

Plan Estratégico 2025-2029

Género y Desarrollo

SUMMAid
Challenging inequality



LA IGUALDAD DE GÉNERO NO ES UN OBJETIVO, ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL.

La discriminación hacia la mujer infringe los principios de igualdad y dignidad, limitando su participación en la vida política, social, económica y cultural. Esto obstaculiza el bienestar de la sociedad y el desarrollo pleno de las mujeres para servir a su país y a la humanidad. (ONU, 1979)



Contenidos

- 1 Introducción
- 2 Diagnóstico y situación actual 2025
- 3 Objetivo del Plan Estratégico
- 4 Principios de actuación
- 5 Interseccionalidad
- 6 Metas prioritarias 2025 – 2029
- 7 Líneas estratégicas establecidas para el 2025 – 2029
 - Educación y Sensibilización
 - Cooperación internacional
 - Empleo
- 8 Enfoques estratégicos
- 9 Conclusiones

1 Introducción

La Fundación Summa Humanitate, fiel a sus valores de dignidad humana, justicia y solidaridad, presenta el Plan de Género y Desarrollo 2024–2028 como un instrumento estratégico para avanzar hacia la igualdad real entre mujeres y hombres.

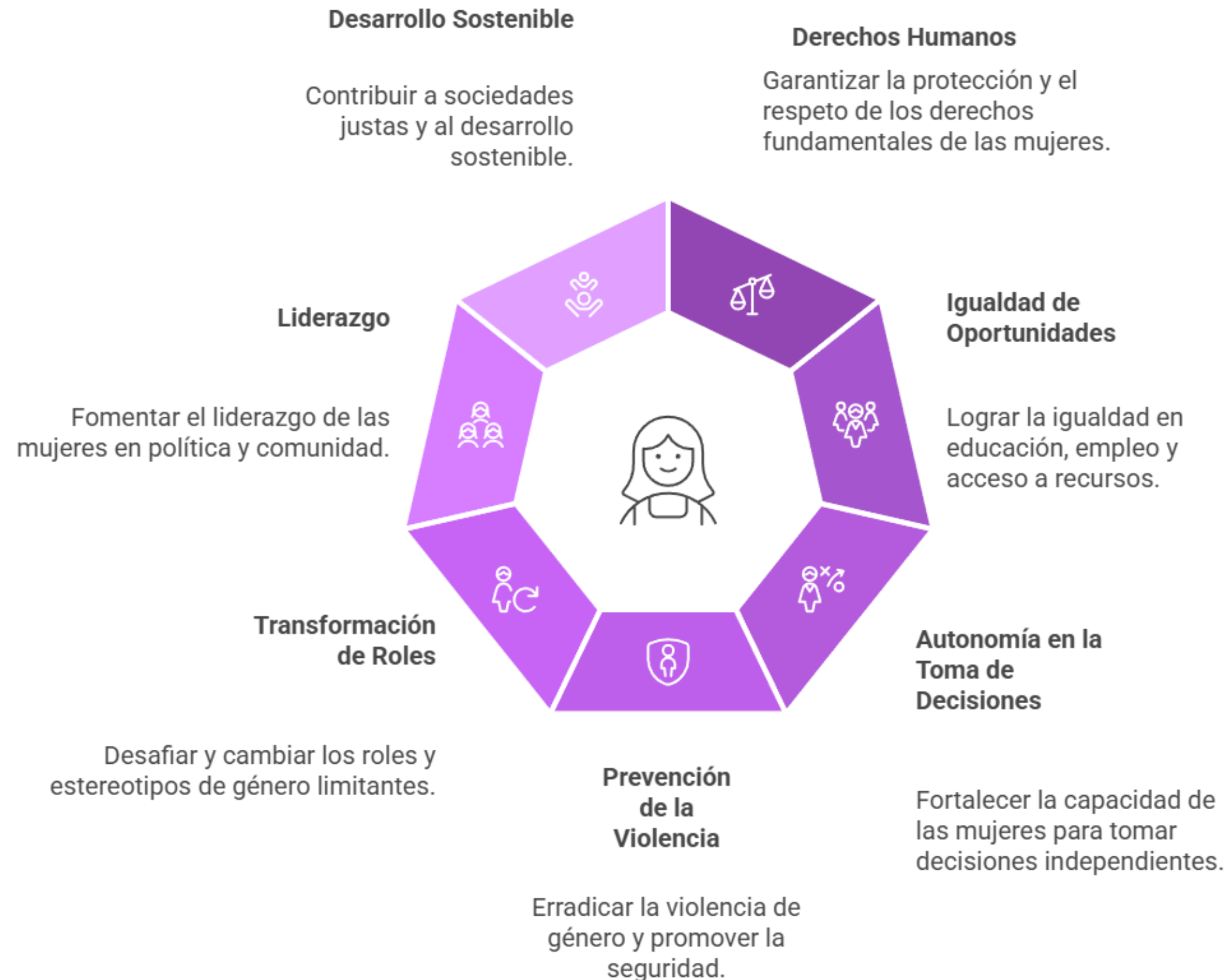
Aunque la igualdad formal ha sido reconocida en múltiples marcos legales e internacionales, persisten desigualdades estructurales que limitan la vida de millones de mujeres: brechas salariales y laborales, obstáculos en la participación política y social, violencias de género en sus distintas manifestaciones y una distribución injusta del trabajo de cuidados.

Este plan responde a esos retos a través de tres líneas estratégicas —educación y sensibilización, cooperación internacional y empleo y autonomía económica— acompañadas de enfoques transversales en violencia de género, corresponsabilidad en los cuidados y liderazgo de las mujeres. Además, refuerza la gobernanza y la ética institucional como garantía de coherencia y sostenibilidad.

Más que un documento, el plan expresa el compromiso ético y político de la Fundación de impulsar una transformación cultural y social que permita a las mujeres ejercer plenamente sus derechos, acceder en igualdad de condiciones a recursos y espacios de decisión, y ser protagonistas activas del desarrollo humano integral.

Empoderar a las mujeres es fundamental para:

Tras esta introducción, es importante subrayar que la igualdad de género no es solo un objetivo en sí mismo, sino un factor clave para el desarrollo sostenible, la justicia social y el ejercicio pleno de los derechos humanos. Empoderar a las mujeres significa abrir oportunidades, transformar roles, prevenir la violencia y garantizar su participación en la toma de decisiones.



Marco normativo

Tras mostrar por qué el empoderamiento de las mujeres es esencial para la justicia y el desarrollo, es necesario subrayar que nuestro plan no parte de cero ni se sostiene únicamente en convicciones internas. El Plan Estratégico de Género y Desarrollo 2024–2028 se enmarca en un sólido sustento jurídico y político internacional, alineado con compromisos europeos y globales.

Bajo la perspectiva del **Plan Estratégico para la Igualdad de Género 2024–2028 de la Fundación Summa Humanitate, se alinea con compromisos internacionales y europeos sobre igualdad de género.** La Carta de Derechos Fundamentales de la UE y los Tratados de la UE establecen la igualdad como un principio vinculante y valor fundacional. La CEDAW obliga a los Estados a garantizar derechos para las mujeres, mientras que la Agenda 2030 de la ONU incluye la igualdad de género como el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5. La Plataforma de Acción de Pekín sigue siendo un referente global para el empoderamiento femenino, brindando legitimidad al plan y conectándolo con estándares internacionales.

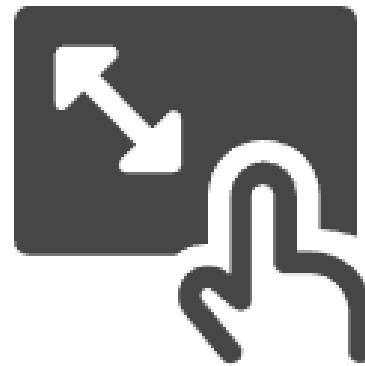


Lecciones aprendidas 2019–2023

Los logros alcanzados en los últimos años nos muestran que es posible avanzar cuando existe voluntad y compromiso. No obstante, también evidencian que la igualdad de género requiere mucho más que proyectos y discursos: necesita transformaciones profundas, recursos estables y acciones sostenidas en el tiempo.



Logros



Acciones de sensibilización

Consolidación de acciones de sensibilización en comunidades educativas.



Proyectos de cooperación internacional

Más de 60 proyectos de cooperación internacional con perspectiva de género.



Presencia del discurso de igualdad

Mayor presencia del discurso de igualdad en el ámbito institucional.

Brechas pendientes 2025 – en adelante

Las brechas pendientes, la falta de medidas estructurales, la ausencia de enfoque interseccional, la desigual participación y la carencia de recursos, evidencian que la igualdad real aún está lejos. Estas limitaciones son precisamente las que justifican la puesta en marcha de un nuevo plan.



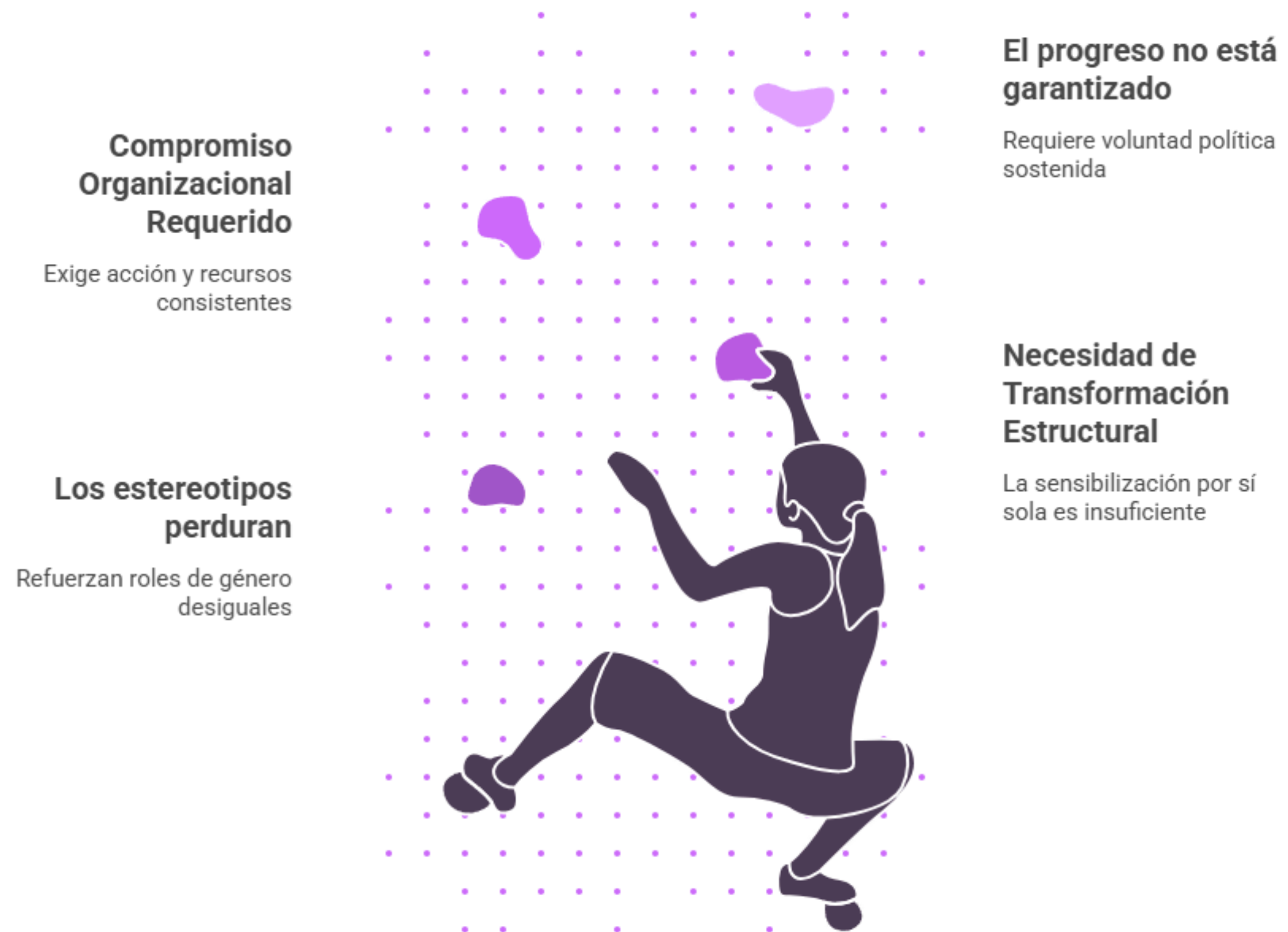
Por qué un nuevo plan 2025–2029

¿Por qué es necesario un nuevo Plan?

El diagnóstico de las brechas pendientes nos confirma que los avances logrados hasta ahora no bastan.

Este plan reafirma nuestro compromiso con un futuro en el que mujeres y hombres compartan equitativamente el poder, los recursos y las oportunidades.

Además, la Fundación ha aprobado su Plan de Igualdad, por lo que fue necesario adecuar el Plan de Género 2024 - 2028 y ajustarlo al Plan de Igualdad de la Fundación.



2 Diagnóstico y situación actual 2025



Habiendo planteado el marco general, damos ahora un paso más para mirar con detalle la situación actual en este año. Es aquí donde se evidencian de forma más clara las brechas vigentes, las nuevas manifestaciones de desigualdad y los retos inmediatos que debemos enfrentar para que la igualdad de género deje de ser un principio formal y se convierta en una realidad concreta.

El fundamento de este plan se basa en un análisis crítico de la realidad:

- La igualdad formal está consagrada en los marcos legales, pero la igualdad real aún no se ha concretado.
- Existen barreras estructurales, económicas y culturales que restringen la vida y los derechos de las mujeres.
- La crisis económica, sanitaria y social ha exacerbado las desigualdades de género.

Diagnosticar implica reconocer que aún es necesario un cambio estructural.

Educación y socialización

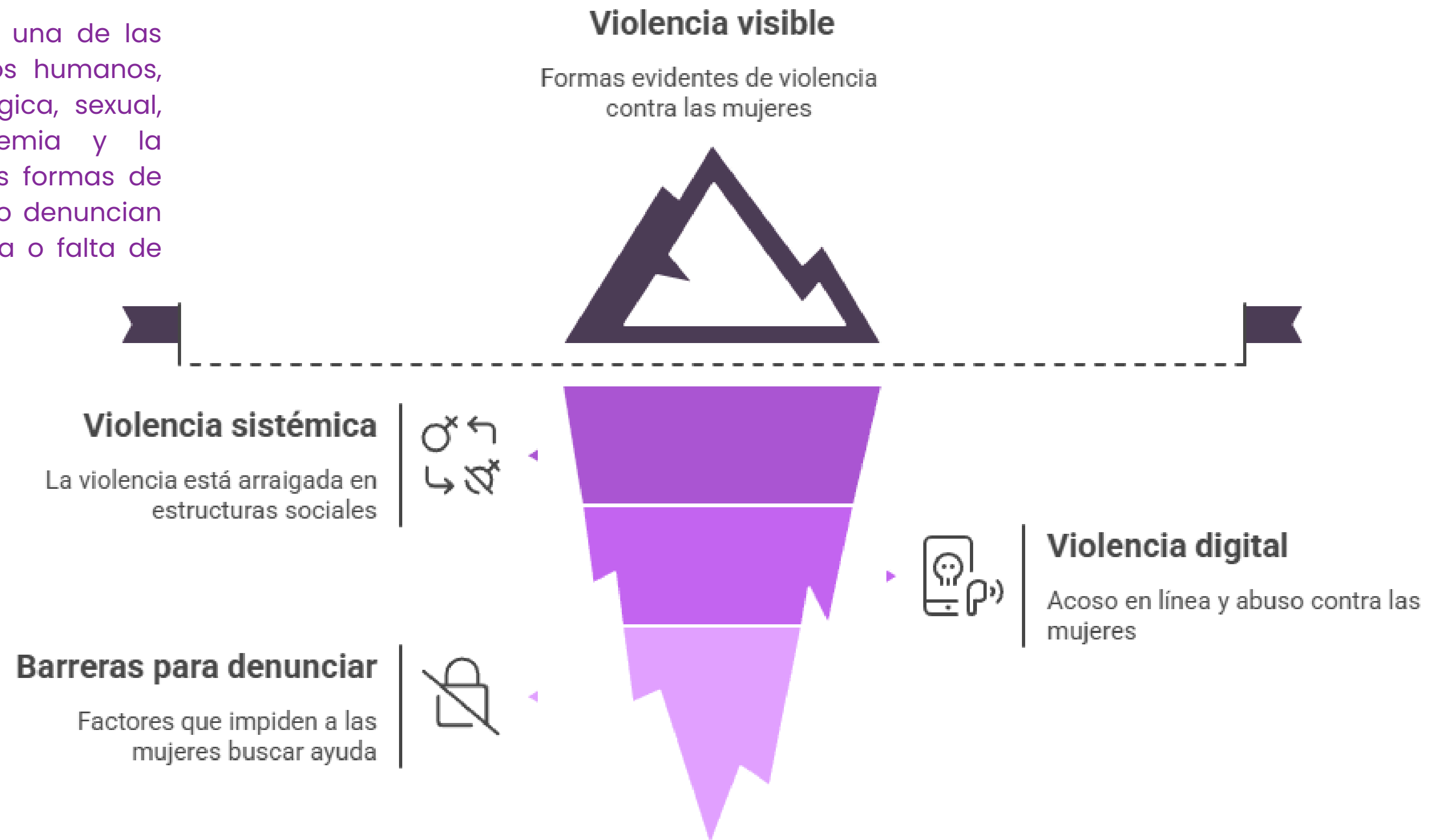
Los estereotipos de género persisten en escuelas, medios y redes sociales, con un aumento de actitudes machistas y violencia en relaciones adolescentes. Las mujeres predominan en carreras de cuidado y están subrepresentadas en STEM. La coeducación y la prevención de violencias no son prácticas consolidadas en todos los centros educativos.

La violencia contra las mujeres es sistémica y multiforme: física, psicológica, sexual, económica y digital.



Violencia de género

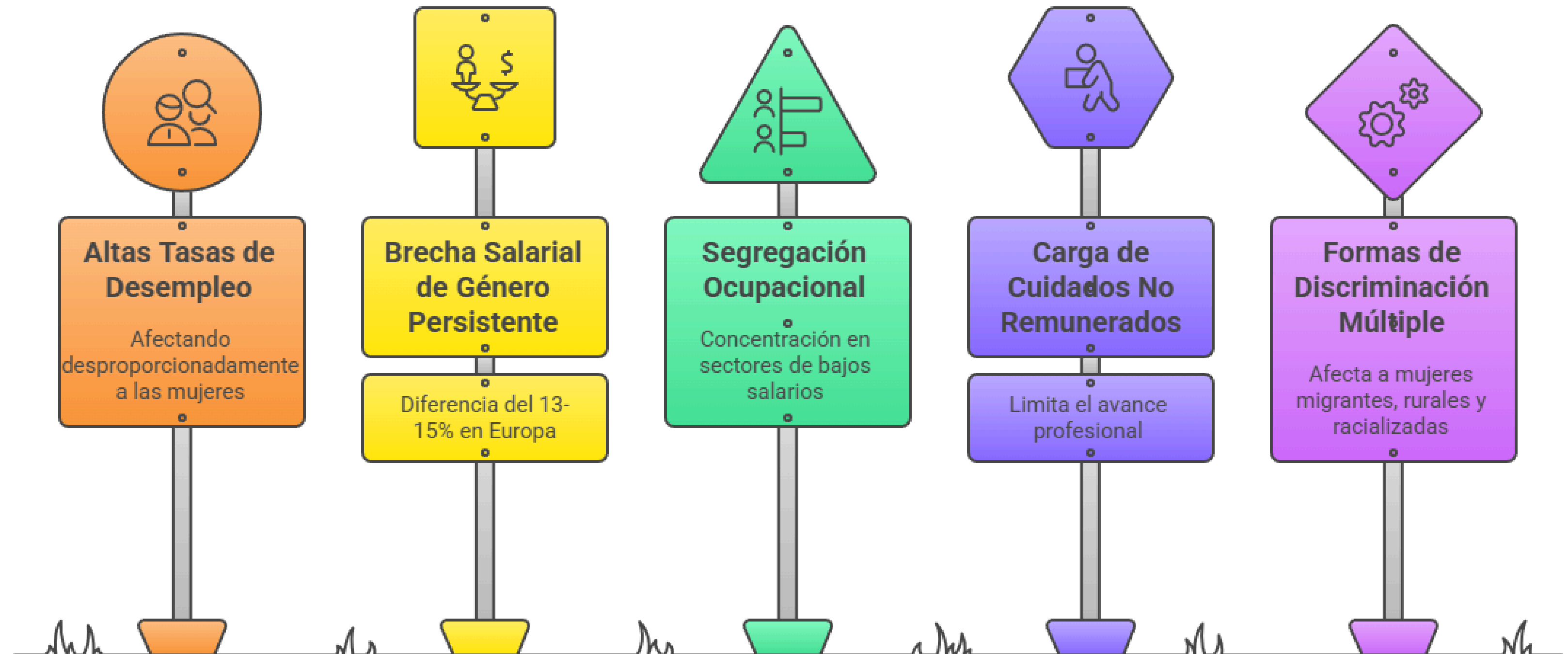
La violencia contra las mujeres es una de las principales violaciones de derechos humanos, incluyendo violencia física, psicológica, sexual, económica y digital. La pandemia y la digitalización han generado nuevas formas de acoso y control. Muchas mujeres no denuncian por miedo, dependencia económica o falta de apoyo institucional.



👉 Erradicar la violencia es condición imprescindible para la igualdad.

Autonomía económica y empleo

Las mujeres enfrentan más desempleo y precariedad, una brecha salarial del 13–15 % en muchos países europeos, y segregación en sectores de bajos salarios. La carga de cuidados no remunerados limita su participación laboral y ascenso. Las mujeres migrantes y racializadas sufren triple discriminación.



Participación política y social

A nivel global, las mujeres ocupan solo una cuarta parte de los cargos parlamentarios. En muchas organizaciones, su participación se limita a tareas básicas, no a decisiones estratégicas. Las estructuras de poder son mayoritariamente masculinas. Además, el liderazgo femenino enfrenta resistencias culturales y falta de reconocimiento.



Cuidados y corresponsabilidad

La carga de cuidados afecta la igualdad de género

El trabajo doméstico y de cuidados recae mayoritariamente en las mujeres. La falta de políticas públicas de corresponsabilidad agrava la desigualdad en el empleo y en la vida pública, intensificando la “crisis de los cuidados” como un gran obstáculo para la igualdad real. Transformar la organización social de los cuidados es esencial para garantizar la autonomía de las mujeres.



El trabajo doméstico y de cuidados recae en un 80 % sobre las mujeres.

Interseccionalidad de las desigualdades

1

Mujeres rurales privilegiadas

Mujeres rurales privilegiadas tienen bajo interseccionalidad pero alto privilegio.



No todas las mujeres viven la desigualdad del mismo modo.



2

Mujeres urbanas privilegiadas

Mujeres urbanas privilegiadas tienen alta interseccionalidad y privilegio.

3

Mujeres rurales marginadas

Mujeres rurales marginadas enfrentan baja interseccionalidad y privilegio.



Las políticas universales corren el riesgo de beneficiar solo a las más privilegiadas si no se aplica un enfoque interseccional.

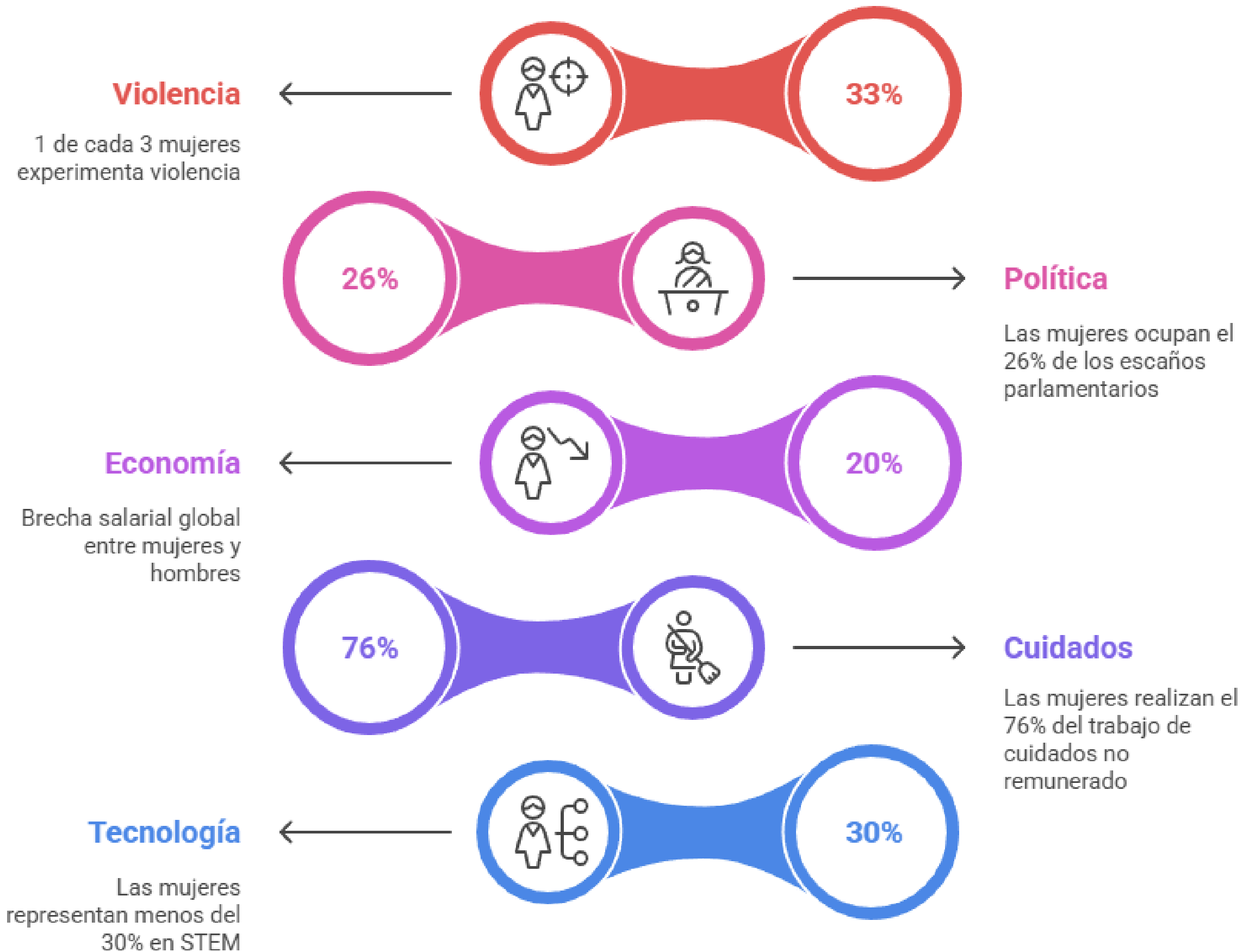


4

Mujeres urbanas marginadas

Mujeres urbanas marginadas tienen alta interseccionalidad pero bajo privilegio.

Estadísticas actuales sobre género en el mundo



🌍 La igualdad de género sigue siendo una tarea pendiente

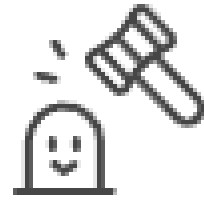
👉 Estos datos demuestran que la igualdad formal existe en muchas leyes, pero no en la vida cotidiana de millones de mujeres y niñas.

Síntesis del diagnóstico

El diagnóstico evidencia que:

Insuficiencia de la Igualdad Formal

No garantiza la igualdad real



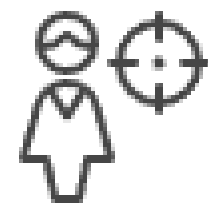
Obstáculos Estructurales

Brecha salarial y precariedad



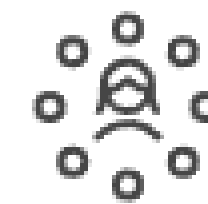
Persistencia de la Violencia de Género

La forma más grave de discriminación



Liderazgo Femenino Limitado

La participación sigue siendo limitada



Se requiere un plan que transforme estructuras, culturas y relaciones de poder.

3 Objetivo del Plan Estratégico



Promover el pleno ejercicio de los derechos humanos y la ciudadanía de las mujeres en todas las esferas de la vida —económica, social, política y cultural—, garantizando condiciones para su autonomía, seguridad y participación activa en la transformación de la sociedad.

4 Principios de actuación

Nuestro plan se guía por principios que son la base de toda acción:



Derechos Humanos

Asegurar que la igualdad sea un derecho fundamental para todos.



Interseccionalidad

Reconocer y abordar las múltiples formas de discriminación.



Empoderamiento

Fortalecer la autonomía y la capacidad de decisión de las mujeres.



Corresponsabilidad

Transformar los roles de género tradicionales en el cuidado.



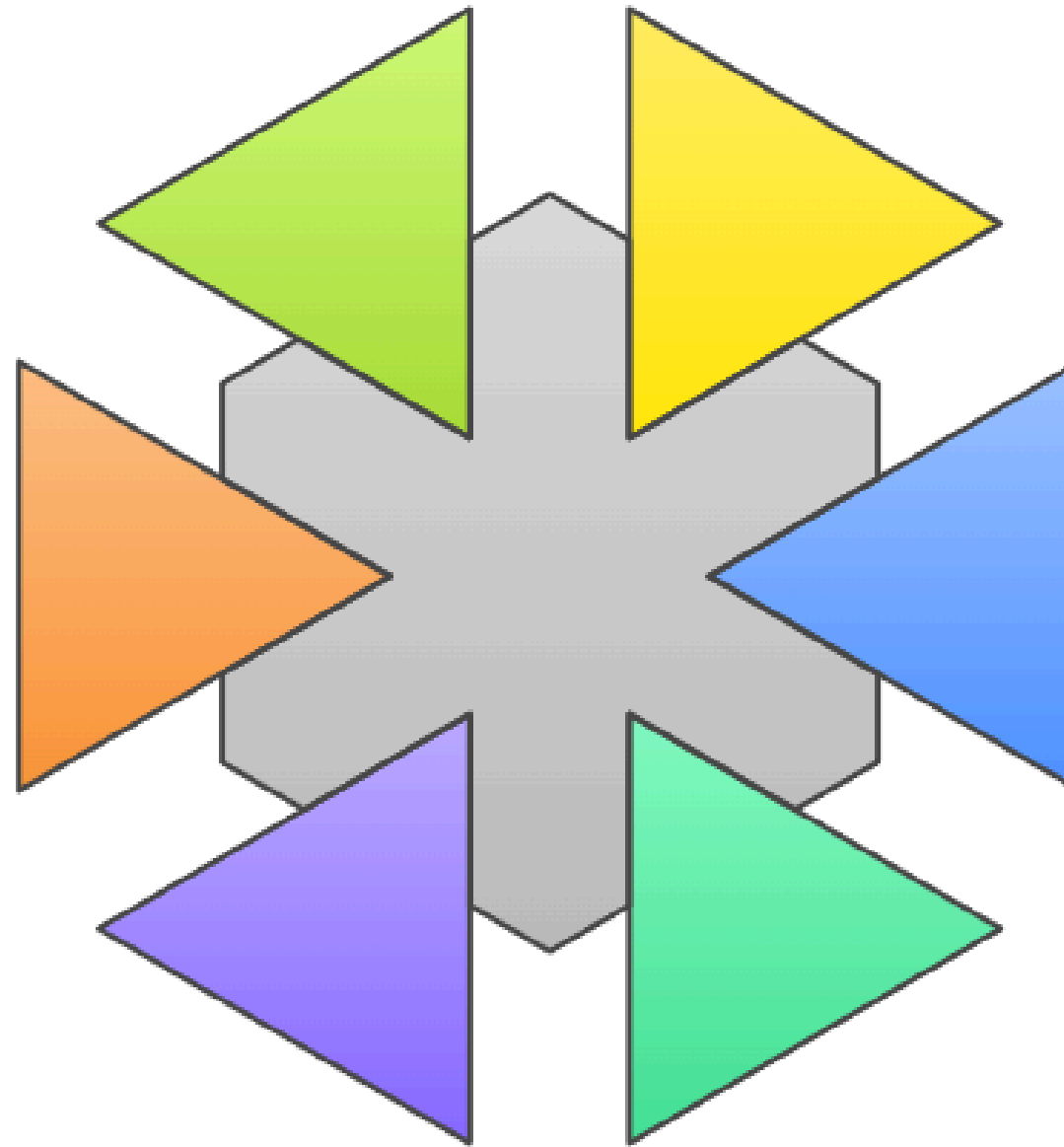
Tolerancia Cero

Eliminar la violencia contra las mujeres para el progreso.

5 Interseccionalidad

- No todas las mujeres viven la desigualdad de la misma manera.
- Mujeres rurales, migrantes, con discapacidad, LBTIQ+, jóvenes y mayores enfrentan formas múltiples y cruzadas de discriminación.
- Sin un enfoque interseccional, las políticas corren el riesgo de beneficiar solo a una parte de las mujeres, dejando atrás a las más vulnerables.

☞ La igualdad solo será real si incluye a todas las mujeres, sin dejar a nadie atrás. Por tanto como Summa Humanitate tenemos claro que para el planteamiento de nuestro Plan tenemos que tener en cuenta la interseccionalidad de factores.



▶ Origen Étnico

El fondo étnico influye en las experiencias y oportunidades.

▶ Situación Migratoria

El estatus migratorio afecta el acceso a los derechos y servicios.

▶ Discapacidad

Las discapacidades crean barreras de accesibilidad y discriminación.

▶ Orientación Sexual

La orientación sexual puede llevar a discriminación y exclusión.

▶ Edad

La edad afecta las oportunidades y el trato en diversos contextos.

▶ Condición Socioeconómica

El estatus socioeconómico influye en el acceso a los recursos y oportunidades.

6 Metas prioritarias 2025–2029

Nos hemos planteado las siguientes metas:



7 Líneas estratégicas establecidas para el 2025 – 2029

A partir del análisis de la situación de género y las oportunidades para promover la igualdad de género dentro del ámbito y alcance de la entidad, este Plan identifica tres líneas estratégicas además de sus metas prioritarias.

Estas son:



7.1 Línea Estratégica 1: Educación y Sensibilización

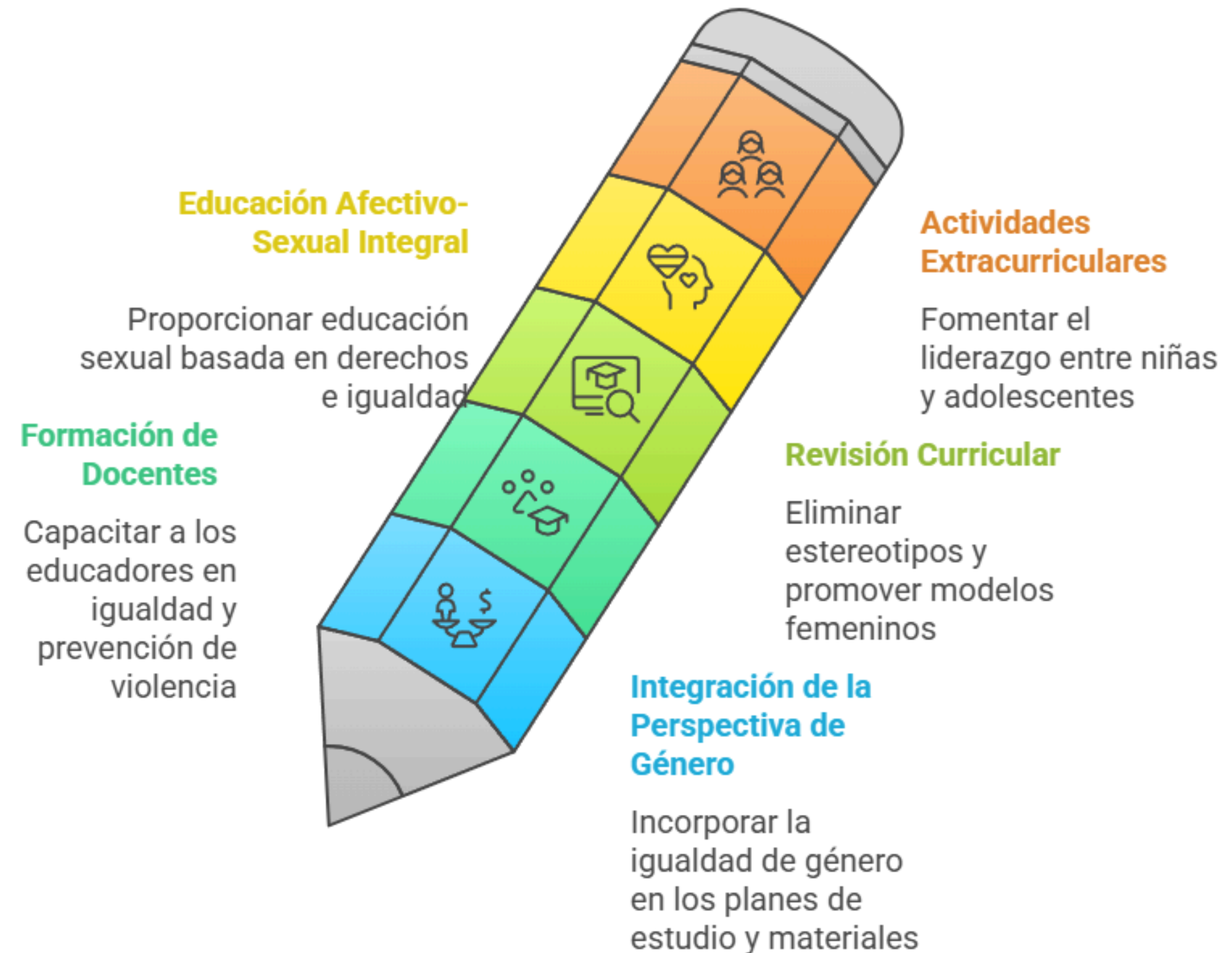


La educación es el espacio clave donde se reproducen o se transforman los roles de género.

Nuestro plan apuesta por una coeducación crítica, que fomente la igualdad, el respeto y la prevención de violencias desde edades tempranas.

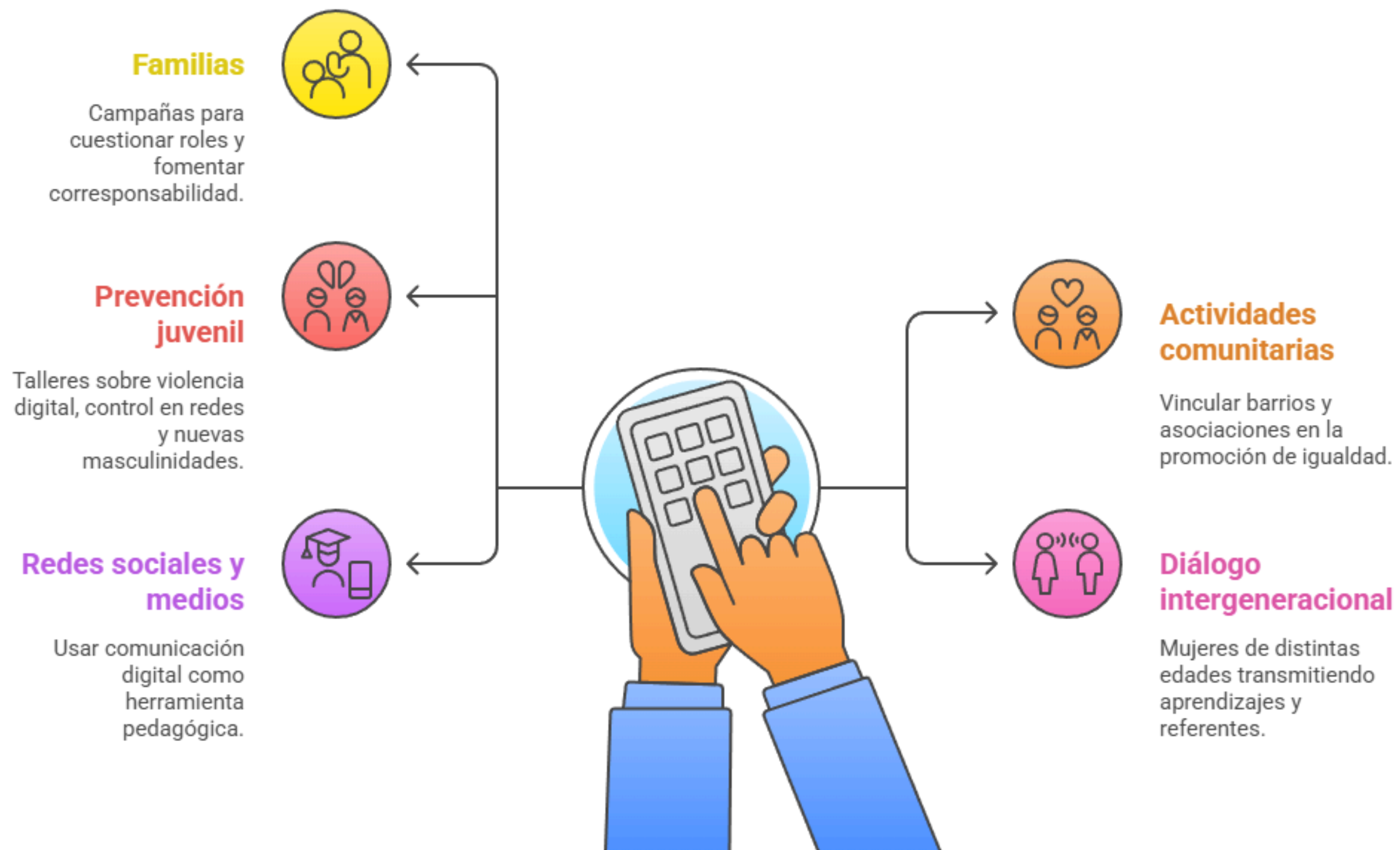
Acciones clave en educación

Aquí se presentan las acciones concretas dentro de las escuelas. La clave es que no basta con talleres aislados: hay que modificar contenidos, metodologías y cultura institucional. Este slide da un panorama de cómo la igualdad se inserta en lo cotidiano del aula.



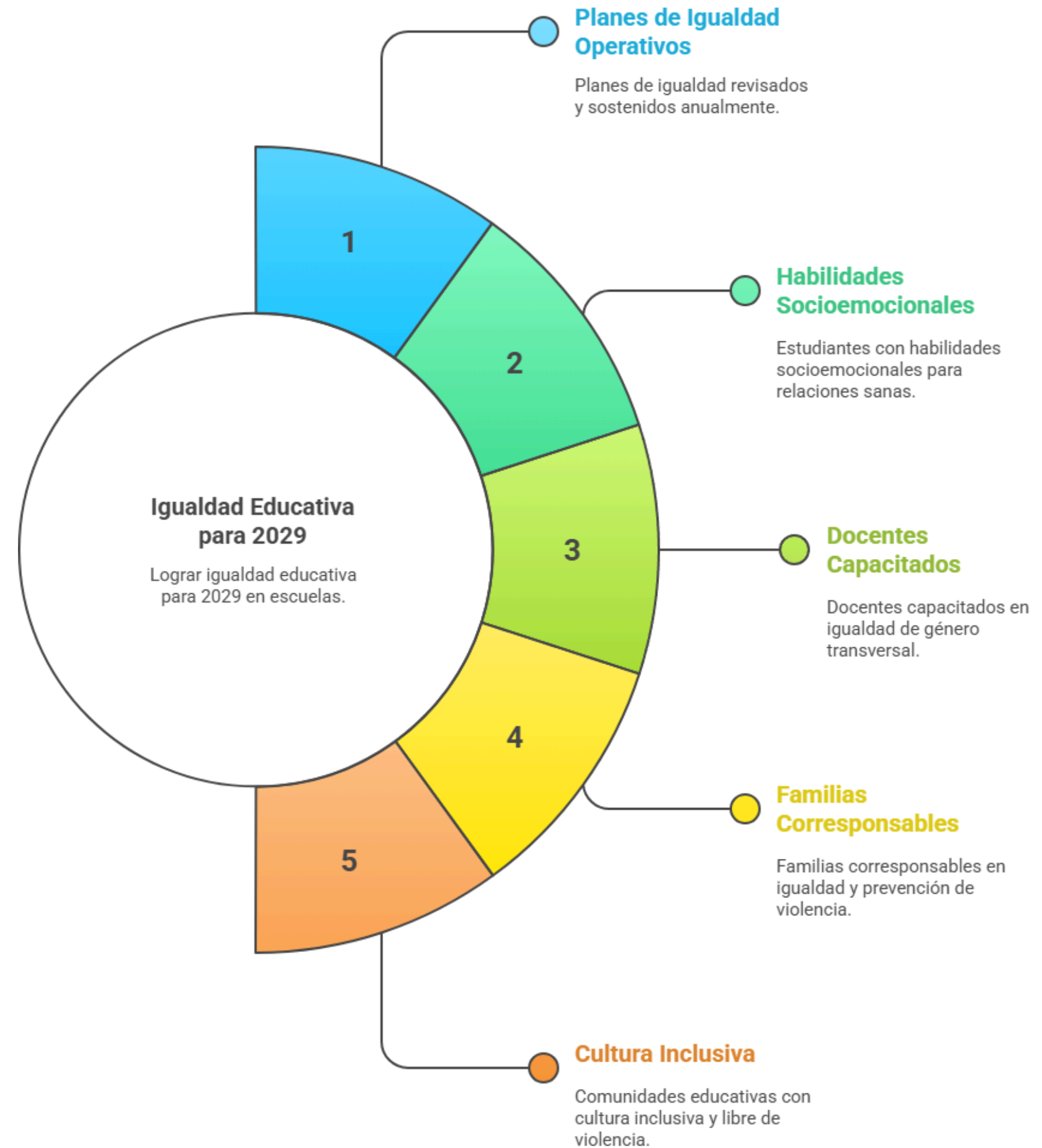
Sensibilización más allá del aula

La escuela no está sola. La dimensión comunitaria y social de la educación: familias, barrios, juventud conectada a redes digitales. La idea es que el cambio cultural se expanda fuera de las aulas, porque los aprendizajes se refuerzan en la vida cotidiana.



Resultados esperados en 2029

A dónde se quiere llegar con esta línea estratégica. Sirve como cierre inspirador: en 2029 las escuelas deben ser espacios que formen ciudadanía igualitaria y contribuyan a la erradicación de la violencia.



7.2 Línea Estratégica 2: Cooperación Internacional



La cooperación internacional es un medio esencial para construir sociedades más justas. Nuestro plan asume la responsabilidad de garantizar que la cooperación no sea neutra al género. Queremos proyectos que promuevan activamente el empoderamiento de las mujeres y fortalezcan sus derechos en cada comunidad.

Ámbitos de acción prioritarios

Aquí se detallan los sectores estratégicos donde el plan concentrará su acción internacional. No se trata de cualquier cooperación, sino de proyectos alineados con necesidades básicas y con un fuerte potencial de empoderamiento.



Socios

La cooperación internacional requiere alianzas sólidas y responsables. Trabajaremos con ONGD y actores locales que estén comprometidos con los derechos de las mujeres. La transparencia y la corresponsabilidad serán principios básicos para garantizar que nuestras alianzas generen un impacto positivo y duradero en las comunidades.



Alianzas con ONGD

Trabajar con quienes están en el terreno y conocen la realidad.

1



Criterios de ética

Socios alineados con nuestro compromiso de igualdad.

2



Cláusulas de género

Exigir cumplimiento de estándares mínimos en convenios.

3



Transparencia

Seguimiento compartido y rendición de cuentas en las acciones.

4

Resultados esperados en 2029

Al finalizar este plan esperamos:



Reconocer la cooperación internacional como una fuerza para la justicia social.



Fortalecer las organizaciones locales con un liderazgo femenino consolidado.

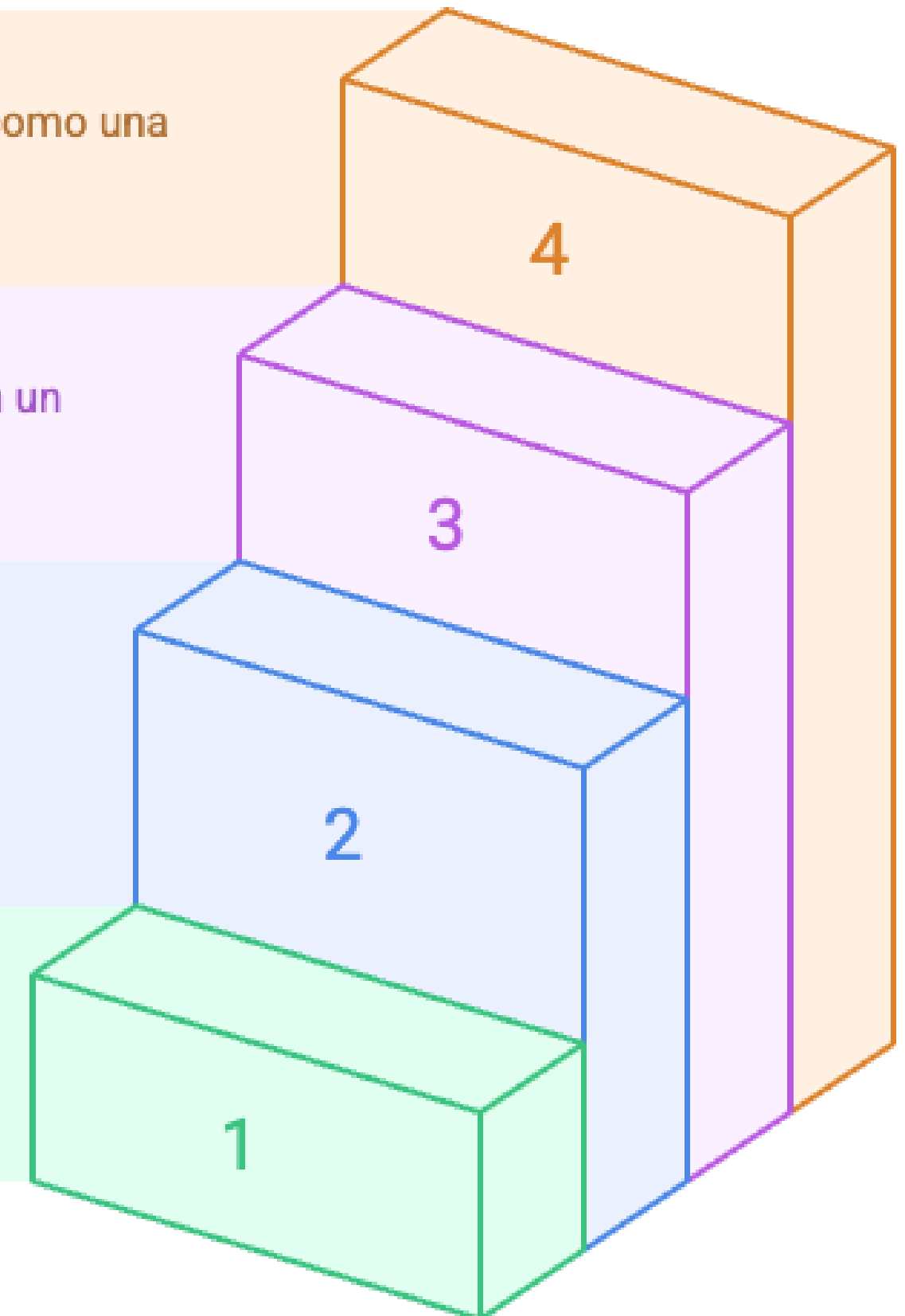


Asegurar que las mujeres tengan acceso igualitario a la educación, la salud y los recursos.



Proyectos que mejoran directamente la vida de mujeres y comunidades.

Este es el horizonte que nos guía: una cooperación que no solo financia proyectos, sino que transforma realidades.



7.3 Línea Estratégica 3: Programa de Empleo



El empleo es una de las principales vías para lograr la autonomía de las mujeres. Sin independencia económica, la igualdad real es imposible. Nuestro plan apuesta por garantizar que las mujeres tengan acceso a trabajos dignos, estables y bien remunerados, en sectores estratégicos de futuro, rompiendo con los techos de cristal y la segregación laboral.



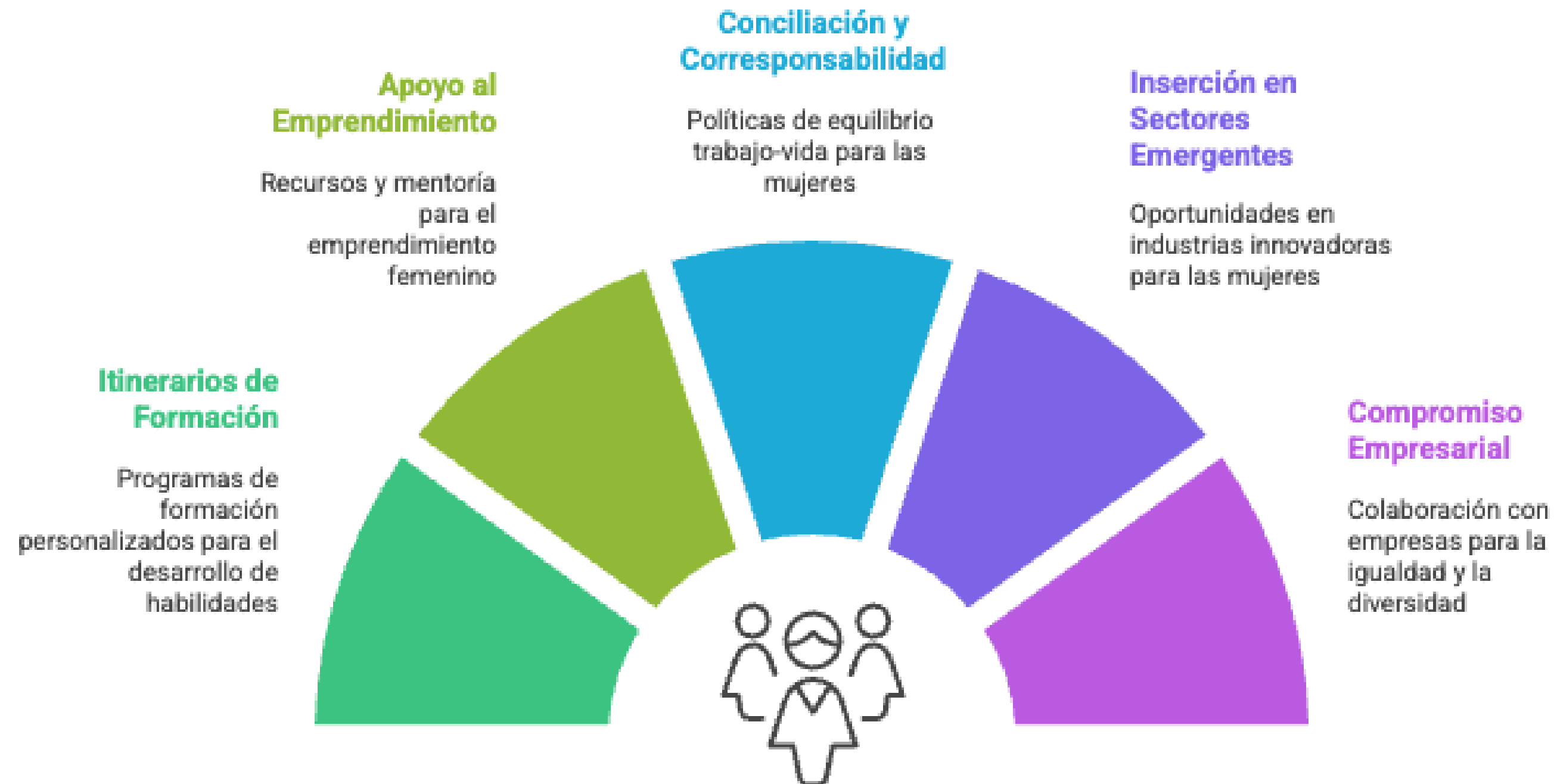
Desafíos actuales

La desigualdad en el empleo sigue siendo una de las expresiones más claras de la discriminación de género:



Acciones estratégicas

Para promover el acceso de las mujeres a un empleo digno y sostenible, el plan impulsará:



Empoderamiento económico y social

El empleo no es solo un medio para obtener ingresos: es también un factor de empoderamiento personal y colectivo. Cuando una mujer accede a un trabajo digno los beneficios se encadenan:

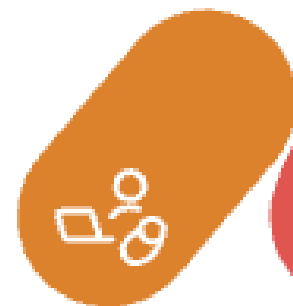


Resultados esperados en 2029

Con la implementación de esta línea estratégica esperamos lograr:

Estrategia de igualdad

Implementación de la estrategia de igualdad de género



Empleo formal

Más mujeres en empleos formales

Reducción de la brecha

Reducción de la brecha salarial y la precariedad

Inserción en sectores

Más oportunidades en sectores masculinizados

Compromiso empresarial

Empresas comprometidas con la igualdad laboral

Independencia económica

Mayor independencia económica y liderazgo

Con la implementación de esta línea estratégica esperamos lograr. Este es el futuro que buscamos: un mercado de trabajo más justo, inclusivo y con igualdad de oportunidades reales para todas las mujeres.

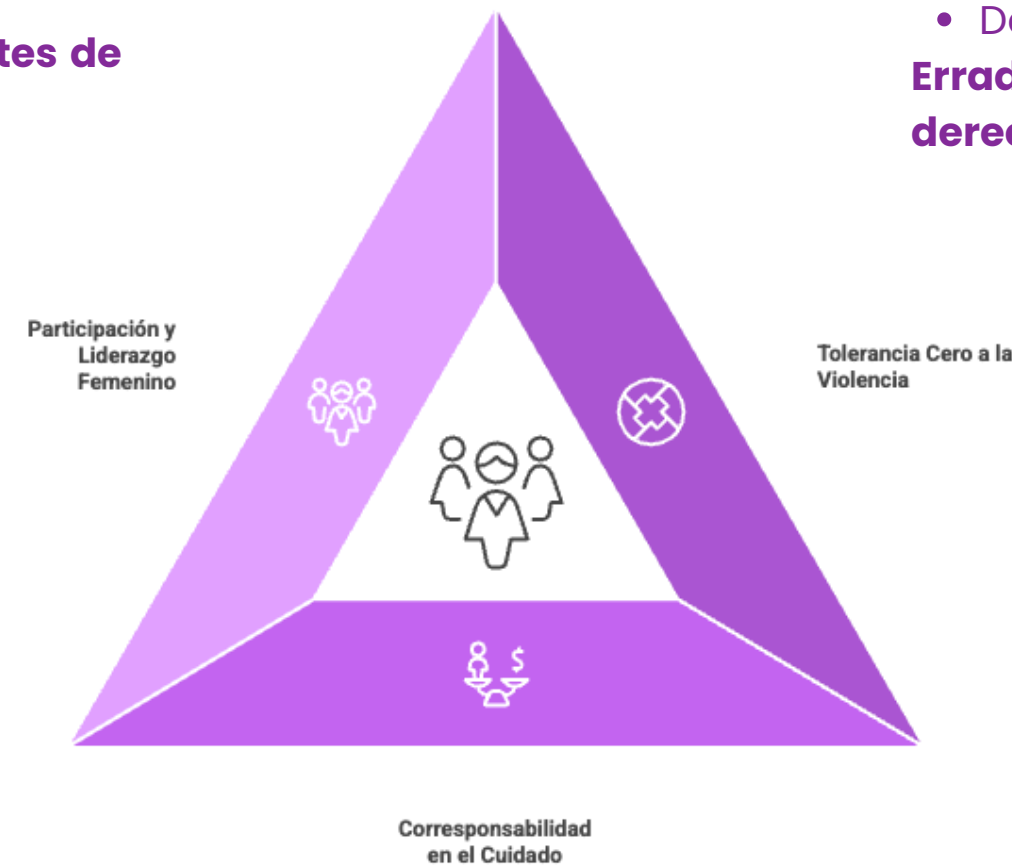
8 Enfoques transversales

La igualdad exige que las mujeres estén en los espacios de decisión.

Nos comprometemos a:

- Ampliar la participación en todos los niveles.
- Visibilizar y fortalecer liderazgos femeninos.
- Promover paridad en la toma de decisiones.

Las mujeres no son beneficiarias: son protagonistas y agentes de cambio.



El trabajo de cuidados recae principalmente en las mujeres, limitando su autonomía.

Este plan promueve:

- Redistribución de cuidados entre hombres y mujeres.
- Servicios de conciliación y apoyos comunitarios.
- Sensibilización en empresas y administraciones.

Sin una organización justa del cuidado no hay igualdad real.

La violencia contra las mujeres es la forma más extrema de desigualdad.

Nuestro plan asume una política de tolerancia cero, incorporando:

- Prevención y sensibilización.
- Protocolos de detección y atención.
- Derivación segura en casos de violencia.

Erradicar la violencia es condición para garantizar la dignidad y los derechos de las mujeres.

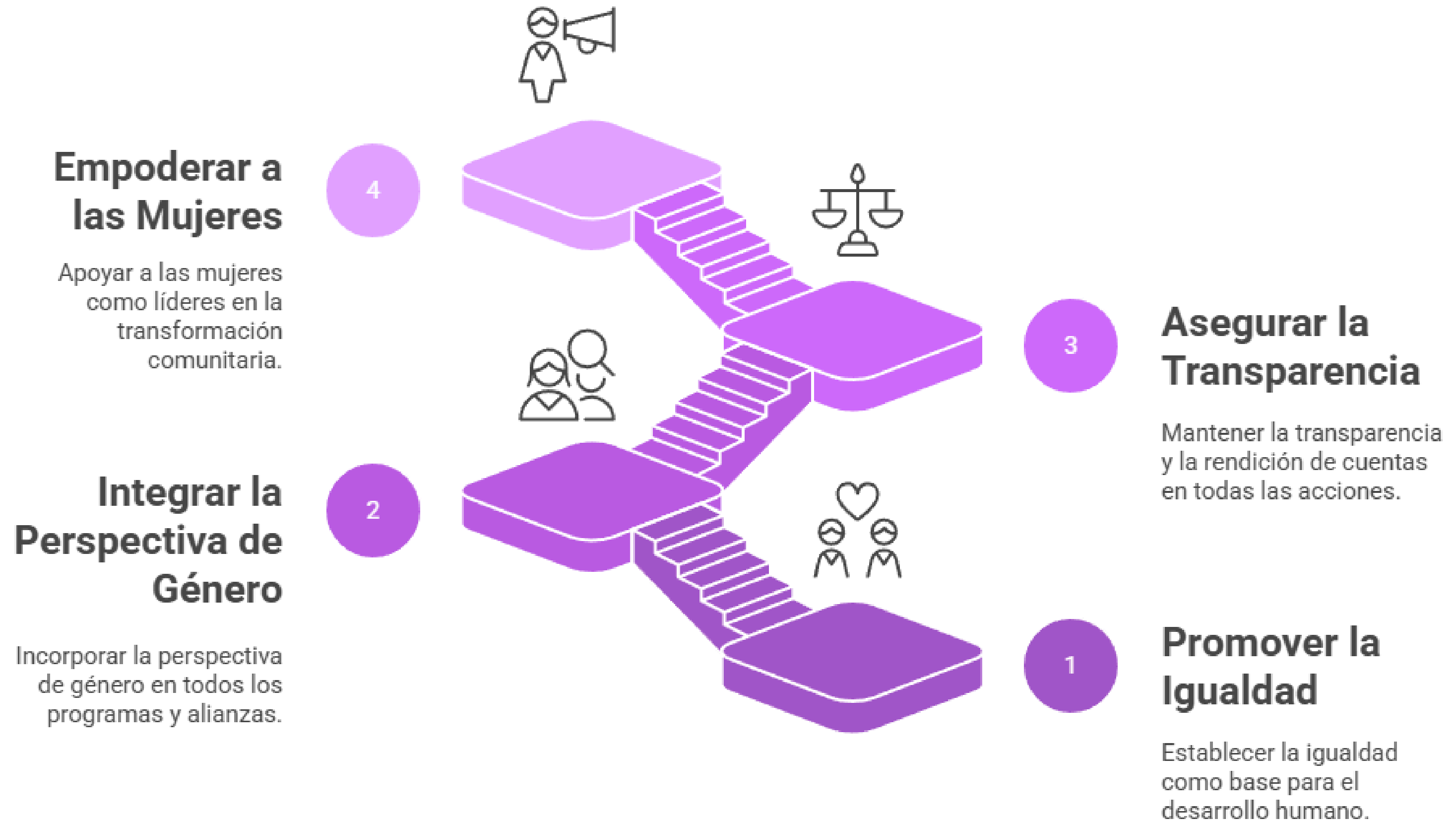
9 Conclusiones del Plan



El Plan de Género y Desarrollo 2024–2028 de la Fundación Summa Humanitate constituye una herramienta estratégica que concreta nuestro compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres. Se apoya en los valores fundacionales de justicia, solidaridad y dignidad de la persona, y define líneas de acción prioritarias en educación, sensibilización, cooperación internacional y empleo que responden a los retos actuales de nuestras sociedades. El plan refuerza nuestra ética institucional, asegurando que cada proyecto se guíe por la coherencia y el respeto a los derechos humanos, e incorpora enfoques transversales que abordan la violencia de género, la corresponsabilidad en los cuidados y el liderazgo de las mujeres. No es un documento aislado, sino parte de nuestra misión permanente de trabajar por un desarrollo humano integral e inclusivo.

10 Compromiso

Con este plan, la Fundación Summa Humanitate renueva y amplía su compromiso:



SUMMAid

Challenging inequality



cooperacion@fundacionhumanitate.org



summaid.org



915 90 05 45 | 671 52 96 51

