordinación entre las distintas áreas y programas, al servicio de la igualdad.



25

IMPLICACIÓN DIRECTIVA Y TÉCNICA



El modelo de aplicación de la estrategia de transversalidad comporta elementos de carácter tanto directivo como técnico. *Directivo* porque precisa movilizar los compromisos necesarios para impulsar los procesos de cambio y transformación que requiere la puesta en marcha de una estrategia como la que aquí se presenta, y *Técnico*, por cuanto requiere del manejo de una serie de conocimientos y herramientas técnicas necesarias para diagnosticar, planificar y evaluar la actuación organizacional con relación a la igualdad entre mujeres y hombres. Lo que se podría llamar el enfoque dual de este proceso que no podrá renunciar a ninguna de las dos figuras.

3.2 La Arquitectura de la Estrategia

El punto de partida para la articulación en la práctica del proceso de transversalidad se efectúa a través de lo que la ONU ha denominado *arquitectura de género*, entendiéndose por ello la definición y puesta en marcha de los mecanismos que permiten organizar y desarrollar de forma consensuada, coordinada y corresponsable la implantación del enfoque de género en la organización.

La arquitectura de género se concreta y se sostiene sobre tres escenarios: la estructura interna de apoyo técnico, los mecanismos de coordinación y los documentos de soporte: como este documento, la Resolución del Comité Nacional, los Planes anuales de trabajo, etc.



3.2.1 LAS ESTRUCTURAS INTERNAS

Dada la trascendencia que las estructuras tienen en el proceso general de implantación del Principio de Igualdad en la organización y en el diseño de programas y metodologías de trabajo, se dedica el siguiente punto a su definición y características. Se contemplan dos tipos de estructuras internas: la Comisión de Género e Igualdad dependiente del Comité Nacional y la Unidad de Igualdad de Género que constituye la estructura de apoyo técnico a la Comisión en sus funciones.

La implantación de la Estrategia en los ámbitos territoriales seguirá lo que se dispone en la Resolución 01/2017 del Comité Nacional de Cruz Roja Española (Anexo 3) en el punto 6º Desarrollo de las acciones por la igualdad: “Una vez que las conclusiones y recomendaciones hayan sido aprobadas por el Comité Nacional, corresponderá a los Comités territoriales aplicar las acciones tendentes a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo a las instrucciones que se impartan al respecto”.

Comisión de Género e Igualdad dependiente del Comité Nacional

DEFINICIÓN: La Comisión de Género e Igualdad se constituye como un espacio de carácter consultivo y de consenso que tiene por objeto supervisar, canalizar y favorecer la participación en el conocimiento, planificación y gestión de todos aquellos elementos relacionados con la implantación de las acciones y medidas contempladas en la Estrategia de Género. De este modo, Cruz Roja Española comprende que la Comisión de Género e Igualdad se establece como elemento esencial en el despliegue e implantación de la transversalización y el desarrollo de indicadores eficaces sobre gobernabilidad, así como una estrategia de gobernanza.

Para su labor contará con el apoyo y colaboración de un grupo técnico (Unidad de Igualdad de Género) del que formarán parte los departamentos competentes.

COMPOSICIÓN: La Comisión de Género e Igualdad dependiente del Comité Nacional, estará conformada por las personas designadas por el Presidente Nacional.

27

- FUNCIONES:**
- 1. Elaborar la propuesta de la Estrategia de Género** y coordinar su difusión, promoviendo la implantación de las medidas y acciones previstas.
 - 2. Elaborar el Plan Anual** de implantación de la Estrategia de Género de Cruz Roja Española.
 - 3. Realizar el seguimiento y la evaluación**, tanto de la Estrategia como de los sucesivos Planes anuales, identificando las acciones de mejora y proponiendo a los órganos competentes su adopción.
 - 4. Fortalecer las redes internas** de cooperación y trabajo conjunto para la coordinación y sistematización de procedimientos
 - 5. Promover recomendaciones y buenas prácticas** para mejorar la aplicación de la Estrategia de Género.
 - 6. Asesorar al Presidente, al Comité Nacional y a las áreas de gestión** sobre la puesta en marcha de las medidas para la ejecución de la Estrategia, contenidas en los Planes Anuales.
 - 7. Proponer medidas de información y formación** en materia de igualdad de mujeres y hombres, a ejecutar por los Departamentos competentes, en función de los colectivos a las que vayan dirigidas.

Unidad de Igualdad de Género

DEFINICIÓN: La Unidad de Igualdad de Género se concibe, junto con la capacitación en igualdad de la organización, como una de las piezas clave de la Estrategia.

Esta Unidad, se convierte en una forma de dar respuesta a los requisitos necesarios para la puesta en marcha de la Estrategia, en tanto que unidad estructural técnica de planificación y asesoramiento para la implementación del Principio de Igualdad en todas las áreas de la organización. La Unidad de Igualdad de Género tiene como objetivo en Cruz Roja apoyar, asesorar e implementar el proceso de implantación de la transversalidad de género en la cultura organizacional y en su acción humanitaria.

Ésta no ha de interpretarse como “un recurso específico” destinado a mujeres, sino que toda la intervención de Cruz Roja Española debe tener como eje de análisis y de intervención la perspectiva de género, desde la etapa previa de diseño, hasta la construcción de las estrategias de intervención y la evaluación de las mismas. En consecuencia, la Unidad tiene entre sus funciones, además del apoyo técnico a las distintas áreas de trabajo, la de garantizar que éstas incorporan de forma efectiva el enfoque de género en sus respectivos ámbitos de actuación.

La Unidad de Igualdad de Género no es ni puede ser un recurso externo ni separado de la organización, sino que ha de formar parte central de la misma para materializar el compromiso y la responsabilidad institucional, y garantizar la integración del enfoque de género en Cruz Roja.

COMPOSICIÓN: La Unidad de Igualdad de Género de ámbito estatal concebida como soporte de la Comisión de Género e Igualdad dependiente del Comité Nacional, estará compuesta por personas de las áreas de Secretaría y de Coordinación y la participación de una persona representante del Plan de Igualdad. Siempre que sea posible se tenderá a una presencia equilibrada entre ambas áreas, así como entre mujeres y hombres. Las personas que integran esta Unidad deberán tener conocimiento en temas de género, así como de todos los documentos relacionados con la Estrategia. El perfil de los y las componentes deberá estar relacionado con las funciones de la Unidad. La Unidad de Igualdad de Género dependerá directamente de la Comisión de Género e Igualdad del Comité Nacional.



FUNCIONES:

1. Apoyo y asesoramiento técnico a la Comisión de Género e Igualdad en la definición y puesta en marcha de líneas estratégicas, medidas y acciones, contempladas en la Estrategia de Género.

2. Identificación y asesoramiento técnico en la definición de criterios e indicadores para la implantación y evaluación de la Estrategia a través de sus planes anuales correspondientes.

3. Elaboración de informes técnicos de seguimiento y evaluación para la Comisión de Género e Igualdad del Comité Nacional así como realización de propuestas para eliminar los obstáculos detectados para seguir avanzando hacia la igualdad entre mujeres y hombres.

4. Identificación y planificación técnica de propuestas de sensibilización y formación dirigida al conjunto de la organización, así como su seguimiento y evaluación.

5. Elaborar propuestas técnicas que garanticen el acceso en igualdad de condiciones para mujeres y hombres a los programas y servicios de la organización, con particular atención a las mujeres que sufren discriminaciones múltiples y/o se encuentran en situaciones de especial vulnerabilidad.

6. Establecer relaciones de apoyo, coordinación y asesoramiento técnico a las distintas áreas de trabajo e instancias de toma de decisiones en lo que respecta a la implantación territorial de la Estrategia.

7. Supervisar y apoyar técnicamente a la Organización para generalizar un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos, imágenes y cuantos elementos de comunicación, posicionamiento, formación e información se utilicen en Cruz Roja.

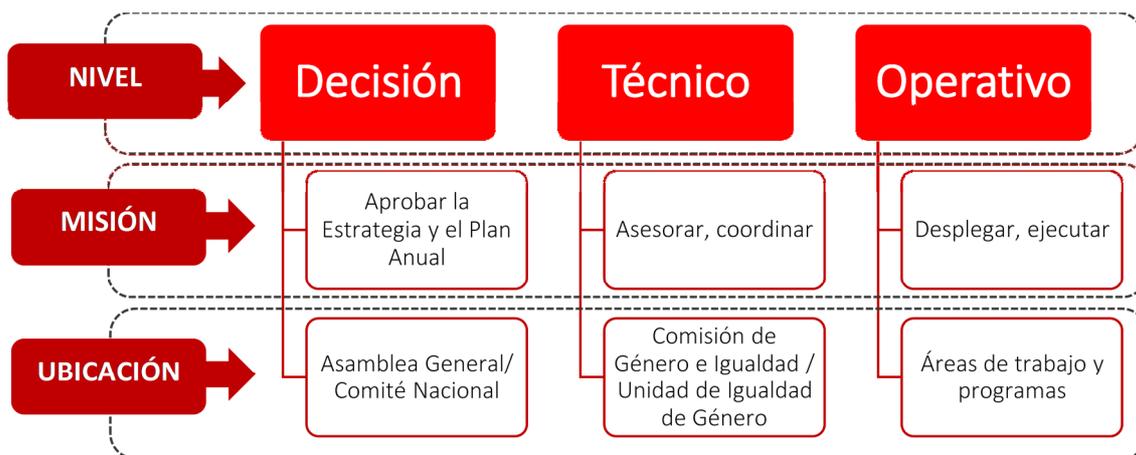
8. Cualquier otra que le sea encomendada en el ámbito de sus competencias y que se oriente a la incorporación de las transformaciones necesarias para que el enfoque de género en el trabajo de la organización sea una realidad “demostrable”.

3.2.2 MECANISMO DE COORDINACIÓN

Tomando como referencia la definición de transversalidad y la horizontalidad que su implantación requiere, así como la estructura organizativa de Cruz Roja Española, este documento rector establece distintos niveles de responsabilidad y coordinación.

Las experiencias prácticas en materia de integración del enfoque de género muestran la necesidad de contemplar, al menos, tres niveles de responsabilidad: el nivel de decisión, el nivel técnico y el nivel operativo.

Este marco de relación garantizará el compromiso de la organización y permitirá el flujo de conocimiento, especialización y experiencia, en una doble vertiente: sectorial –en el ámbito de competencias de cada programa- y transversal –en la incorporación del Principio de Igualdad en los procedimientos generales, lo que se requiere para garantizar la efectividad del proceso de implantación.



Al primer nivel le corresponde aprobar el documento Rector y su defensa en la Asamblea General, establecer las líneas estratégicas y los objetivos anuales, y concertar los esfuerzos y recursos necesarios para su cumplimiento. Con ello, se aseguraría el compromiso del conjunto de la organización para que la estrategia de la transversalidad y las áreas y programas en las que se instrumentaliza, gocen de la legitimidad necesaria para desarrollar su labor en el marco de una organización con las características de Cruz Roja Española.

Al segundo nivel le corresponde la traducción y concreción de las líneas estratégicas en acciones y planes concretos, así como la coordinación con las distintas áreas implicadas, en servicios centrales y la relación directa con la coordinación autonómica, provincial o local. Le

corresponde a este nivel: diseñar la estrategia y los planes de transversalidad y evaluarla, impulsar y controlar la puesta en marcha del proceso y de las actuaciones, dinamizar y asesorar a las áreas de trabajo para emprender los cambios necesarios en su metodología y apoyar la implantación territorial.

Finalmente, el **tercer nivel** será donde se concrete y aplique la perspectiva de género a los procesos, metodologías de trabajo y procedimientos habituales de gestión. Es en este nivel donde han de producirse y hacerse visibles los cambios. Le corresponderá participar activamente en la ejecución de las propuestas de actuación e incorporar la perspectiva de género al diseño, ejecución y evaluación de su trabajo.

3.3 Planes de Trabajo

El proceso a seguir para hacer efectiva la transversalidad de género en la organización responderá a una implantación progresiva secuenciada a través de Planes de trabajo anuales.

En estos Planes, la implantación de la transversalidad se concretaría tanto en el diseño organizativo como metodológico y de acompañamiento a la aplicación del enfoque de género en el conjunto de programas de intervención nacionales y autonómicos, consolidando con ello el despliegue del proceso y las transformaciones necesarias tras verificar los avances conseguidos. El análisis de género constituiría uno de los ejes de trabajo centrales de la gestión de Cruz Roja Española y el Principio de Igualdad entre mujeres y hombres en un principio rector de Buen Gobierno.

Los planes de trabajo se convertirían en hojas de ruta para la implantación de la Estrategia y contemplarían de forma secuencial los componentes para el desarrollo de la misma y los indicadores para la verificación del nivel de logros alcanzados en cada área.

3.4 El Contenido de la Estrategia

ÁMBITO	COMPROMISO	ACCIONES/ PRODUCTOS	RESPONSABLES
<p>TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO</p>	CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Interlocución con las administraciones públicas, Consejo Estatal ONG, Unidad Administradora del Fondo Social Europeo, ... - Participación en procesos de consulta sobre Programa Nacional de Reforma, Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social,... - Realización de Campañas de sensibilización - Redacción de posicionamientos específicos - Transversalización en los mensajes de CRE a la opinión pública (Día Mundial, etc...) 	Presidencia/Coordinación General/Unidad de Igualdad de Género/Estudios e Innovación Social/Áreas implicadas
		<ul style="list-style-type: none"> - Acciones de Sensibilización/Formación - Vinculación con Código de Conducta 	Presidencia/Comisión de Buen Gobierno/Comisión de Género e Igualdad/Coordinación General/Secretaría General/Unidad de Igualdad de Género/Estudios e Innovación Social/Áreas implicadas
		<ul style="list-style-type: none"> - Realización de talleres y laboratorios de participación con perspectiva de género 	Estudios e Innovación Social/Formación
		<ul style="list-style-type: none"> - Aportaciones al Plan de Responsabilidad Social, Memorias, estrategias de captación de recursos y personas socias, alianzas estratégicas y marketing... 	Unidad de Igualdad de Género/ Comunicación/Captación, Alianzas Estratégicas y Marketing/Redes
		<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de herramientas de elaboración y evaluación de presupuestos con perspectiva de género - Definición de criterios sensibles al género en la contratación de proveedores 	Presidencia/ Secretaría General/Coordinación General/Económicos/Estudios e Innovación Social
		<ul style="list-style-type: none"> - Revisión y desarrollo de propuestas 	Presidencia/Comisión de Género e Igualdad/Secretaría General/Unidad de Igualdad de Género/RLT
		<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de Informes 	Comisión de Género e Igualdad/Coordinación General/Secretaría General/Estudios e Innovación Social
		<p>Se reportarán al Presidente, al Comité Nacional y al conjunto de la organización, los avances de la Estrategia de Género en las tres dimensiones (cultura, procesos de trabajo y estructuras)</p>	

ÁMBITO	COMPROMISO	ACCIONES/ PRODUCTOS	RESPONSABLES
<p>ACTUACIONES Y PROCEDIMIENTOS</p>  <p>TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO</p>	CRE contará con Planes de trabajo anuales en coordinación con las diferentes áreas para la implementación de la Estrategia	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de Planes Anuales de Trabajo - Aprobación por el Comité Nacional 	Comisión de Género e Igualdad/Unidad de Igualdad de Género/Estudios e Innovación Social
	CRE incorporará el enfoque de género a la investigación sobre la vulnerabilidad social	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicación a Informes, boletines, monográficos... 	Estudios e Innovación Social
	CRE incorporará mecanismos de apoyo con enfoque de género a las metodologías de trabajo (Marco de Atención a las Personas, Proximidad, Calidad...)	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de un catálogo de medidas para garantizar el acceso de mujeres y hombres a los servicios y acciones de CRE en igualdad de condiciones, con particular atención a situaciones de discriminación múltiple y elevada vulnerabilidad 	Estudios e Innovación Social/Intervención Social/Unidad de Calidad
	CRE analizará el grado de implantación de la perspectiva de género en sus proyectos	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración y aplicación de una herramienta diagnóstica (Generómetro) 	Unidad de Igualdad de Género/Estudios e Innovación Social/ Responsables de Programas
	CRE impulsará la formación de los equipos humanos dedicados a la planificación, intervención directa y gestión, en la aplicación de la perspectiva de género a sus respectivos escenarios de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación y puesta en marcha de acciones de capacitación, tutorización y asesoramiento sobre iniciativas de formación sobre la transversalización de género - Previsión de partidas presupuestarias específicas para abordar formación y capacitación en temática de género 	Presidencia/Comité Nacional/Comisión de Género e Igualdad/Coordinación General/Secretaría General/Estudios e Innovación Social/Formación/Responsables de Programas
	CRE incorporará la perspectiva de género en todo el ciclo de sus proyectos, como herramienta para el diagnóstico, formulación, ejecución, seguimiento y evaluación y gestión.	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de iniciativas de capacitación, tutorización y asesoramiento sobre la aplicación de la perspectiva de género al ciclo de proyectos - Previsión presupuestaria en las propuestas de subvención para implementar el enfoque de género 	Estudios e Innovación Social/Responsables de Programas a nivel estatal y territorial
	CRE abordará la temática de género en su política de Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño de herramientas de comunicación a nivel interno y externo con perspectiva de género 	Coordinación General/Comunicación/Redes sociales/Estudios e Innovación Social
	CRE promoverá la utilización de un lenguaje inclusivo y sin sesgo de género en sus materiales, documentos informativos y formativos y posicionamientos	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de guías, check-lists - Acciones de sensibilización y formación 	Coordinación General/Comunicación/Redes sociales /Estudios e Innovación Social/Responsables de Programas
	CRE alinearé el Plan de Igualdad con la Estrategia de Género	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión y desarrollo de propuestas 	Presidencia/Comisión de Género e Igualdad/Secretaría General/Unidad de Igualdad de Género/RLT
CRE realizará un monitoreo periódico de los avances alcanzados en la aplicación de las medidas	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño y puesta en marcha de una herramienta de evaluación continua 	Comisión de Género e Igualdad/Coordinación General/Estudios e Innovación Social	

ÁMBITO	COMPROMISO	ACCIONES/ PRODUCTOS	RESPONSABLES
ESTRUCTURAS Y GOBERNANZA 	CRE contará con Políticas, Estrategias y Marcos alineados con la política de género de la FICR y la normativa y legislación vigente	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración y aprobación de la Resolución de Género del Comité Nacional de CRE - Elaboración y aprobación de la Estrategia para la transversalización de Género en CRE - Incorporación del compromiso por la igualdad en los Planes de Acción de CRE 	Comité Nacional/Comisión de Género e Igualdad/Coordinación General/Secretaría General/Unidad de Igualdad de Género
	CRE dispondrá recursos humanos y materiales específicos para la implantación y seguimiento de la Estrategia	<ul style="list-style-type: none"> - Constitución de la Unidad de Igualdad de Género 	Comité Nacional/Comisión de Género e Igualdad/Unidad de Igualdad/Estudios e Innovación Social
	CRE analizará la representatividad de mujeres y hombres en sus órganos de gobierno	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis del grado de participación de mujeres y hombres en los órganos de gobierno - Elaboración de recomendaciones - Grupos de discusión 	Comisión de Género e Igualdad/Estudios e Innovación Social
	CRE promoverá una composición de género paritaria a todos los niveles de la Sociedad Nacional (gobernanza, gestión, staff, voluntariado)	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de iniciativas destinadas a alcanzar la representación paritaria - Acciones de promoción del liderazgo femenino (coaching...), reuniones, talleres, laboratorios 	Presidencia/Comisión de Género e Igualdad/Coordinación General/Secretaría General/Estudios e Innovación Social
	CRE alineará el Plan de Igualdad con la Estrategia de Género	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión y desarrollo de propuestas 	Presidencia/Comisión de Género e Igualdad/Secretaría General/Unidad de Igualdad de Género/RLT
	CRE promoverá una representación igualitaria en foros y eventos internos y externos	<ul style="list-style-type: none"> - Seguimiento de la participación 	Coordinación General/Secretaría General/Estudios e Innovación Social
	CRE realizará un seguimiento de los compromisos definidos en los Planes de Acción de la Estrategia	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de informes de seguimiento periódico 	Comisión de Género e Igualdad/Unidad de Igualdad de Género



ANEXO 1

Marco Normativo

ÁMBITO INTERNACIONAL Y EUROPEO

A continuación hacemos un somero repaso de los principales hitos que marcan este recorrido, utilizando, en primer lugar, un esquema ampliado y revisado en base al mapa presentado por AECID¹⁰ sobre la evolución de la normativa internacional y europea en materia de igualdad.

1945-1962 VISIBILIZACIÓN DE LAS DESIGUALDADES Y ÉNFASIS EN LA IGUALDAD JURÍDICA Y FORMAL	
NNUU	1945 Carta de las Naciones Unidas Primer instrumento jurídico que afirma la igualdad de todos los seres humanos y se refiere expresamente al sexo como motivo de discriminación.
NNUU	1946 Creación de la Comisión Jurídica y Social de la Mujer Su misión es preparar recomendaciones e informes sobre los problemas urgentes y la promoción de los derechos de las mujeres en las áreas política, económica, civil, social y educativa, extendiéndose su mandato en 1987 a actividades de incidencia en temas de igualdad, desarrollo y paz y dar seguimiento a la aplicación de las medidas acordadas y la revisión de los progresos realizados.
UE	1957 Tratado de Roma Establece en su artículo 119 -hoy artículo 141 de la versión consolidada por el Tratado de Ámsterdam (1997)- el principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores que realizan el mismo trabajo, prohibiendo así la discriminación salarial por razón de sexo.
1963-1975 EL GERMEN DE LA INSTITUCIONALIDAD	
NNUU	1967 Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer Sienta las bases para la igualdad de derechos colocando en las agendas temas como la formulación de políticas, cambio de actitudes, compromisos políticos e institucionalización.
NNUU	1975-1985 Decenio de Naciones Unidas para la Mujer
NNUU	1975 Primera Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer (México) Se adopta un plan de acción plurianual con estrategias transnacionales en materia de igualdad de género con tres ejes: igualdad, desarrollo y paz.
1976-1985 CAMBIOS EN LA CONCIENCIA INTERNACIONAL RESPECTO AL ROL DE LAS MUJERES	

¹⁰ AECID. Guía de la AECID para la Transversalización del Enfoque de Género. Madrid, 2015.

En: [http://www.aecid.es/Centro-](http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Publicaciones%20AECID/GU%C3%8DA%20DE%20G%C3%89NERO.pdf)

[Documentacion/Documentos/Publicaciones%20AECID/GU%C3%8DA%20DE%20G%C3%89NERO.pdf](http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Publicaciones%20AECID/GU%C3%8DA%20DE%20G%C3%89NERO.pdf)

<p>NNUU</p>	<p>1979 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer</p> <p>Carta Magna de los derechos de las mujeres que tiene un carácter jurídicamente vinculante y que enuncia los principios aceptados internacionalmente sobre los derechos de las mujeres que se aplican a todas las mujeres en todos los ámbitos, no sólo en la esfera pública sino también privada.</p>
<p>NNUU</p>	<p>1980 Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (Copenhague)</p> <p>Se visibilizan las diferencias existentes entre los derechos garantizados (igualdad formal) y la capacidad de las mujeres para ejercer esos derechos (igualdad real) con una especial atención a las oportunidades laborales, los servicios de salud y la educación. Adopción del Programa de Acción de Copenhague.</p>
<p>1985-1995 REFUERZO DE LOS ORGANISMOS DE APOYO A LAS MUJERES E INCORPORACIÓN DE DOS NUEVOS CONCEPTOS: EMPODERAMIENTO Y <i>MAINSTREAMING</i> (TG)</p>	
<p>NNUU</p>	<p>1985 Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (Nairobi)</p> <p>Se puso de manifiesto que solo un cierto número de mujeres se beneficiaba de las mejoras instando a los gobiernos a encontrar nuevos campos de acción para asegurar que la paz, el desarrollo y la igualdad pudiesen lograrse. Se identificaron tres sectores en Nairobi que incluyeron la igualdad en la participación social, y la igualdad en la participación política y en la toma de decisiones.</p>
<p>NNUU</p>	<p>1993 Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena)</p> <p>Se consideran los derechos de las mujeres como elemento central en la agenda de los derechos humanos, resaltándose la importancia de atender el problema de la violencia contra las mujeres.</p>
<p>NNUU</p>	<p>1994 Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (Cairo)</p> <p>Nueva concepción sobre el desarrollo basado en las personas abordando temas como la reducción de la pobreza y las desigualdades de género, generacionales y étnicas, la promoción de la salud y los derechos reproductivos o la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.</p>
<p>NNUU</p>	<p>1995 Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social</p> <p>Reconoce a las mujeres como pilar fundamental en la erradicación de la pobreza.</p>

<p>NUUU</p>	<p>1995 Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing¹¹</p> <p>Fue la mayor conferencia que la Organización de las Naciones Unidas haya organizado e hito clave para la Agenda de Género. Se adoptó de forma unánime la Plataforma de Acción de Beijing para garantizar mejoras para todas las mujeres sin excepción. La Plataforma esbozó las 12 esferas críticas que constituyen los principales obstáculos para el adelanto de la mujer, e identificó el alcance de las medidas que los gobiernos, las NU y las OSC han de tomar para hacer de los derechos humanos de la mujer una realidad. Es la primera vez que se posiciona la TG y el empoderamiento de las mujeres como estrategias.</p>
<p>AGENDA ODM Y DE LA EFICACIA DE LA AYUDA</p>	
<p>UE</p>	<p>1997 Tratado de Ámsterdam</p> <p>Alusión a la igualdad de género en el trabajo.</p>
<p>NUUU</p>	<p>2000 Declaración de los Objetivos del Milenio (ODM)</p> <p>ODM 3. Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer. En 2005 se incluye en el ODM 5 una nueva sub-meta: “lograr el acceso universal a la salud reproductiva para 2015”. Destacan como deficiencias de los ODM desde el punto de vista de género: falta de visibilización de la feminización de la pobreza, no incorporación de la lucha contra la violencia de género, abordaje de la salud materna sin incluir la salud sexual y reproductiva de las mujeres desde un enfoque de derechos y débil visión integral y transformadora de la igualdad de género en todos los ámbitos de actuación de los ODM sin abordar las causas estructurales de la desigualdad.</p>
<p>NUUU</p>	<p>2000 Resolución 1325 del Consejo de Seguridad</p> <p>Instando a los Gobiernos a incorporar el enfoque de género en el mantenimiento de las operaciones de paz.</p>
<p>UE</p>	<p>2000 Acuerdo ACP-CE</p> <p>Incentivación a los “países en desarrollo” para que asuman la incorporación del enfoque de género entre sus políticas nacionales.</p>

¹¹ Antes de los acuerdos de Beijing, las políticas de igualdad de género se concebían como un conjunto de actuaciones dirigidas específicamente a las mujeres, que eran impulsadas y ejecutadas de forma exclusiva por organismos de igualdad y que abordaban diferentes temáticas relacionadas con las políticas públicas. A partir de la IV Conferencia, el enfoque y las responsabilidades cambian. De la no discriminación y las políticas específicas se pasa a la concepción de que para lograr la igualdad hay que integrar la perspectiva de género en todas las políticas y programas. La igualdad de género pasa a ser un criterio de calidad en la gestión administrativa y en la gestión de las Organizaciones en general. Las responsabilidades también se amplían, articulándose en torno al compromiso y la intervención activa de todas y cada una de las administraciones públicas, y sus diferentes áreas y departamentos, para promover y fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres. **La estrategia dual**, con su doble enfoque de actuación a través del *mainstreaming* o transversalidad de género y de las políticas específicas se convierte en la estrategia principal para abordar la igualdad de género.

UE	<p>2000 Carta de los Derechos Fundamentales de la UE</p> <p>Considera la igualdad entre hombres y mujeres como un principio fundamental.</p>
NNUU	<p>Reuniones de seguimiento de estas Conferencias, Viena, El Cairo y Beijing, a los cinco, diez y veinte años. Cada una de ellas ha dado origen a nuevos documentos de consenso de los gobiernos en que se reafirman y profundizan los compromisos. En relación al proceso Beijing, se han puesto de manifiesto los obstáculos restantes y los nuevos desafíos, incluyendo aquellos referentes al trabajo de la igualdad de género como prioridad horizontal en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y la nueva Agenda Post 2015.</p>
UE	<p>2004 Guía para la integración de la igualdad de género en la cooperación al desarrollo de la Comisión Europea</p> <p>Aporta las pautas necesarias para llevar a cabo la integración de la igualdad de género en el enfoque de proyecto y el sectorial, aportando indicaciones de cómo aplicar esta transversalidad o <i>mainstreaming</i> de género en los programas por países y las diferentes modalidades de implementación de ayuda.</p>
UE	<p>Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, define la discriminación directa, la discriminación indirecta, el acoso y el acoso sexual e insta asimismo a los empresarios a adoptar medidas preventivas para luchar contra el acoso sexual, endurece las sanciones en caso de discriminación y prevé la creación, en los Estados miembros, de organismos encargados de promover la igualdad de trato entre hombres y mujeres.</p>
UE	<p>2006-2010 Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres</p> <p>El plan de trabajo también destaca la necesidad de mejorar la gobernanza y confirma el doble enfoque de la igualdad de género basada en el enfoque de género (la promoción de la igualdad de género en todos los ámbitos políticos y en todas las actividades) y medidas específicas. El Pacto europeo por la igualdad de género adoptado en el Consejo Europeo de la primavera de 2006 también insta a los Estados miembros a implementar la perspectiva de género.</p>
UE	<p>2007 Tratado de Lisboa</p> <p>Afirmación del principio de igualdad de género y su inclusión en las políticas de la UE.</p>
UE	<p>2007 Comunicación para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las políticas de desarrollo, de la cual emanan los Planes de Acción de la UE de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.</p>
OCDE/ CAD	<p>Agenda de la Eficacia de la Ayuda París (2005), Accra (2008) y Busán (2011).</p>

	<p>Si bien se reconoce que la igualdad de género, el respeto por los derechos humanos y la sostenibilidad ambiental son esenciales para lograr un efecto duradero sobre las vidas y el potencial de mujeres, hombres y niños pobres, resultó deficiente respecto a la TG en toda la Declaración de París. En la preparación a la reunión de Accra, más de 200 organizaciones defensoras de los derechos de las mujeres promulgaron una Declaración del Foro de Mujeres con recomendaciones concretas para garantizar la incorporación del enfoque de género de la DP, con una propuesta clara de indicadores para el seguimiento que sirven de fundamentación para la aplicación de la TG. En el Tercer Foro de Alto Nivel sobre la Eficacia de la Ayuda, celebrado en Accra en 2008 el Plan de Acción contempla que la “igualdad de género, el respeto por los derechos humanos y la sostenibilidad ambiental son esenciales para lograr un efecto duradero sobre las vidas y el potencial de mujeres, hombres y niños pobres”. Tres años más tarde, en el Cuarto Foro celebrado en Busán se pone el énfasis sobre el hecho de que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son fundamentales para lograr resultados en materia de desarrollo.</p>
UE	<p>2010 La Comisión aprobó la Carta de la Mujer para promover de forma más eficaz la igualdad entre mujeres y hombres en Europa y en el mundo.</p>
UE	<p>2010-2015 Plan de Acción para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en el Desarrollo</p> <p>Se muestra un especial interés al proceso de TG en todas las políticas gubernamentales.</p>
UE	<p>2011-2010 Pacto Europeo por la Igualdad de Género</p> <p>Se refuerza la gobernanza mediante la incorporación del enfoque de género en todos los ámbitos de actuación, incluida la acción exterior de la UE.</p>
UE	<p>2011 “Aumentar el Impacto de la Política de Desarrollo de la UE: un Programa para el Cambio”</p> <p>Se prevé de manera expresa que la ayuda de la UE se destine prioritariamente a los sectores que sientan las bases del crecimiento integrador y sostenible, entre ellos la buena gobernanza, concepto que incluye el respeto de los derechos humanos y la igualdad de género así como la participación de la sociedad civil.</p>
UE	<p>2014 (fecha de entrada en vigor) El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul) es el primer instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre la prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y las niñas a escala internacional. En él se establece un marco global de medidas jurídicas y estratégicas destinadas a prevenir dicha violencia, asistir a las víctimas y castigar a los autores. En noviembre de 2017 lo habían firmado la totalidad de los Estados miembros de la Unión, y en marzo de 2018 ya lo han</p>

	<p>ratificado diecisiete de ellos. El 13 de junio de 2017 el Convenio de Estambul en nombre de la Unión Europea.</p> <p>Esta firma es el primer paso en el proceso de adhesión de la Unión al Convenio.</p>
UE	<p>La Comisión publicó el Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019 que se centra en los siguientes ámbitos: aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral e igual independencia económica; reducción de la brecha y la desigualdad salariales y de las pensiones y, por consiguiente, lucha contra la pobreza entre las mujeres; promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones; lucha contra la violencia de género y protección y apoyo a las víctimas; promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo.</p>
NNUU	<p>2015 Declaración política con ocasión del vigésimo aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (59ª CSW)</p> <p>Reconocimiento de la aplicación plena y eficaz de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, instrumento esencial para concluir la labor incompleta de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y para hacer frente a los problemas cruciales pendientes a través de un enfoque amplio transformador en la agenda para el desarrollo después de 2015, en particular mediante el objetivo de desarrollo sostenible sobre la consecución de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas.</p>
AGENDA POST 2015	
NNUU	<p>Agenda de desarrollo post 2015 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible</p> <p>La igualdad de género se posiciona como un objetivo específico (ODS5) y como transversal en el resto de objetivos de la Agenda.</p>
UE	<p>II Plan de Acción de la UE sobre igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el desarrollo 2015-2020</p> <p>Destacan sus tres pilares temáticos: integridad física y psicológica, derechos económicos y sociales / empoderamiento, voz y participación y un cuarto pilar relativo al cambio en la cultura institucional</p>
UE	<p>2015 El Consejo adoptó el Plan de Acción en materia de género 2016-2020, donde destaca la necesidad de conseguir plenamente el disfrute íntegro y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales por parte de las mujeres y las niñas, así como la consecución del objetivo de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.</p>

En el ámbito estatal, los tres hitos fundamentales que enmarcan las políticas de género son: La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres; la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y el Pacto de Estado en materia de Violencia de Género en 2017.

Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres¹²

Configura el marco normativo al adoptar la estrategia de la Transversalidad del Principio de Igualdad de mujeres y hombres.

Así, en el apartado III de la Exposición de motivos afirma: *“La mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental del presente texto”*.

Los **aspectos fundamentales** de esta Ley se pueden resumir en:

- Reconoce expresamente a todas las personas el disfrute de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.
- Obliga por igual a todas las personas físicas y jurídicas que se encuentren o actúen en territorio español, con independencia de cual sea su nacionalidad, domicilio o residencia.
- Tiene dimensión transversal y, por tanto, proyecta su influencia sobre todos los ámbitos de la vida y, singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social, cultural y artística.
- Integra el principio de igualdad y la perspectiva de género en la ordenación general de las políticas públicas y establece los criterios de actuación de todos los poderes públicos en relación con la igualdad.
- Define los conceptos y categorías básicas relativas a la igualdad: el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, discriminación directa e indirecta, acoso por razón de sexo y sexual y acciones positivas.
- Establece las garantías procesales para la tutela del derecho a la igualdad de mujeres y hombres, a través de un procedimiento preferente y sumario con inversión de la carga de la prueba.
- Legitima a las instituciones públicas con competencias en materia de mujer y a las

¹² BOE-A-2007-6115. En <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

organizaciones para la defensa de los derechos de igualdad entre mujeres y hombres, para actuar en determinados procedimientos judiciales.

- Establece un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas que permitan alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- Incorpora un importante conjunto de medidas para eliminar y corregir la desigualdad en los distintos ámbitos de la realidad social, cultural y artística y para el fomento de la igualdad.

Además de estas medidas la Ley introduce según el artículo 37 la garantía por parte del empresariado de planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. La finalidad es que se “garantice la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”. Todas las empresas de más de 250 trabajadores y/o trabajadoras deberán introducir planes de igualdad y las de menos ésta medida tendrá un carácter voluntario.

Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género¹³

Supuso un avance en el objetivo de erradicar la violencia contra las mujeres. En su Exposición de Motivos reconoce esta violencia como *“el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respecto y capacidad de decisión. [...] Una manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres”*. La Ley incluye medidas de prevención, intervención y protección.

Pacto de Estado en materia de Violencia de Género¹⁴

Aprobado en el Pleno del Congreso de Diputados en septiembre de 2017 y ratificado por todas las Comunidades Autónomas y Ayuntamientos en diciembre del mismo año. El desarrollo del Pacto de Estado va a implicar la modificación de varias normas, entre las que destaca la Ley Orgánica 1/2004, para ampliar el concepto de violencia de género con el fin de dar cabida a otras formas de violencia sobre la mujer y para incluir como víctimas a las madres cuyos hijos e hijas hayan sido asesinados como consecuencia de dicha violencia. También se prevén modificaciones en normas tan relevantes como el Código Penal y la Ley de Enjuiciamiento Criminal, entre otras.

¹³ BOE-A-2004-21760. En: <https://www.boe.es/boe/dias/2004/12/29/pdfs/A42166-42197.pdf>

¹⁴ MSSSI. Documento refundido de medidas del Pacto de Estado en materia de Violencia de Género. Congreso + Senado. 2018. En: http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/pactoEstado/docs/Documento_refundido_PEVG_.pdf

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016

El responde al compromiso del gobierno español con la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Este Plan es el instrumento a través del cual el Gobierno define, en aquellos ámbitos que son competencia del Estado, los objetivos y medidas prioritarios para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda persistir y para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Responde, en particular, a tres objetivos estratégicos de carácter prioritario: (i) reducir las desigualdades que aún existen en el ámbito del empleo y la economía, con especial incidencia en las desigualdades retributivas; (ii) apoyar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral; y (iii) erradicar la violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo. A continuación, se mencionan otras normativas relacionadas con la temática de género a nivel estatal:

- Plan para la Promoción de las Mujeres del Medio Rural (2015-2018)
- Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2015-2020
- II Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado en sus Organismos Públicos

Por otra parte, debe reseñarse que las Comunidades Autónomas cuentan con legislación y normativa en esta materia dentro de sus ámbitos competenciales.

Ley 45/2015 de 14 de octubre de Voluntariado

Además de la normativa específica en materia de igualdad de género, Cruz Roja Española como organización humanitaria basada en el voluntariado y miembro de la iniciativa social articulada, está obligada a cumplir los mandatos normativos sectoriales que contempla la legislación.

En su artículo 5 de Valores, principios y dimensiones de la acción voluntaria, apartado 2, considera principios que fundamentan la acción voluntaria la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en todos los ámbitos de actuación del voluntariado; y a la no discriminación de las personas voluntarias por razón de nacionalidad, origen racial o étnico, religión, convicciones ideológicas o sindicales, enfermedad, discapacidad, edad, sexo, identidad sexual, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Ley 23/1998 de Cooperación Internacional para el Desarrollo (texto consolidado, última modificación el 26 de marzo de 2014)

En el artículo 2 sobre sus Principios, recoge la defensa y promoción de los derechos humanos y libertades fundamentales, la paz, la democracia y la participación ciudadana en condiciones de igualdad para mujeres y hombres, y en general la no discriminación por razón de sexo, así como

la necesidad de promover un desarrollo humano global y con equidad de género.

Plataforma del Tercer Sector de Acción Social

En 2014, se posicionó a través de un documento marco que establece el compromiso del sector por la igualdad de género.¹⁵

Ley 43/2015 del Tercer Sector de Acción Social

Establece una serie de principios rectores de la actuación de las entidades que lo integran, entre los que incluye la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato y la no discriminación entre todas las personas con especial atención al principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

EN EL MOVIMIENTO INTERNACIONAL DE LA CRUZ ROJA

A continuación, se presenta una reseña de la ruta recorrida por el Movimiento Internacional de la Cruz Roja y la Media Luna Roja en cuestiones de género.

Política sobre género de la Federación Internacional¹⁶

En Octubre de 1999 en la 12ª Sesión de la Asamblea General de la Federación Internacional de la Cruz Roja y Media Luna Roja se adopta la Política sobre Género con el objetivo principal de *“promover el equilibrio en la representación de ambos sexos en los diversos niveles de la estructura interna de sus organizaciones y, en especial, fomentar que sea mayor el número de mujeres que participen en los procesos de adopción de decisiones a todos los niveles”*.

Grupo de tareas para cuestiones de género

En 2007, la Secretaría de la Federación Internacional encargó un examen de los resultados de la aplicación de la Política sobre Género. Se recomendó firmemente que la Federación Internacional y las Sociedades Nacionales cambiaran su planteamiento con respecto a las cuestiones de género y que adoptaran un enfoque basado en la igualdad, que contemplara tanto la incorporación de la perspectiva de género como enfoques sistemáticos específicos, según procediera, en las diversas zonas y regiones, ya que el análisis que este grupo realizó,

¹⁵ Plataforma del Tercer Sector. *Documento marco. Compromiso por la igualdad de género*. 2014. En: <http://www.plataformatercersector.es/sites/default/files/igualdad%20documento%20marco.pdf>

¹⁶ FICR. *Política sobre género*. 1999.

reveló que la mayoría de los programas de emergencia y desarrollo de la Federación Internacional y de las Sociedades Nacionales se planificaban y se ejecutaban aún sin prestar la debida atención a las cuestiones de género, recomendándose la elaboración de una **Estrategia mundial en materia de género y de un marco de seguimiento de resultados**, junto con la adopción de medidas institucionales de apoyo.

Declaración de la Juventud¹⁷

En 2009, en Solferino se declara: *“Nosotros, los jóvenes del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, nos comprometemos a adoptar la igualdad de oportunidades de los jóvenes de ambos sexos en los puestos de dirección. Exhortamos a nuestras Sociedades Nacionales a:*

- Declarar que la discriminación de cualquier clase es inaceptable en nuestro Movimiento, en particular la discriminación por razones de género y de orientación sexual.
- Empeñarse en conseguir la igualdad de género, en particular en los puestos de dirección.
- Renunciar a la violencia, promover la no discriminación y el respeto a la diversidad, y una cultura de paz en el mundo”.

Promesa 2093 de la XXXI Conferencia Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja

Celebrada en Ginebra en 2011. La Cruz Roja y la Media Luna Roja y la Federación Internacional, se comprometen a:

- Aplicar la Estrategia de la Federación Internacional en materia de género.
- Incorporar de forma sistemática una perspectiva de género en todas las políticas.
- Abogar por políticas y legislaciones que luchen contra la estigmatización y la discriminación basadas en el género.
- Crear condiciones favorables para lograr una representación equilibrada en relación con el género en los órganos de gobierno y de gestión, y entre los miembros del personal, y en todos los órganos estatutarios y en todas las reuniones estatutarias, siempre que sea posible.
- Incorporar la perspectiva de género cuando se modifiquen los estatutos.
- Promover y alentar actividades para adoptar una perspectiva de género en el derecho Internacional humanitario.

Marco Estratégico sobre Género y Diversidad 2013-2020 de la Federación Internacional de Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y la Media Luna Roja

Este marco estratégico contempla tres objetivos principales:

¹⁷ FICR. *Declaración de la Juventud*. 2009.

- Incorporación sistemática de género y diversidad en todos los programas, servicios y herramientas (cubriendo el ciclo completo de gestión desde el diagnóstico hasta la planificación, seguimiento y evaluación).
- Mejorar la composición de género y diversidad a todos los niveles (gobernanza, gestión, staff y voluntariado).
- Reducir la desigualdad basada en el género y la diversidad, la discriminación y la violencia, a través de la promoción activa de los principios fundamentales y los valores humanitarios.¹⁸

21ª Asamblea General de la Federación Internacional de Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y la Media Luna Roja

En 2017, en la 21ª Asamblea General de la Federación Internacional de Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y la Media Luna Roja (FICR), se toma la **Decisión** de “*Evaluar la acción reforzada sobre el papel de las mujeres en el desarrollo del Movimiento internacional de la Cruz Roja y la Media Luna Roja*”.

Esta decisión da paso a una **Resolución del Consejo de Delegados**: “Reforzando la igualdad de género y la igualdad de oportunidades en el liderazgo y en el trabajo del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y la Media Luna Roja. El Consejo de Delegados:

- Se compromete a apoyar la consecución de los objetivos y acciones contempladas en la Decisión.
- Y efectúa un llamamiento al Comité Internacional de la Cruz Roja, la Federación Internacional, las Sociedades Nacionales y la Comisión Permanente para que asuman medidas concretas destinadas a enfocar la cuestión de la igualdad de género y la igualdad de oportunidades a todos los niveles de su propia gobernanza y a informar de los progresos en el próximo Consejo de Delegados en 2019.

En noviembre de 2017, se crea en la Federación la **Red Global de Mujeres de la Alta Dirección**, cuya misión se resume en “Mujeres líderes, apoyando el liderazgo femenino en el Movimiento, para alcanzar la equidad de género en la Gobernanza”. La Red trabaja para aumentar la representación de las mujeres en la gobernanza de la Federación para 2020.

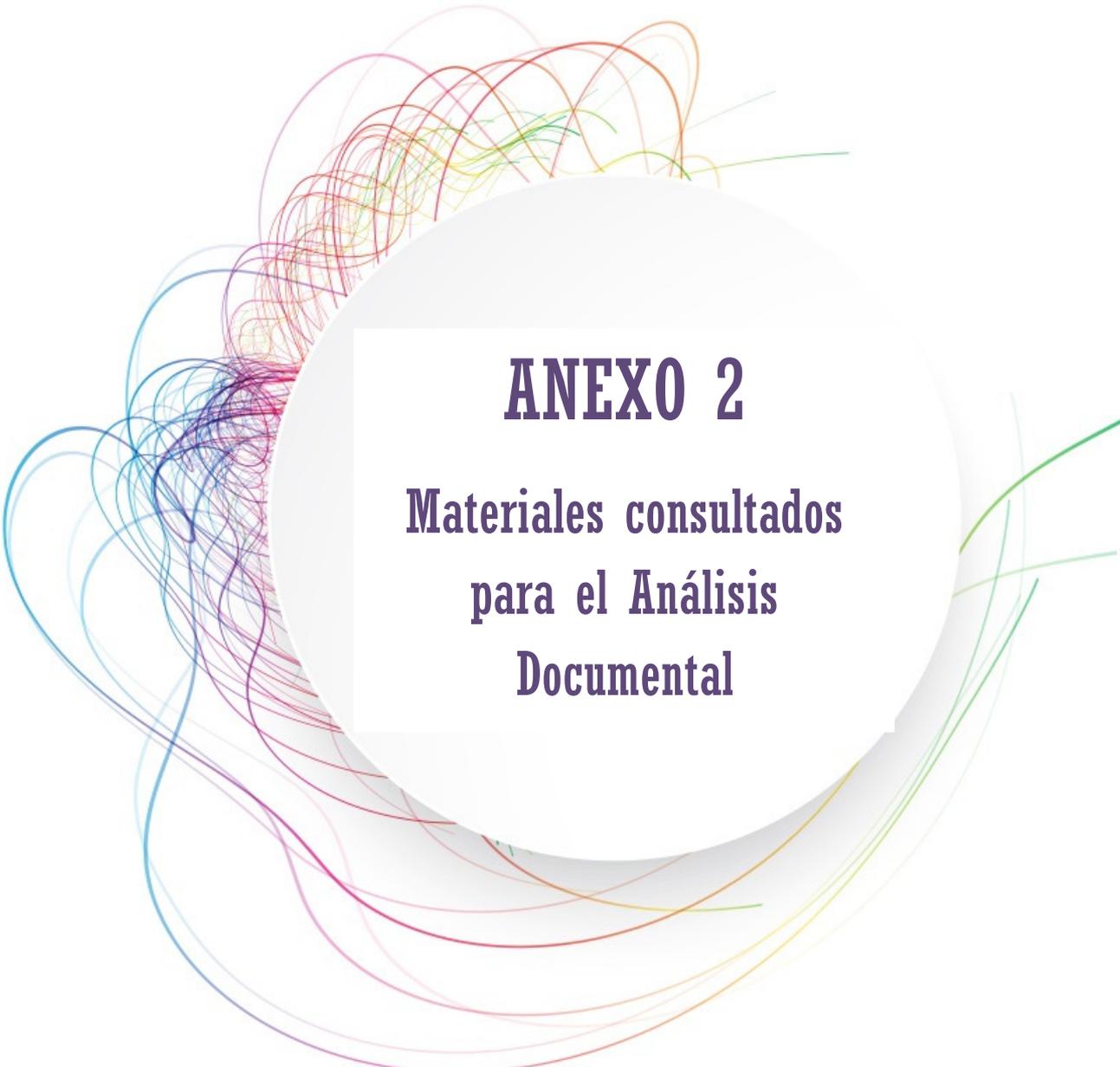
Resolución 1/2017 del Comité Nacional de Cruz Roja Española

El **Comité Nacional de Cruz Roja Española** establece por **Resolución 1/2017** la elaboración e implantación de una Estrategia de Género en la institución, donde se hace explícito en el punto

¹⁸ FICR. *IFRC Strategy Framework on Gender and Diversity Issues 2013-2020*. 2017.

Primero el compromiso de Cruz Roja Española por la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, se dispone el establecimiento y desarrollo de políticas y el impulso y fomento de medidas para lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

En su punto Segundo, la Resolución del Comité Nacional dispone que la Estrategia de Género debe incorporarse en tres ámbitos de la organización: en su cultura, en sus estructuras y en los sistemas de trabajo, y dispone los elementos que debe comprender el *Documento Rector* de la Estrategia de Género. En el punto Tercero, la Resolución describe las funciones de la **Comisión de Género e Igualdad** para la elaboración, implantación y evaluación periódica de la Estrategia. En el Punto Cuarto establece el sistema de implementación de la Estrategia a través de Planes Anuales de trabajo.



ANEXO 2

**Materiales consultados
para el Análisis
Documental**

ANÁLISIS DOCUMENTAL: MATERIALES CONSULTADOS

El listado de documentos que se enumera a continuación es el que se ha consultado y revisado para realizar el Análisis de Contexto como primer acercamiento al grado de presencia del Principio de Igualdad entre mujeres y hombres en Cruz Roja Española.

EJE DE ANÁLISIS	FUENTES SECUNDARIAS: DOCUMENTACIÓN
CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN	<p>Reglamento General Orgánico</p> <p>Estatutos (29/09/07)</p> <p>Estatutos (30/09/06)</p> <p>Real Decreto 2219/1996, de 11 octubre BOE 12 octubre 1996</p> <p>El Real Decreto 415/1996, de 1 de marzo por el que se establecen las normas de ordenación de Cruz Roja Española.</p> <p>Código de conducta</p> <p>Documento estratégico 2015-2019</p> <p>Plan de Responsabilidad Social de Cruz Roja Española</p> <p>Dictamen de la Comisión constituida para el estudio del documento: UNA CRUZ ROJA COMPROMETIDA CON PRINCIPIOS Y VALORES</p> <p>Dictamen de la Comisión constituida para el estudio del documento: UNA CRUZ ROJA COMPROMETIDA CON LAS SITUACIONES DE VULNERABILIDAD</p> <p>Dictamen de la Comisión constituida para el estudio del documento: UNA CRUZ ROJA COMPROMETIDA CON LA SOCIEDAD</p> <p>Dictamen de la Comisión constituida para el estudio del documento: UNA CRUZ ROJA COMPROMETIDA EN CONSTANTE EVOLUCIÓN</p> <p>Formación básica institucional on line (català)</p> <p>Memoria 2014</p> <p>Memoria 2014 ampliada</p>

PERSONAS

Convenio colectivo de la Oficina Central de CRE 2014

Resolución 4/99 de 31 de agosto de 1999, del Presidente de Cruz Roja Española por la que se aprueba el procedimiento disciplinario aplicable a los miembros de la organización

Convocatoria restringida al personal de CRE (Zamora)

Convocatoria restringida al personal de CRE (Valladolid)

Convocatoria externa CRE (Mozambique)

Convocatoria externa CRE (Congo)

Tu compromiso en CRE

Acuerdo de colaboración

Compromiso de acción voluntaria

Boletín número 10. Vulnerabilidad Social de las mujeres atendidas por CRE

Boletín número 12. El voluntariado de CRE

Acta de proclamación del Presidente 08/03/15

Catálogo de puestos de acción voluntaria. Comité Provincial de Badajoz.

Datos personal CRE por sexo - Dic 2015

Informe de Evaluación. Medidas de Conciliación - Marzo 2016

Folleto ¿Qué son los planes de igualdad? Medidas de conciliación

La nostra proposta d'acció voluntària. Assemblea local de Creu Roja a: Sant Cugat – Rubí - Valldoreix

Composició Òrgan Directiu CRE- Comitè Nacional - 2016

Circular sobre acciones formativas on-line 2016 para el personal laboral

Circular sobre Encuesta sobre la reclasificación

Full informatiu Circuit d'Incorporació

Full informatiu Circuit d'Incorporació - 2

	<p>Tu compromiso en CRE. Texto bienvenida y breves instrucciones</p> <p>VOLCRE 50401. Acuerdo de incorporación</p> <p>VOLCRE 50501. Compromiso de acción voluntaria</p> <p>Diagnóstico de Igualdad de Cruz Roja Española Igualdad: Un Reto en común - 2008</p>
PROCESOS DE TRABAJO	<p>Resolución 4/2004, de 5 de noviembre, del Presidente de Cruz Roja Española, por la que se establecen las normas para autorizar la publicación de páginas web promovidas por los Comités de la institución</p> <p>4 Dictámenes</p> <p>Plan de Acción 2007-2011</p> <p>Plan de Acción 2015-2019</p> <p>Matrices Plan de Acción 2015-2109</p> <p>Gestión de Compras: sistemática para la adquisición de bienes y servicios necesarios para el desarrollo de los proyectos</p> <p>Foto stand <i>PONTE LAS ZAPATILLAS</i></p> <p>Tríptico “Tú lo haces posible/ tu ho fas posible”.</p> <p>El enfoque de género en la Intervención Social</p> <p>Informe de Evaluación del Plan de Igualdad del Personal Laboral de Cruz Roja Española 2012-2015 - Marzo 2016</p> <p>Plan de Igualdad del Personal Laboral de Cruz Roja Española 2012-2015</p>
NORMATIVA CONSULTADA	<p>La Ley 45/2015 de 14 de octubre de Voluntariado</p> <p>Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres</p> <p>Ley 23/1998, de 14 de julio, de Cooperación Internacional para el Desarrollo</p> <p>Resolución de 17 de septiembre de 2013, de la Presidencia de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, por la que se establece el procedimiento para la obtención, revisión y revocación de la calificación de las organizaciones no gubernamentales de desarrollo</p>



ANEXO 3

Resolución del Comité Nacional

Cruz Roja Española

Resolución 1/2017 de 28 de julio, del Comité Nacional de Cruz Roja Española, por la que se establece la elaboración e implantación de una estrategia de género en la Institución.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres declara en su artículo primero que las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. La citada norma, en su artículo segundo determina que todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

Normas más recientes, como la Ley 43/2015 del Tercer Sector de Acción Social, y la Ley 45/2015 del Voluntariado, han reiterado los principios de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres, concretando su aplicación en sus correspondientes ámbitos específicos.

En el ámbito del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, la XX Conferencia Internacional, celebrada en 1965, proclamó los siete Principios Fundamentales que son la guía de su actuación. Entre ellos se encuentran los Principios de Humanidad e Imparcialidad, que establecen la no discriminación ni la distinción entre las personas a las que se atiende.

Con ocasión de la XXXI Conferencia Internacional de la Cruz Roja y Media Luna Roja, celebrada en 2011, Cruz Roja Española se adhirió a la promesa formulada por la Federación Internacional, relativa a la aplicación de la Estrategia de Género de la Federación, a la incorporación sistemática de una perspectiva de género en todas las políticas y acciones a realizar, y a crear condiciones favorables para lograr una representación equilibrada en materia de género, en los órganos de gobierno y gestión de la entidad.

Cruz Roja Española en sus Estatutos de 1997 determinó que en su actuación humanitaria *“atenderá a todos sin discriminación alguna por razón de sexo, edad, raza, nacimiento, religión credo político y cualesquiera otras condiciones personales o sociales”*. Una vez promulgada la Ley Orgánica 3/2007, la Institución modificó sus Estatutos, publicados por Orden TAS 2008/2007, incluyendo específicamente como uno de sus fines institucionales la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.

Cruz Roja Española, como organización humanitaria que trabaja con personas vulnerables, está en contacto directo con la realidad social, encontrando que las mujeres, en mayor grado, son víctimas de la pobreza y la vulnerabilidad social, estando expuestas a los riesgos de discriminación, exclusión social y violencia, como resultado de las desigualdades en la sociedad.

Cruz Roja Española

Entre las personas a las que Cruz Roja Española atiende, las mujeres son mayoría; también entre las personas que integran la organización, tanto voluntarias como equipos profesionales. Esto hace necesario revisar el grado de aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, para adoptar las medidas que permitan alcanzarlo plenamente.

Los esfuerzos que desde el año 2007 y hasta la fecha se han desarrollado han permitido avanzar en áreas concretas, mediante la adopción de compromisos y medidas en materia de igualdad, en paralelo a la evolución que se ha producido tanto en España como en el Movimiento Internacional de la Cruz Roja y Media Luna Roja..

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe aplicarse con carácter transversal en todas las actuaciones de la Institución en todos sus ámbitos, integrando la adopción y aplicación de normas, la planificación y desarrollo de las actividades de la Institución y su evaluación. Es imprescindible incorporar la perspectiva de género en todas las actuaciones, particularmente en la fase de diagnóstico de situaciones de vulnerabilidad, en la elaboración de las respuestas adecuadas a necesidades diferenciadas, y en la evaluación del impacto de la intervención.

Por todo lo anterior, el Comité Nacional de Cruz Roja Española, reunido el día 28 de julio de 2017, ha dispuesto:

Primero. - Compromiso por la Igualdad

Cruz Roja Española reitera su compromiso de atender a todas las personas sin discriminación alguna, por cualquier causa, y de promover la igualdad entre hombres y mujeres. Para ello, establecerá y desarrollará políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, e impulsará y fomentará medidas para lograr la igualdad.

Segundo. - Estrategia de Género en Cruz Roja Española

Para llevar a cabo su compromiso, Cruz Roja Española elaborará y aprobará una Estrategia de Género para continuar el proceso que permita alcanzar plenamente el principio de igualdad entre mujeres y hombres, en los siguientes ámbitos:

- a) En la cultura de la organización, aplicando sus valores institucionales para lograr que la igualdad sea un valor compartido por toda la organización, e identificando y describiendo el grado de compromiso con la igualdad de género.

- b) En sus actuaciones y procedimientos, es decir, en los programas, modelos de intervención y procesos de trabajo.
- c) En sus estructuras, incorporando la igualdad entre mujeres y hombres como principio de Buen Gobierno.

La Estrategia de Género se materializará en un Documento Rector que incluirá un análisis de contexto acerca del grado de implantación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización, una justificación de las razones éticas, legales y de eficiencia técnica que aconsejan trabajar con perspectiva de género, resumirá los principios que la rigen, incidirá en los elementos esenciales para su desarrollo y abordará los pasos a seguir para su aprobación, implantación y evaluación periódica.

La propuesta de Estrategia de Género se presentará al Comité Nacional para su estudio y aprobación, si procede, en el plazo de seis meses desde la publicación de la presente norma.

Tercero. - La Comisión de Género e Igualdad

El Comité Nacional encomienda el proceso de elaboración, implantación y evaluación periódica de la Estrategia de Género a la Comisión de Género e Igualdad, constituida en su seno. Para su labor, contará con el apoyo y colaboración de un grupo técnico del que formarán parte los Departamentos competentes en las áreas afectadas.

En relación a la Estrategia de Género, la Comisión deberá:

1. Elaborar la propuesta de la Estrategia de Género, y coordinar su difusión, promoviendo la implantación de las medidas y acciones previstas.
2. Elaborar el Plan Anual de implantación de la Estrategia de Género de Cruz Roja Española.
3. Realizar el seguimiento y la evaluación, tanto de la Estrategia como de los sucesivos Planes Anuales, identificando las acciones de mejora, y proponiendo a los órganos competentes su adopción.
4. Fortalecer las redes internas de cooperación y trabajo conjunto para la coordinación y sistematización de procedimientos.
5. Promover recomendaciones y buenas prácticas para mejorar la aplicación de la Estrategia de Género
6. Asesorar al Presidente, al Comité Nacional y a las áreas de gestión sobre la puesta en marcha de las medidas para la ejecución de la Estrategia, contenidas en los planes anuales.

7. Proponer medidas de información y formación en materia de igualdad de mujeres y hombres, a ejecutar por los Departamentos competentes, en función de los colectivos a las que vayan dirigidas.

Cuarto. - Los Planes Anuales para la ejecución de la Estrategia de Género

La Estrategia de Género se implementará mediante Planes Anuales de trabajo que contendrán los siguientes elementos:

1. Análisis y evaluación del grado de participación de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y en las áreas de gestión, tanto a nivel estatal, autonómico, provincial y local, e identificación de propuestas de mejora.
2. Diseño y aplicación de instrumentos dirigidos a valorar periódicamente el grado de implantación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los programas y proyectos de actividad.
3. Preparación de acciones informativas y de sensibilización, en todos los ámbitos, para que las personas que forman parte de la organización asuman e integren el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
4. Diseño de acciones formativas sobre la perspectiva de género como metodología de trabajo para la integración efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
5. Propuestas sobre los contenidos que permitan elaborar una estrategia de comunicación y difusión a nivel externo, dirigida a sensibilizar a la opinión pública sobre las acciones que la Institución desarrolla en la materia, haciendo visible su compromiso y transmitiendo los valores de la igualdad de género.

Quinto. - Aprobación de la Estrategia de Género y de los Planes Anuales para su desarrollo, y su evaluación.

La Comisión de Género e Igualdad informará periódicamente al Presidente y al Comité Nacional sobre el desarrollo de sus trabajos.

Corresponderá al Comité Nacional de Cruz Roja Española la aprobación de la Estrategia de Género, y de los correspondientes Planes Anuales para su desarrollo. También le corresponderá aprobar las evaluaciones de ambos documentos, que serán sometidas a su consideración oportunamente.

Sexto. - Desarrollo de las acciones por la igualdad

Una vez que las conclusiones y recomendaciones hayan sido aprobadas por el Comité Nacional, corresponderá a los Comités territoriales aplicar las acciones tendentes a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo a las instrucciones que se impartan al respecto.

Séptimo. – Disposición derogatoria y entrada en vigor

La presente Resolución entrará en vigor el día de su firma, y deroga aquellas normas de igual o inferior rango en lo que se le opongan.

Madrid 28 de julio 2017

El Presidente de Cruz Roja Española



Javier Senent García

