

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO





“El avance de las mujeres y el logro de la igualdad entre las mujeres y los hombres son una cuestión de derechos humanos y condiciones para la justicia social y no deben considerarse de forma aislada como un asunto de las mujeres. Es la única manera para instaurar una sociedad viable, justa y desarrollada”.

Plataforma de Acción de Beijing
1995, párrafo 41



Introducción

2

Contexto, justificación y conceptualizaciones

3

La igualdad de género en el trabajo de paz y desarrollo

7

Principios rectores

8

Líneas estratégicas, objetivos estratégicos , líneas de actuación y acciones

10

Implementación

22

Seguimiento, revisión, evaluación de la política

24

Paz y Desarrollo es una Organización No Gubernamental de Desarrollo (ONGD) que nace en 1991, cuya principal misión desde el 2005 es la de contribuir a promover (en los pueblos del Sur y nuestra sociedad) la igualdad de género, mediante la justicia social, la redistribución equitativa de los recursos, el ejercicio de los derechos humanos fundamentales y la mejora de la calidad de vida de los hombres y las mujeres que actualmente viven en situación de pobreza y exclusión. Desde nuestra experiencia hemos constatado que no es posible alcanzar un desarrollo sostenible, sin analizar y abordar las causas estructurales de la pobreza, los obstáculos al pleno ejercicio de los derechos humanos fundamentales y las consecuencias directas de las diversas formas de exclusión y discriminación que perpetúan las relaciones desiguales y aumentan la vulnerabilidad de ciertos colectivos.

Asimismo, las cifras nos indican que, debido a la discriminación de género que se produce en una gran mayoría de contextos y esferas de la vida pública y privada, existen grandes desequilibrios entre hombres y mujeres respecto al ejercicio de sus

to, la eficacia y la eficiencia de todas las actuaciones en los distintos sectores de actuación.

Por tanto, la presente política tiene como objetivo establecer un lenguaje común en Paz y Desarrollo respecto a los principales conceptos desde el análisis de género y definir las líneas de intervención y acciones prioritarias para promover la igualdad de género en todos los ámbitos de trabajo de la organización.

INTRODUCCIÓN

derechos fundamentales y el acceso igualitario a oportunidades que les permitan mejorar su calidad de vida. Por tanto, es imprescindible para alcanzar nuestra misión y garantizar la coherencia de nuestra visión, que las organizaciones que trabajamos para promover una mayor justicia social, redistribución de recursos equitativa y un desarrollo humano sostenible establezcamos como eje prioritario de nuestras acciones la promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres y las niñas.

En Paz y Desarrollo se ha detectado la necesidad de integrar el enfoque de género en todos los ámbitos organizativos, en todos los proyectos y acciones, y que sea un eje central e inseparable del resto de los procesos institucionales. Esto se debe, por un lado a la certeza de que promover la igualdad de género, la redistribución equitativa y los derechos de las mujeres y las niñas es una cuestión de justicia social, y por otro lado, porque trabajar desde el enfoque de género es una condición indispensable para garantizar la calidad, la sostenibilidad, la pertinencia, el impac-



Autor: Thomas Cristofolletti

La política de igualdad de género representa el compromiso de Paz y Desarrollo en la promoción de la igualdad de género a través de todas sus líneas estratégicas de intervención, lo que requiere el compromiso, la validación y la aplicación efectiva de todas las personas que integran la organización.

CONTEXTO, JUSTIFICACIÓN y CONCEPTUALIZACIONES

La pobreza va más allá de la carencia de los bienes necesarios para la supervivencia o de la insatisfacción de las necesidades fisiológicas. La pobreza es la negación de las oportunidades y elecciones esenciales para el crecimiento y la evolución vital de los seres humanos: no sólo en relación a los medios necesarios para la supervivencia sino también respecto a la posibilidad de acceder y disfrutar de todo aquello que nos permite auto realizarnos a lo largo de nuestra vida.

La misión fundamental de las ONGD es contribuir a promover la justicia social, la redistribución equitativa de los recursos, el ejercicio de los derechos humanos fundamentales y la mejora de la calidad de vida de los hombres y las mujeres que actualmente viven en situación de pobreza y exclusión.

La pobreza y la discriminación afecta a millones de personas, hombres y mujeres en múltiples contextos en el mundo y tiene consecuencias e impactos desiguales en función de variables como el género, la raza, la clase social, la etnia, y la edad, entre otros.

Aunque es imprescindible tener en cuenta otras variables, la desigualdad y la discriminación de género han sido identificadas por las principales agencias e instituciones internacionales como uno de los principales obstáculos al desarrollo humano sostenible. Es imprescindible que tengamos en cuenta, que, las cifras e indicadores

socioeconómicos nos indican que, a pesar de los avances de las últimas décadas, y como consecuencia de la discriminación de género, la feminización de la pobreza está creciendo progresiva y alarmantemente.

Es por ello, que a lo largo de las últimas décadas, se ha establecido un marco normativo internacional en materia de género y desarrollo cuyos principales acuerdos son la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995) y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW- 1999), ambas, jurídicamente vinculantes. En este sentido, es importante que también tomemos como referencia el marco normativo internacional prioritario de políticas de desarrollo (Declaración del Milenio y ODM), el marco normativo europeo y del gobierno español que también establecen la promoción de la igualdad de género como factor indispensable para promover el desarrollo humano sostenible.

La discriminación de género está institucionalizada a distintos niveles y se manifiesta en múltiples formas mayoritariamente hacia la subordinación y exclusión de las mujeres constituyendo uno de los efectos más perniciosos de la forma de organización social denominada Patriarcado. El Patriarcado trasciende fronteras y épocas estableciendo que el varón ejerce la autoridad en todos los ámbitos, que las mujeres ocupen una posición secundaria y subordinada y asegurando la transmisión del poder, privilegios y la herencia por línea paterna y entre los varones. El sistema patriarcal se cimienta en relaciones de poder, de subordinación y exclusión, desde el dominio de los hombres aunque también transmitido y mantenido por mujeres desde una visión androcéntrica.

A partir de este androcentrismo, el sistema desarrolla una serie de mecanismos que refuerzan el dominio y la subordinación, y que modelan y afectan a la organización de la sociedad en su conjunto. El patriarcado, como regulador de las relaciones humanas, está presente en todos los ámbitos de la vida: social, cultural,

FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA: Progresivo aumento del número de mujeres en relación al número de hombres que viven en situación de pobreza y exclusión.

ANDROCENTRISMO: Visión del mundo y de las cosas, desde el punto de vista teórico y del conocimiento, en la que los hombres son el centro y la medida de todas las cosas, ocultando y haciendo invisible todo lo demás, entre ellas las aportaciones y contribuciones de las mujeres a la sociedad, confundiendo la humanidad con el hombre-varón.

político, económico, moral, cultural... y actualmente, las cifras nos indican que las mujeres y las niñas siguen siendo objeto de discriminación en el ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales en las diferentes esferas en todo el mundo.

“.....la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión a restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resulta-



Autor: Salvador Enrich

do menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”

La desigualdad entre mujeres y hombres, niñas y niños, se manifiesta, entre otras, en las disparidades en materia de acceso y control sobre los recursos y servicios, educación, salud, trabajo, participación, autonomía y posibilidad de toma de decisiones sobre sus propias vidas. Las mujeres que viven en la pobreza, a menudo, se ven privadas del acceso a recursos, préstamos, propiedad de la tierra y la herencia, entre otros; no se recompensa ni se reconoce su trabajo; sus necesidades en materia de atención de la salud y nutrición no son prioritarias; carecen de acceso adecuado a la educación y a los servicios de apoyo, y su participación en la adopción de decisiones en el hogar y en la comunidad es mínimo. La situación sigue siendo que, atrapada en el ciclo de la pobreza, las mujeres carecen de acceso a los recursos y los servicios para cambiar su situación.

Cuando nos referimos a Equidad de Género hablamos de las medidas que se pretenden adoptar en función de las necesidades respectivas de mujeres y hombres. Cuando nos referimos a Igualdad de Género hablamos de los resultados a obtener y el fin u objetivo último de esta Política. Para promover la igualdad de género es imprescindible llevar a cabo acciones que reviertan en la redistribución de recursos y responsabilidades, y un cambio en las relaciones de poder entre hombres y mujeres que vaya encaminado a la equidad en el acceso y disfrute de oportunidades y de los derechos humanos fundamentales y al empoderamiento de los colectivos más excluidos, en este caso, las mujeres y las niñas.

Cuando nos referimos a Equidad de Género hablamos de las medidas que se pretenden adoptar en función de las necesidades respectivas de mujeres y hombres. Cuando nos referimos a Igualdad de Género hablamos de los resultados a obtener y el fin u objetivo último de esta Política.

CONCEPTOS CLAVE

LA IGUALDAD DE GÉNERO parte del postulado de que todos los seres humanos, tanto hombres como mujeres, tienen la libertad para desarrollar sus habilidades personales y para hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos, roles de género rígidos, o prejuicios. La igualdad de género implica que se han considerado los comportamientos, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres, y que éstas han sido valoradas y favorecidas de la misma manera. No significa que hombres y mujeres tengan que convertirse en lo mismo, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su sexo.

LA EQUIDAD DE GÉNERO implica una distribución justa de los beneficios, el poder, los recursos y las responsabilidades entre las mujeres y los hombres. El concepto reconoce que entre hombres y mujeres hay diferencias en cuanto a las necesidades prácticas y estratégicas y que estas diferencias deben abordarse con el fin de corregir desequilibrios entre hombres y mujeres. La equidad es el medio para lograr la igualdad de género.

EL EMPODERAMIENTO se refiere a la toma de control de hombres y mujeres sobre sus vidas, al conocimiento de sus derechos, de sus opciones, y la posibilidad de tomar decisiones propias para su autorrealización y evolución personal, social y política.

Para ello, es de vital importancia abordar no solamente las necesidades prácticas de hombres y mujeres sino las necesidades estratégicas.

El enfoque GED (Género en Desarrollo) aplica esta estrategia bidimensional. Por un lado, la identificación y satisfacción de necesidades prácticas de mujeres y hombres para mejorar sus condiciones de vida y al mismo tiempo la identificación y satisfacción de los intereses estratégicos de las mujeres y hombres para lograr una mayor igualdad.

NECESIDADES PRÁCTICAS:

Relativas a las condiciones de vida materiales de una población. Son las resultantes de las carencias materiales e insatisfacción de necesidades básicas relacionadas con la supervivencia. Se formulan en base al análisis de género y las desigualdades y pautas de discriminación de género en la sociedad.

NECESIDADES ESTRATÉGICAS:

Relativas a la posición social que ocupan hombres y mujeres dentro de la estructura de poder de un grupo social.

La satisfacción de las necesidades estratégicas implicaría necesariamente no sólo un cambio en la condición en la que viven hombres y mujeres sino también un cambio de posición entre hombres y mujeres que permitiría el desarrollo de relaciones más justas e igualitarias.

CONDICIÓN: Circunstancias materiales inmediatas en que viven los hombres y las mujeres, en relación con sus cantidades de trabajo y responsabilidades.

POSICIÓN: Lugar que ocupan hombres y mujeres respecto a la legitimidad propia y externa para participar activamente en todos los ámbitos sociales en los distintos espacios privados y públicos: capacidad de negociación, representación práctica y simbólica, acceso a oportunidades, derechos y responsabilidades, roles, etc..

Para lograr la igualdad de género, se requiere un compromiso institucional para apoyar cambios en la condición y posición de hombres y mujeres a través de procesos de empoderamiento y partiendo del enfoque de derechos para lograr así un sistema sexo-género más equitativo, justo y solidario.



Por tanto, trabajar desde el enfoque de género implica tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito. Contribuye a visualizar las relaciones de poder y pautas de subordinación entre hombres y mujeres, conocer las causas que las producen y encontrar mecanismos para superar brechas existentes, así como reconocer que existen relaciones de desigualdad y que existe opresión e injusticia en la organización genérica de las sociedades.

Marcela Lagarde

Autor fotografía: Thomas Cristofolletti

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO DE PAZ Y DESARROLLO

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO- PAZYDESARROLLO

Las ONGD han sido constituidas y están compuestas por personas que generalmente han sido objeto de una educación y socialización sexista a distintos niveles y grados según el contexto, la época, y la sensibilización y formación en género recibida, lo cual se refleja en sus valores y prácticas tanto personales como profesionales. Por ello, la evidencia nos muestra que todas las organizaciones en mayor o menor medida reproducen valores y pautas discriminatorias que impiden la promoción de la igualdad de género a través de sus acciones.

En las últimas décadas ha aumentado el reconocimiento global por parte tanto de los gobiernos como de la sociedad civil de la situación crítica en la que viven mujeres y niñas debido a la discriminación de género de la que son objeto y se reconoce que no es posible promover un desarrollo humano sostenible sin garantizar el disfrute de los derechos humanos de hombres y mujeres en condiciones de equidad. Sin embargo, a pesar de ello y de la necesidad imperiosa de abordar las causas y las consecuencias de la discriminación sexista, aún no se están llevando a cabo los necesarios cambios personales y estructurales para garantizar la integración real del enfoque de género en todas las políticas y prácticas y eliminar todas las prácticas discriminatorias que se siguen perpetuando y atentan contra la condición y posición de las mujeres.

Paz y Desarrollo al igual que otras organizaciones ha identificado la necesidad de iniciar procesos de diagnóstico intraorganizacional para conocer las pautas de género discriminatorias existentes tanto en nuestra cultura como práctica organizacional e impulsar cambios para la efectiva integración del enfoque de género en todos los niveles y prácticas. De esta forma estaremos actuando de forma coherente con la visión y misión: luchar por el cumplimiento de los derechos humanos de todas las personas, crear las condiciones para que los

colectivos más excluidos y desfavorecidos cambien su situación y promover una mayor justicia y redistribución social y un desarrollo sostenible y equitativo.

El proceso de incorporación del enfoque de género en Paz y Desarrollo, supone por un lado, la institucionalización efectiva de género y, por otro lado, la transversalización de género en todas las acciones que se lleven a cabo. En este sentido, los objetivos de la política se estructuran de acuerdo a este proceso, aunque no se den de forma cronológica sino simultánea.

INSTITUCIONALIZACIÓN: el proceso a través del cual las prácticas sociales se hacen suficientemente regulares y continuas como para formar parte del devenir cotidiano.

TRANSVERSALIZACIÓN: el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

PRINCIPIOS RECTORES

1

Los derechos humanos de las mujeres y las niñas constituyen una parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

2

Los hombres y las mujeres conforman colectivos heterogéneos y la discriminación de género tiene un impacto diferenciado según parámetros como la edad, clase, etnia y orientación sexual entre otros.

3

Todas las acciones tienen un impacto sobre la igualdad de género: promueven una mayor equidad y justicia social o perpetúan la discriminación y la subordinación mayoritariamente de las mujeres y las niñas en relación a los hombres.

4

En la mayoría de los contextos existe un desequilibrio entre hombres y mujeres (por razón de género) en materia de acceso y control sobre los recursos y oportunidades y pleno ejercicio de los derechos humanos.

5

Las mujeres y las niñas son las más afectadas por la discriminación de género

6

Hombres y mujeres en muchos casos tienen necesidades prácticas y estratégicas diferentes, en función de los roles y responsabilidades que desempeñan y de la condición y posición de género.

7

Las mujeres son agentes de cambio en todos los procesos.

8

Promover la igualdad de género no es cosa de mujeres, es responsabilidad de todos y todas.

CONSIDERAMOS IMPRESCINDIBLE QUE EN CUALQUIER ACCIÓN Y/O AC-TUACIÓN EN LA QUE PARTICIPE PAZ Y DESARROLLO:

Se tenga en cuenta el principio de igualdad y no discriminación.

Esté encaminadas a un mayor reequilibrio entre hombres y mujeres en cuanto a redefinición de roles, responsabilidades y redistribución de recursos.

Aborde tanto las causas de la discriminación de género como las consecuencias y efectos sobre hombres, mujeres y la sociedad en su conjunto.

Aborde todas las formas de discriminación de género: directas, indirectas, internas y externas.

Visibilice el importante rol que desempeñan las mujeres y niñas en sus sociedades y elimine los obstáculos que impiden su participación plena en condiciones de equidad en los distintos ámbitos.

Fomente la alianza y el compromiso de toda la sociedad a favor de la Igualdad de Género

SE QUIERE PROMOVER:

El empoderamiento de las mujeres.

El pleno ejercicio de los derechos de las mujeres y de las niñas.

Una mayor equidad de Género.

LINEAS ESTRATÉGICAS, OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, LINEAS DE ACTUACIÓN Y ACCIONES



LÍNEA ESTRATÉGICA I: DESARROLLO INSTITUCIONAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1: Promover la igualdad formal y real entre mujeres y hombres en todos los ámbitos organizativos y de intervención de Paz y Desarrollo.

LÍNEA DE ACTUACIÓN 1.1: Compromiso Institucional y Responsabilidades.

ACCIONES:

- 1.1.1.** Adaptar la estructura organizativa para promover la institucionalización de género.
- 1.1.2.** Establecer marcos de responsabilidad colectivos e individuales para garantizar la aplicación de la política de Igualdad de Género de P y D en las todas las instancias técnicas e institucionales.
- 1.1.3.** Construir un entendimiento común entre el personal de P y D sobre las definiciones, los conceptos y la relevancia de la Igualdad de Género en el seno de la organización.
- 1.1.4.** Incluir el enfoque de Género en todas las políticas y manuales de la organización.
- 1.1.5.** Elaborar planes operativos de carácter anual en por área de trabajo y departamento con mecanismos de seguimiento e indicadores cualitativos y cuantitativos que permitan monitorear, evaluar y sistematizar los avances en la promoción de la igualdad de género en cada contexto y ámbito de intervención.
- 1.1.6.** Crear mecanismos para un análisis crítico sobre la efectividad de la implementación de la transversalización o mainstreaming de género en la organización.
- 1.1.7.** Participar en espacios de trabajo en red y coordinación cuyo principal objetivo sea el establecimiento de alianzas y la complementariedad en la promoción de la equidad de género.
- 1.1.8.** Establecer mecanismos de asignación de recursos en las diferentes fuentes de financiación (propias y ajenas) para la transversalización de género.

LÍNEA DE ACTUACIÓN 1.2: Igualdad de Oportunidades y Fortalecimiento de Capacidades.

ACCIONES:

- 1.2.1.** Integrar el enfoque de equidad de género en la política de RRHH y Formación de Paz y Desarrollo.
 - Asegurar la paridad en igualdad de condiciones y oportunidades de mujeres y hombres en todos los equipos y niveles de responsabilidad de la organización a través de acciones positivas en caso necesario.
 - Establecer el criterio de la sensibilización en género como aspecto prioritario en los perfiles y procesos de contratación del nuevo personal.
 - Establecer mecanismos para la adecuada conciliación de la vida personal y laboral en condiciones equitativas para las mujeres y hombres que integran la organización (teletrabajo) .
 - Incorporar en los mecanismos de evaluación del personal su desempeño en la Transversalización de Género.
- 1.2.2.** Apoyar la formación interna y externa del personal laboral en materia Género.
- 1.2.3.** Crear mecanismos para la construcción de una cultura organizacional desde la equidad de género.

continúa en pág. siguiente

LINEA DE ACTUACIÓN 1.3: Gestión de Conocimientos y aprendizajes.

ACCIONES:

1.3.1. Establecer mecanismos adecuados de coordinación y comunicación entre todas las instancias organizativas para el intercambio de experiencias y prácticas, elaboración de posicionamientos comunes y sistematización de aprendizajes y experiencias en materia de Igualdad de género.

1.3.2. Sistematizar la experiencia y recoger y difundir las lecciones aprendidas y buenas prácticas respecto al trabajo sobre Igualdad de género de PyD y socios locales .

1.3.3. Mejorar y ampliar las herramientas internas de comunicación

- Flujos de comunicación
- Acceso a la información
- Difusión de la información
- Apropiación



LÍNEA ESTRATÉGICA II: IMAGEN CORPORATIVA Y COMUNICACIÓN

Si queremos transformar las relaciones de género debemos analizar nuestra forma de comunicar tanto interna como externamente, ya que si transformamos nuestra comunicación, transmitiremos que otra realidad donde se refleje la equidad de género es posible, y, esta es la realidad por la que apostamos tanto para nuestro sistema de relaciones interno como para nuestra proyección hacia el exterior.

Por tanto, debemos analizar las relaciones de género ante cualquier estrategia de comunicación interna y externa puesta en marcha por ser un tema clave en nuestro modo de pensar.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2: Promover el cambio en las relaciones de género desde la transmisión de un tipo de información más equitativo tanto dentro como fuera de la organización

L.2.1. En el lenguaje:

2.1.1. Partiendo del lenguaje como base de la construcción del pensamiento debemos fijarnos en la utilización que realizamos del mismo a la hora de comunicarnos, esto es, hacer un uso no sexista del lenguaje.

2.1.2. Romper con el lenguaje androcentrista y sexista predominante y fomentar un lenguaje equitativo.

2.1.3. Promover el uso del lenguaje no sexista mediante formas lingüísticas cómodas para la lectura y adecuadas gramaticalmente de acuerdo al contexto al que nos enfrentamos.

L.2.2. En las imágenes:

2.2.1. Mostrar la diversidad en las imágenes, no sólo en cuanto al sexo, sino también en cuanto a la edad, etnia, distintas capacidades y en los modelos familiares.

2.2.2. Transmitir imágenes en las que se refleje la equidad entre mujeres y hombres, niños y niñas.

2.2.3. Procurar cambiar los roles tradicionales que suelen asignarse a mujeres y hombres. Con respecto a la representación de las mujeres, visibilizar la diversidad de las mismas y con respecto a la representación de los hombres, incorporarlos a los espacios privados y en actitud activa en actividades no asociadas tradicionalmente a los hombres.

2.2.4. Valorar positivamente el cambio de valores para mujeres y hombres que nos lleven hacia una sociedad más justa y equitativa.

2.2.5. Estas pautas planteadas se tendrán en cuenta tanto en los materiales propios elaborados, por ejemplo dibujos, como en las fotografías que utilicemos, sean propias o de organizaciones con las que trabajemos.

EN LAS RELACIONES LABORALES

2.2.6. En las relaciones hombre-mujer: visibilizar relaciones basadas en la igualdad, la camaradería, solidaridad, cooperación, atención y ayuda mutua.

2.2.7. En las relaciones mujeres-mujeres: romper con el estereotipo de “rivalidad femenina” y mostrar las relaciones de cordialidad, atención, coope-

ración, solidaridad y ayuda entre las mujeres.

2.2.8. Relaciones hombres-hombres: es importante transmitir la idea de que los hombres también deben responsabilizarse de las tareas domésticas y de cuidado, o las concernientes al ámbito privado, al cual, siempre se han encontrado relegadas las mujeres.

L.2.3. En los contenidos

2.3.1. Proporcionar en los materiales contenidos que, por un lado, ofrezcan una información completa y objetiva, incluyendo y visibilizando también la realidad de mujeres y hombres y por otro, denuncien la situación de subordinación en la que se encuentran sometidas las mujeres.

2.3.2. Al analizar las razones de una realidad determinada debemos explicar el origen de la prevalencia de un modelo patriarcal y androcéntrico que explican la desigualdad entre las mujeres y los hombres.

2.3.3. Las relaciones de género deben estar integradas en todos los niveles (análisis, causas) para proponer cambios (reflexión, acción).

L.2.4. En las metodologías de trabajo

2.4.1. Analizar la configuración de los equipos de trabajo que participan en la elaboración de alguna comunicación; valorar cómo se reparten las tareas y distintas responsabilidades.

2.4.2. En caso de colaboraciones externas, se valorarán las capacidades de las personas para el desarrollo de un determinado trabajo basándonos en el conocimiento sobre el enfoque GED independientemente de si es hombre o mujer.

2.4.3. Apostar, siempre que sea posible por el trabajo en equipo, que fomenta la participación, el aprendizaje y el empoderamiento de las personas en la organización.



Autor: Salvador Enrich

LÍNEA ESTRATÉGICA III: COOPERACIÓN INTERNACIONAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3: El Desarrollo humano sostenible y equitativo en los objetivos y en los procesos de las acciones.

LINEA DE ACTUACIÓN.3.1. Procesos de planificación, desarrollo y evaluación de las intervenciones desde un análisis sistemático de Género.

ACCIONES:

- 3.1.1.** Realizar un análisis-diagnóstico cuantitativo y cualitativo de género en todos los contextos de planificación, implementación, seguimiento y evaluación.
- 3.1.2.** Definir estrategias y metodologías de intervención específicas y adecuadas a cada contexto para la promoción de la igualdad de género en todas las acciones.
- 3.1.3.** Realizar análisis de impacto de género previo y post respecto a todas las acciones y ámbitos de intervención.
- 3.1.4.** Establecer mecanismos que promuevan la plena participación en condiciones de equidad de hombres y mujeres en todos los procesos.
- 3.1.5.** Crear mecanismo para garantizar la aplicación del enfoque GED en todas las fases del ciclo de un proyecto o programa.
- 3.1.6.** Garantizar la inclusión del enfoque de género en las evaluaciones externas.
- 3.1.7.** Diseñar nuevas herramientas para garantizar la aplicación del enfoque GED o mejorar las existentes.
- 3.1.8.** Establecer puntos focales operativos en terreno (CR).
- 3.1.9.** Fortalecer capacidades del personal del proyecto/programa (propio y de socios locales) en género.

- 3.1.10.** Promover la contratación del personal especializado en Género en los proyectos/programas.
- 3.1.11.** Establecer criterio de equidad de género en las contrataciones de los equipos de los proyectos/programas.
- 3.1.12.** Incorporar en la selección/identificación de socios locales el criterio de sensibilidad/acción en cuanto a la igualdad y equidad de género.
- 3.1.13.** Apoyar a los socios estratégicos a mejorar su capacidad institucional para promover la igualdad de género.
- 3.1.14.** Realizar un adecuado análisis presupuestario desde el enfoque de género y dotación específica de recursos para implementar las medidas necesarias en la promoción de una mayor equidad entre hombres y mujeres.

continúa en pág. siguiente

LINEA DE ACTUACIÓN.3.2. Empoderamiento de las mujeres y niñas en materia de derechos políticos, civiles y económicos.

ACCIONES:

- 3.2.1.** Apoyar a las mujeres y a las niñas para asegurar que se respetan sus derechos, en tanto que derechos humanos, incluyendo los derechos económicos, políticos y civiles.
- 3.2.2.** Reforzar los procesos de cambio progresivo hacia la igualdad formal y real, que garanticen el pleno ejercicio de los derechos civiles y políticos de las mujeres como paso indiscutible para su plena ciudadanía.
- 3.2.3.** Apoyar iniciativas que contribuyan al pleno ejercicio de los derechos económicos de las mujeres, para reducir la pobreza con igualdad de género y equidad social.
- 3.2.4.** Asegurar el acceso y control equitativo de mujeres y hombres, niñas y niños, a los recursos y beneficios de los mismos.
- 3.2.5.** Asegurar que las voces de las mujeres y las niñas son escuchadas en los procesos más importantes del desarrollo, promoviendo la creación de estructuras y oportunidades para la participación de las mujeres en la toma de decisiones en todos los niveles.
- 3.2.6.** Promover la visibilización y valoración equitativa del rol que desempeñan hombres y mujeres en todos los ámbitos.
- 3.2.7.** Promover la sensibilización de hombres, mujeres y la sociedad en su conjunto respecto a la igualdad de género y la asociación de todos los colectivos para eliminar las pautas discriminatorias y fomentar la equidad.
- 3.2.8.** Establecer alianzas con el movimiento feminista y los colectivos que trabajan para promover la igualdad de género en todos los contextos.

LÍNEA ESTRATÉGICA IV:

ACCION SOCIAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4: Promover la conciencia crítica y la movilización de nuestra sociedad en relación a los estereotipos sexistas y la discriminación de género, propiciando relaciones más justas y equitativas entre hombres y mujeres y la defensa de los derechos de las mujeres y las niñas.

LINEA DE ACTUACIÓN 4.1: Procesos de planificación, desarrollo y evaluación de las intervenciones desde un análisis de género.

ACCIONES:

4.1.1. Analizar desde el enfoque de género la población meta a la que nos dirigimos y definir metodologías de intervención que garanticen la promoción de la igualdad de género y entre otros, la participación y representación equitativa de mujeres y hombres en todas las acciones.

4.1.2. Diseñar todas las acciones desde el enfoque de género, asegurando que se incluye en el diagnóstico, planificación, mecanismos de seguimiento y evaluación y que se realiza el análisis de impacto cualitativo y cuantitativo pertinente al comienzo y al finalizar la intervención.

LINEA DE ACTUACIÓN 4.2: En las acciones específicas de Información - Sensibilización

4.2.1. Hacer visibles las desigualdades entre mujeres y hombres, las causas y consecuencias de la discriminación de género en el ámbito de los derechos económicos, políticos, civiles así como en la trata y la prostitución.

4.2.2. Vincular las distintas realidades respecto a la discriminación de género en el norte y en el sur, el ejercicio de los derechos de mujeres y niñas y las estrategias y actuaciones que se están llevando a cabo para promover una mayor igualdad entre mujeres y hombres.

4.2.3. Visibilizar, por un lado, a las mujeres como agentes activas de desarrollo y, por otro, el ámbito de los cuidados como espacio de reivindicación de los derechos económicos de las mujeres, además de eje central para el desarrollo.

4.2.4. Hacer visibles los problemas específicos a los que se enfrentan mujeres y niñas como resultado de la exclusión y de la discriminación por razón de sexo.

4.2.5. Denunciar los estereotipos sexistas que desvalorizan a las mujeres y mantienen su posición de subordinación.

4.2.6. Promover activamente imágenes positivas de las mujeres, sus necesidades, intereses y puntos de vista.

4.2.7. Ofrecer una imagen real de la diversidad de las mujeres y hombres, culturas, estilos de vida, pautas equitativas y discriminatorias que existen en los distintos contextos.



viene de página anterior

LINEA DE ACTUACIÓN 4.3. En las Acciones específicas de movilización e incidencia política .

ACCIONES:

- 4.3.1.** Participar en todos los espacios y redes relevantes para la promoción de la equidad de género en todos los países y comunidades autónomas en las que trabajamos.
- 4.3.2.** Apoyar el cumplimiento de los acuerdos nacionales e internacionales en materia de igualdad de género en los lugares en los que trabajamos.
- 4.3.3.** Participar en cumbres y eventos claves que promuevan la equidad de género.
- 4.3.4.** Promover el intercambio, el diálogo, el trabajo en red y la participación de organismos del norte y del sur que trabajan en pro de la Igualdad de Género.
- 4.3.5.** Fomentar un cambio en el análisis económico que permita construir una economía que integre y analice la realidad de mujeres y hombres, teniendo como principio básico la satisfacción de las necesidades humanas.
- 4.3.6.** Promover espacios donde las mujeres del Sur puedan expresarse con voz propia.
- 4.3.7.** Fomentar la participación ciudadana

LÍNEA ESTRATÉGICA V: ACCIÓN HUMANITARIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO 5: La equidad de Género y la reducción del riesgo ante desastres como oportunidad para el cambio y la reorganización social económica y política.

La equidad de género y los principios de reducción del riesgo son una oportunidad para el cambio y la reorganización social, económica y política, de tal forma que éstos permitan a las mujeres oportunidades significativas para su participación equitativa en la planificación de un futuro más resiliente a desastres y en el fortalecimiento de sus liderazgos en sus comunidades.

Es necesario analizar la experiencia diferencial que viven, en virtud de su género, hombres y mujeres en situaciones de desastres y durante todas las fases de la gestión o manejo integral del riesgo de desastre como parte de los programas de desarrollo; es decir tanto en el trabajo de prevención-mitigación y ayuda de emergencia, como en la rehabilitación y la reconstrucción. La ignorancia de tales diferencias conlleva la reproducción de la inequidad y el desarrollo de nuevos escenarios de riesgos de desastres, con la consecuente reducción del alcance de los proyectos y programas vinculados a la prevención de los mismos.

Las consideraciones de género no pueden ser relegadas cuando ocurra un desastre. Es necesario reconocer las vulnerabilidades preexistentes al desastre, para garantizar que las mujeres tengan circunstancias particulares de apoyo, y no sólo que se reconozcan, sino que se prioricen.

LÍNEA DE ACTUACIÓN 5. 1. Reconocimiento de la importancia de los roles de género en la gestión integral del riesgo de desastres.

Las situaciones de emergencias complejas y los desastres naturales afectan de manera distinta a las mujeres y a los hombres”. Comité Permanente entre Organismos de Naciones Unidas (IASC) 1999.

ACCIONES:

5.1.1. Reconocer que el género no es neutral en las tareas vinculadas con desastres:

- El análisis de género debe ser imperativo para dirigir la asistencia y planificar una completa y equitativa recuperación.

5.1.2. Adoptar una percepción más social del desastre:

- Fortalecer la participación comunitaria y gestión comunitaria de los riesgos.
- Aplicar enfoques que beneficien a todos e incluyan la participación de todas las personas a quienes afecta la intervención: mujeres, niñas, niños, juventud y hombres, incluidas las personas de edad.

5.1.3. Evitar el uso de estereotipos que no reflejan la realidad:

- Es obligatorio oponerse a usar y reforzar estereotipos que se basan en falsas generalidades; todas las iniciativas se deben fundamentar con el conocimiento de la diferencia y la especificidad cultural, económica, política y sexual contextual, y evitar generalizaciones no reales.
- Es necesario reconocer que las mujeres no son víctimas pasivas de los desastres, sino sobrevivientes cuya participación también como líderes y negociadoras es fundamental en todas las fases de la gestión integral del riesgo de desastre.

LINEA DE ACTUACIÓN 5.2. Proyectos y Programas de Gestión de Riesgos con Equidad de Género

ACCIONES :

5.2.1. Respetar y desarrollar las capacidades de las mujeres antes, durante y después de los desastres. En la integración de las mujeres se debe fomentar un cambio en las relaciones de poder para evitar sobrecargar a las que ya tienen un trabajo pesado y responsabilidades familiares incrementadas.

- Es fundamental identificar las experiencias de las mujeres en los desastres y apoyar sus contribuciones en los sistemas de alerta temprana oficiales e informales de preparación en la casa, en la escuela, en la solidaridad comunitaria, en la recuperación socio-emocional inmediata y a largo plazo, y en los cuidados a la familia extensa.
- Destinar recursos para compensar materialmente el tiempo, energía y habilidades de las mujeres de base que trabajan con organizaciones gestoras del riesgo de desastres para que dejen de ser voluntarias sin reconocimiento.
- Trabajar con las mujeres de las organizaciones sociales de base territorial local. Las organizaciones comunitarias de mujeres pueden y deben participar en el desarrollo de sus propios planes de preparación y mitigación junto con los hombres de la comunidad, ya que tienen capacidad de pene-

tración, información, experiencia, redes y recursos vitales para incrementar la resiliencia a desastres.

- Integrar el fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de mujeres en la respuesta humanitaria y en la fase de rehabilitación y recuperación.

5.2.2. Asegurar la participación de las mujeres en la planificación, el diseño y seguimiento y evaluación de los programas.

- Reconocer sus necesidades y contribuciones especiales durante crisis humanitarias, al tiempo que mejorar su acceso en igualdad de condiciones a los programas y a las personas encargadas de tomar decisiones.
- Se debe fortalecer no sólo la participación de hombres sino la incorporación de las mujeres locales a los beneficios directos e indirectos de todas las acciones tomadas; insistir en su representación plena con voz y voto en los grupos de la comunidad .

5.2.3. Considerar el enfoque de los derechos humanos con perspectiva de género como guía de equidad en las propuestas y evaluaciones. Mujeres y hombres deben tener aseguradas condiciones de vida necesarias para disfrutar de sus derechos humanos fundamentales por igual. Una visión inequitativa de género puede sesgar los apoyos y propiciar un control masculino sobre los recursos económicos para la recuperación de un desastre.

DIFUSIÓN

Dado que la política de Género afecta a todas las áreas de trabajo y departamentos de la organización, se difundirá entre todo el personal con el fin de asegurar que todos/as la conocen y la aplican en función de su desempeño en la organización.

De igual modo, se ha considerado pertinente difundirla entre los socios estratégicos para asegurar que las acciones conjuntas que se lleven a cabo sean coherentes con sus contenidos. Inclusive puede utilizarse como marco de referencia en los acuerdos de colaboración entre PyD y sus socios.

Todas las personas que integran Paz y Desarrollo serán responsables de implementar la presente política. Para ello, contando con la definición de las tareas y funciones de los distintos puestos de trabajo, se elaborará un plan de acción por cada una de las líneas de intervención. Estos planes incluirán los objetivos, resultados esperados, calendarización de acciones y la asignación de responsabilidades para promover la igualdad de género en cada ámbito de actuación cada año.

IMPLEMENTACIÓN

La implementación de la política de Igualdad de Género es un reto no exento de complejidades dado que abarca dos dimensiones de aplicación. A nivel interno como proceso de integración del enfoque en las prácticas de la organización y a nivel externo, en las acciones que desarrollamos en cualquiera de los ámbitos sectoriales en los que participamos. Es un proceso a contemplar con una visión de mediano y largo plazo, que se inicia en el marco del presente plan estratégico.

Todas las personas que integran Paz y Desarrollo serán responsables de implementar la presente política”

PREMIAS

- 1** Apuesta organizacional: “Si queremos, podemos”. Las organizaciones y sus prácticas las promovemos cada una y cada uno de sus integrantes, a través de nuestras acciones estamos reforzando o reproduciendo modelos de desigualdad. Es imprescindible que asumamos y asignemos responsabilidades individuales y compartidas para llevar a cabo el proceso de cambio.
- 2** De lo personal a lo político: Es imprescindible que conectemos con nuestra experiencia para identificar las desigualdades y las buenas prácticas. Cambiemos nuestras miradas y nuestros haceres.
- 3** Todo proceso de cambio y de transición lleva consigo oportunidades, dificultades, obstáculos, resistencias y momentos de incertidumbre, es imprescindible que los identifiquemos, los compartamos y acordemos formas de aprovechar los aspectos positivos y afrontar los negativos.
- 4** Protagonismo y apropiación del proceso: la flexibilidad ante el cambio, el trabajo en equipo y el liderazgo y responsabilidades compartidas son imprescindibles para la institucionalización y la transversalización efectiva del enfoque de género.
- 5** Inversión en esfuerzo, tiempo, y recursos: no existen fórmulas ni recetas mágicas, implica una apuesta individual y colectiva.
- 6** Aprendizaje institucional y sostenibilidad: es necesario que se establezcan flujos adecuados de comunicación y sistematización de la información, se garanticen los suficientes recursos a largo plazo y se establezca un sistema adecuado de monitoreo y evaluación con indicadores específicos de proceso y resultado para que no se evaporen los avances.

SEGUIMIENTO, REVISIÓN, EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA

Los planes operativos que se elaborarán contados con las diferentes áreas de trabajo y ámbitos de actuación para la adecuada implementación de la presente política, irán acompañados de un plan de seguimiento y evaluación de proceso y resultados que nos permitirá medir el grado de avance, los obstáculos, resistencias y aprendizajes encontrados a lo largo del período, y todo ello bajo la coordinación de los Puntos Focales de Género (PFG).

En efecto, los planes operativos anuales se revisarán de forma periódica cada 3 ó 4 meses al año, los informes de seguimiento y anuales se remitirán a dirección y Junta Directiva, con el fin de incorporar las recomendaciones o sugerencias a las actividades previstas en el POA vigente o bien a la formulación del POA del año siguiente según se trate de un informe de seguimiento o un informe anual.

Las evaluaciones anuales se cerrarán en el primer trimestre del año siguiente, acompañado del POA para dicho año.



En cualquier explotación de la obra hará falta indicar la autoría.
La explotación de la obra queda limitada a usos no comerciales.