

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO



CRÉDITOS

Autor:

Fondo Ecuatoriano Populorum Progressio (FEPP)

Co-Autora:

Lisa Coviello¹

Revisión:

Enrique Barriga García²

Copyright:

2023. Departamento de Proyectos. FEPP.

Derechos de autor reservados.

Se permite parcial o totalmente la reproducción de este material siempre y cuando se cite adecuadamente la fuente.

Departamento de Proyectos. FEPP.

Mallorca N24-275 y Av. La Coruña, La Floresta.

Telfs.: (593-2) 2520-408 / 2529-372 / 2554-741 · Fax: 2504-978

fepp@fepp.org.ec – Casilla: 17-110-5202

web: www.fepp.org.ec

Quito, Ecuador.

¹ Cooperante del Servicio Civil Universal Italiano. Especialista en Derechos Humanos.

² Asesor de Programas y proyectos

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	4
2. ANTECEDENTES	5
3. MARCO TEÓRICO	8
3.1 El género	9
3.2 El sexo	10
3.3 La igualdad de género	10
3.4 La equidad de género	10
3.5 El enfoque de género	10
3.6 El feminismo	11
3.7 El patriarcado	11
3.8 El ámbito económico-laboral	13
3.9 La interseccionalidad	15
3.10 El racismo	16
3.11 La economía feminista	16
4. MARCO NORMATIVO	19
4.1 Tratados y declaraciones internacionales	20
4.2 Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	21
4.3 La Igualdad de género en la Constitución de la República del Ecuador 2008	24
4.4 Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Enero de 2018.	26
4.5 La igualdad de género en las leyes secundarias y en las acciones gubernamentales	27
4.6 Conclusiones	28
5. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA	30
5.1 Género y ambiente	32
5.2 Género y desarrollo	34
5.3 El género en los proyectos	36
5.4 El género en la economía popular y solidaria	36
6. ESTRATEGIAS	38
6.1 La inclusión del enfoque de género en los proyectos	40
6.1.1 La fase de identificación	40
6.1.2 La fase de formulación	41
6.1.3 La fase de ejecución y seguimiento	42
6.1.4 La fase de evaluación	42
6.2 Capacitaciones en género	43
6.3 Difusión de la política de género	44
6.4 Implementación, seguimiento y evaluación de la Política de Género	45
6.5 Algunas medidas para incorporar la Política de Género en el FEPP	47
6.6 Alianzas estratégicas	48
7. BIBLIOGRAFÍA	50

1. PRESENTACIÓN

La política de género constituye una herramienta de gestión para el FEPP en su afán de promover la igualdad de género para todos y todas que forman parte de la institución, así como también para las comunidades y organizaciones que son beneficiarias de nuestras acciones planificadas con el apoyo de la cooperación internacional. En este marco hacemos énfasis en las mujeres, su protagonismo y empoderamiento para que día a día el Ecuador sea más justo y equitativo.

Las relaciones de poder entre géneros continúan siendo desiguales e injustas, lo cual nos ha llevado a comprometer nuestro trabajo a favor de los derechos humanos para todos los géneros, mediante acciones y estrategias inclusivas a favor de la igualdad y equidad, que se recogen y emanan desde nuestra planificación estratégica 2022-2026 y que se constituye el marco de referencia para el desarrollo de nuestros programas y proyectos.

Esta política de género se alinea a políticas y normativas nacionales, disposiciones y acciones estratégicas propuestas en el Plan Nacional de Desarrollo, en la Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género, Agenda Nacional para la Igualdad de Nacionalidades y Pueblos; así como también a Tratados y Convenios Internacionales dedicados a la protección de los derechos de las mujeres, que se constituyen en el antecedente para trabajar en la superación de las brechas de desigualdad y de esta forma lograr el cumplimiento de los derechos fundamentales.

La actualización de la política de género es el resultado de la revisión de las políticas institucionales del año 2000 y del 2010 que tuvieron relevancia e importancia para el desarrollo de las estrategias, sin embargo los contextos y escenarios de trabajo a nivel internacional y nacional han cambiado y puesto en discusión en el FEPP la mejora y alcance de esta herramienta con nuevos conceptos y estrategias que fortalecerán nuestro accionar e incidencia en las zonas de intervención.

Se espera que la política de género aporte en la construcción de la igualdad y equidad en la sociedad, dentro y fuera de las acciones del FEPP y que nuestros equipos técnicos puedan asumir los nuevos retos y desafíos en actividades y metodologías de trabajo.

Enrique Barriga Garcia

Departamento de Proyectos

2. ANTECEDENTES

La paz no es solamente la ausencia de la guerra; mientras haya pobreza, racismo, discriminación y exclusión difícilmente podremos alcanzar un mundo de paz.



Dolores Cacuango³

³ Dolores Cacuango Quilo, conocida como Mamá Dulu (Cayambe, 26 de octubre de 1881 - Yanahuayco, 23 de abril de 1971), fue una activista ecuatoriana pionera en el campo de la lucha por los derechos de los indígenas y campesinos en Ecuador. Fundó en 1944 la Federación Ecuatoriana de Indios, y en 1946 junto a Luisa Gómez de la Torre fundó la primera escuela bilingüe (quichua-español).
Fuente: elpais.com

Esta Política de Género se enmarca en la Planificación Estratégica del Fondo Ecuatoriano Populorum Progressio (FEPP), aprobada en el mes de marzo de 2022 por el Directorio de la Institución. En la mencionada planificación destaca la necesidad de una actualización de la estrategia nacional para promover la igualdad de género en todas las áreas y líneas de acción en los proyectos y programas ejecutados a nivel nacional.

Con el mismo propósito se ha redactado la primera Política de Género en 2002, luego actualizada en 2010, para finalmente tener esta última versión a principios de 2023, como evolución de las precedentes.

Desde el 2015, el FEPP, con el apoyo de la cooperación internacional, ha desarrollado proyectos específicos a favor de los derechos de las mujeres a nivel nacional, lo cual ha implicado un reto para la institución y para sus equipos técnicos, con la finalidad de asumir el desarrollo de acciones que apoyen a las mujeres en la superación de las barreras y limitaciones que se encuentran enfrentando, entre las cuales está un entendimiento de los marcos normativos y el relacionamiento con organizaciones y frentes de mujeres que reivindican y luchan por sus derechos, desde diferentes sectores en todo el Ecuador.

Esta situación obliga a que la política de género pueda ser actualizada acorde a los nuevos contextos y escenarios de trabajo a favor de las mujeres y con una perspectiva institucional de luchar por el cumplimiento real de los derechos de las mujeres.

Como se leerá en el apartado dedicado al marco normativo, existen leyes, principios y acciones gubernamentales que tienen el objetivo de intervenir y reducir las desigualdades de género, aún así, en el Ecuador persisten grandes dificultades con respecto a esto. Como mencionado por ONU MUJERES, la pobreza tiene muchas causas, algunas de ellas de carácter estructural. Es un problema complejo y multidimensional que se manifiesta de diversas maneras, como son: la carencia de ingresos y recursos productivos suficientes para procurarse un medio de vida sostenible; el hambre y la malnutrición; la mala salud; la falta de acceso a la educación y otros servicios básicos; el aumento de la mortalidad causada por enfermedades; las condiciones de inseguridad; la discriminación y exclusión social.

Se puede observar que, en 2021, la tasa de pobreza multidimensional de mujeres indígenas, montubias y de niñas y adolescentes alcanza el 78,1%, el 57,3% y el 45,8% respectivamente⁴. Siendo estos grupos de mujeres los que presentan mayor vulnerabilidad, se destaca la necesidad de implementar todos los proyectos llevados a cabo por el FEPP con un enfoque de género e interseccional. Por esto se ha redactado esta Política, para que

⁴ ONU MUJERES. (2018)

cada equipo pueda incorporar en sus propuestas y prácticas de trabajo los ejes de acción que aquí se señalan, adaptándolos a su realidad y campo de intervención, con el objetivo de servir de mejor forma a las mujeres y hombres de los sectores populares.

La presente Política de Género quiere traer un enfoque diferente, que considere todos los ámbitos de desigualdad en los que el FEPP puede intervenir. Este documento se redacta a partir de un planteamiento feminista, interseccional, decolonial y anticapitalista, ya que se consideran características básicas para poder hablar del concepto de género desde un punto de vista integral y efectivo. Esta política se escribe desde la necesidad y voluntad de una deconstrucción de los paradigmas tradicionales, abarcando el tema de género desde una nueva perspectiva.

Esta Política de Género justifica su actualización a partir de un análisis de limitaciones que, a hoy, el FEPP presenta. En particular, se refiere a una distribución desigual de los cargos de trabajo entre hombres y mujeres, a la falta de mujeres en posiciones de liderazgo, a la falta de capacitaciones sistemáticas, actualizadas y periódicas a todo el personal de la instituciones en temas de género y a la falta de personal especializado con formación específica en género.

3. MARCO TEÓRICO

Una persona feminista es cualquiera que reconozca la igualdad y la plena humanidad en mujeres y hombres.



Gloria Steinem⁵

⁵ Gloria Marie Steinem (Toledo, Ohio; 25 de marzo de 1934), es una periodista y escritora estadounidense de origen judío, considerada icono del feminismo en su país, así como una activista de los derechos de la mujer referente del movimiento feminista estadounidense a finales de 1960 y principios de 1970. Se lo conoce como la “feminista más famosa del mundo”.
Fuente: www.behance.net

El presente documento se presenta como una herramienta para llevar a cabo un análisis de género. El análisis de género es un enfoque que examina las relaciones de poder y las desigualdades sociales basadas en las construcciones culturales de género. Se centra en desentrañar cómo las ideas y normas sobre lo masculino y lo femenino influyen en la distribución desigual del poder, los roles sociales y las oportunidades. Este enfoque busca comprender cómo los estereotipos, las expectativas y las normas de género perpetúan la discriminación y la desigualdad. El análisis de género se aplica en diversas disciplinas, como la sociología, la antropología y los estudios de género, con el objetivo de promover la igualdad y la justicia social entre los géneros.

Es importante remarcar que las mujeres no son una minoría, son un grupo minorizado, al igual que los indígenas o los mestizos. Definimos un grupo como minorizado cuando, a pesar de no ser una minoría en su contexto, es así como la sociedad lo trata.

Estas diferencias entre las mujeres y hombres en la sociedad se deben, en gran medida, a los patrones culturales derivados de las relaciones de género. Es decir, la masculinidad y la feminidad son expectativas construidas socialmente y no categorías determinadas por la condición biológica. La desigualdad entre mujeres y hombres tiene como base estas diferencias de género, es decir las diversas interpretaciones y construcciones socioculturales que se hacen a partir de las características anatómicas y fisiológicas relacionadas con el sexo de los individuos. A través de estos imaginarios se construyen roles y responsabilidades que se asignan a las personas.

En este marco, es necesario aclarar el significado de algunos términos claves, a veces usados erróneamente.

3.1 El género

Es el conjunto de características psicológicas, sociales, culturales que la sociedad asigna por separado a los hombres y a las mujeres. Estas características no las traemos desde que nacemos, no son biológicas. Esto quiere decir que hombres y mujeres aprendemos a comportarnos de manera distinta según las normas que cada sociedad nos inculca o considera propio de las mujeres y los hombres. En el sector rural, estas características sociales y culturales están aún más marcadas por su pertenencia a un grupo étnico determinado y a unas estructuras sociales, históricas y políticas (Lamas, 2000).

3.2 El sexo

El sexo se refiere a las características biológicas y fisiológicas que diferencian a los individuos como masculinos o femeninos. Estas características incluyen los órganos sexuales, los cromosomas sexuales y las hormonas. Aunque el sexo biológico se clasifica típicamente en masculino y femenino, existen variaciones intersexuales en las que las características sexuales no se ajustan a esta dicotomía. Es importante destacar que el sexo biológico no determina directamente la identidad de género de una persona. La identidad de género es una construcción personal y subjetiva que puede diferir del sexo asignado al nacer.

3.3 La igualdad de género

La igualdad de género implica equivalencia, es decir, las personas tienen el mismo valor independiente del género, y por lo tanto, son iguales. Esto incluye normas, valores, actitudes y percepciones que se requieren para lograr la igualdad entre hombres y mujeres sin neutralizar sus diferencias (Lamas, 2000).

Sin embargo, hay que repensar el concepto de igualdad, porque es una igualdad pensada por y para el hombre, que no tiene en cuenta todos los obstáculos que las mujeres viven y superan en situaciones supuestamente iguales, solo por ser mujeres.

3.4 La equidad de género

La equidad de género significa justicia, reconocer condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (según sexo, género, clase, religión, edad); y por lo tanto, reconocer la diversidad sin que esta sea usada como razón para la discriminación. La equidad pertenece al marco de la igualdad, pero destaca la importancia de la igualdad de resultados. Por ejemplo, la equidad exhorta a que en los proyectos se incluya un tratamiento diferencial de grupos o por géneros, para poner fin a una desigualdad (Orozco y Guilcamaigua, 2015).

3.5 El enfoque de género

Es una herramienta de trabajo, una categoría de análisis que permite identificar los diferentes roles y tareas que desarrollan hombres y mujeres en una sociedad, en una comunidad, en un proyecto, oficina, familia, comunidad, etc. El enfoque de género permite determinar las asimetrías, las relaciones de poder y las inequidades, ayuda a reconocer las causas que la producen y a formular mecanismos para superar estas brechas, ya que ubica la problemática no en las mujeres o en los hombres, sino en las relaciones socialmente

construidas sobre el poder, el patriarcado, la dominación, la hegemonía y la exclusión (Orozco y Guilcamaigua, 2015). Por tanto, la propuesta de esta Política consiste en la transversalización del enfoque de género en todos los proyectos llevados a cabo por el FEPP. Se habla de transversalización para referirse a la inclusión de las preocupaciones, necesidades y experiencias de mujeres y hombres en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas, programas y proyectos en todos sus componentes, de manera que los grupos con los que se trabaja se beneficien igualitariamente durante todas las fases de la intervención.

3.6 El feminismo

El feminismo no es el contrario del machismo, es un movimiento que busca crear conciencia y condiciones para transformar las relaciones sociales, lograr la igualdad entre las personas y eliminar cualquier forma de discriminación o violencia contra las mujeres. Sin embargo, hay que reconocer la existencia de varios movimientos dentro del feminismo, en particular, la existencia de un feminismo institucionalizado que invisibiliza otras luchas, por eso se habla de feminismos (Cobo Bedia, 2020). Lo que se busca desde el FEPP es un feminismo decolonial: es necesario recuperar el pensamiento económico de las mujeres y considerar experiencias cotidianas de mujeres indígenas, rurales, afrodescendientes, montubias, para ser parte de un cambio que incluya a todas las mujeres.

El feminismo institucional (también llamado oficial, hegemónico, blanco u occidental), el más conocido, tiene unas prioridades y unas condiciones que solo son posibles en algunas partes del mundo y para algunas personas. Un ejemplo de esta distinción es la diferencia que existe entre las luchas en las que participa el feminismo institucional y los demás feminismos: el primero acuñó la expresión “techo de cristal”, que se refiere al conjunto de normas no escritas que dificultan a las mujeres el acceso a los puestos de alta dirección, su carácter de invisibilidad es resultado de la ausencia de leyes y códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación. En cambio, el feminismo negro, decolonial, indígena prefiere hablar de “suelo pegajoso”, que define la dificultad a abandonar los puestos de trabajo más precarios, con mayor temporalidad o con peor remuneración.

Los discursos anticapitalistas que llevamos a cabo en el FEPP tienen que ser feministas, porque el capitalismo es un sistema que precisamente va de la mano con el patriarcado, con el racismo, con cierto rol asignado a las mujeres.

3.7 El patriarcado

El patriarcado es un sistema social, históricamente arraigado en muchas culturas, en el cual

los hombres ejercen un poder dominante sobre las mujeres y otros géneros no binarios. Esta estructura jerárquica perpetúa desigualdades y crea diferencias de género en diversos aspectos de la vida. El patriarcado se refleja en normas sociales, roles de género y relaciones de poder que favorecen a los hombres y oprimen a las mujeres. En el patriarcado, se asignan a las mujeres roles y responsabilidades específicas en función de su género, como la crianza de los hijos y las tareas domésticas, mientras que se espera que los hombres asuman roles de liderazgo y proveedores. Estas expectativas limitan las opciones y oportunidades de las mujeres y perpetúan la desigualdad económica y social. El patriarcado también se manifiesta en formas de violencia de género, como la violencia doméstica y la violencia sexual, que afectan desproporcionadamente a las mujeres. Además, promueve la objetificación de las mujeres, su sexualización y la normalización de la misoginia y desempeña un papel significativo en la perpetuación de desigualdades y debe ser desafiado para lograr una sociedad más equitativa y justa para todas las personas, independientemente de su género. El patriarcado es un dispositivo de ordenación de la riqueza, que coloca a las mujeres en lugar de subalternidad, según este dispositivo, la fuerza de trabajo de una mujer es más barata que la que aporta un hombre, se trata de una desigualdad que hace posible el funcionamiento del sistema capitalista neoliberal, porque los niveles de productividad y, por tanto, de consumismo que se han alcanzado en esta sociedad se dan gracias al trabajo gratis o muy barato de las mujeres (trabajo doméstico/de cuidado/reproductivo).

Dentro del patriarcado como sistema social, se insertan las que se denominan masculinidades tóxicas y frágiles, conceptos que se refieren a ciertos patrones de comportamiento y actitudes que son socialmente contruídos y asociados con la masculinidad en ese contexto. Estos conceptos se utilizan para analizar cómo las expectativas culturales y las normas de género pueden afectar negativamente a los hombres y a la sociedad en su conjunto. En primer lugar, la masculinidad tóxica se refiere a un conjunto de comportamientos y actitudes que promueven una visión estrecha y restrictiva de lo que significa ser un hombre. Estas actitudes pueden incluir la supresión de emociones y la adhesión estricta a estereotipos de género, como la agresividad, la dominación y la promoción de la violencia como medio para resolver conflictos. La masculinidad tóxica también puede manifestarse en la objetificación de las mujeres y en la creencia de que los hombres deben ser siempre fuertes, independientes y proveedores. En segundo lugar, la masculinidad frágil se refiere a la sensación de inseguridad o amenaza que algunos hombres pueden experimentar cuando su identidad o estatus masculino se ve desafiado. Esto puede manifestarse en comportamientos defensivos o agresivos en respuesta a situaciones que perciben como una amenaza para su masculinidad, como la expresión de

emociones vistas como femeninas o la adopción de roles y comportamientos no tradicionalmente masculinos. Ambas formas de masculinidad pueden ser perjudiciales tanto para los hombres que las adoptan como para las personas que los rodean, promueven la desigualdad de género, limitan la capacidad de los hombres para explorar y expresar plenamente su humanidad y dificultan la construcción de relaciones saludables y equitativas. Para tener un rol activo dentro de la deconstrucción del sistema patriarcal, es necesario promover formas positivas y no opresivas de expresar la masculinidad. La clave está en desafiar y rechazar los estereotipos de género restrictivos y trabajar hacia una sociedad más inclusiva que valore la diversidad de identidades y expresiones de género. Esto implica fomentar la empatía, la vulnerabilidad emocional, la cooperación y la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida.

3.8 El ámbito económico-laboral

Es clave entender la expresión “iceberg económico”, que se refiere a todo lo que se esconde detrás del concepto de meritocracia. Cuando se habla de la brecha salarial en el ámbito laboral y del techo de cristal, muchas veces la respuesta suele ser la meritocracia: “los hombres están donde están porque se lo merecen y no hay nada que impida a las mujeres acceder a los mismos puestos y salarios”. El iceberg económico es una herramienta que ayuda a ver como la parte de economía “reproductiva” es fundamental para que la parte “productiva” siga funcionando de la misma forma y con el mismo ritmo. El trabajo reproductivo (o doméstico, de cuidado) no se nombra como trabajo, no se mide, no se remunera, no se politiza ni se convierte en conflicto lo que ocurre dentro de su marco.

Además, existe una segregación laboral horizontal: es decir, hay sectores feminizados y masculinizados. Se trata de una convención, son lógicas erróneas que siguen justificando un sistema machista, que reconocen al hombre instintos de proveedor y a la mujer instintos maternales y de cuidado, casi como parte de su genética, por esto, decimos que el machismo es quitar un grado de humanización a las mujeres para justificar el hecho de que se tengan que ocupar de algo por como son per se.

También existe una segregación vertical, aquí es donde se inserta la dicotomía entre techo de cristal y suelo pegajoso, la jerarquía en los puestos, el hecho de que haya menos mujeres en los puestos de poder.



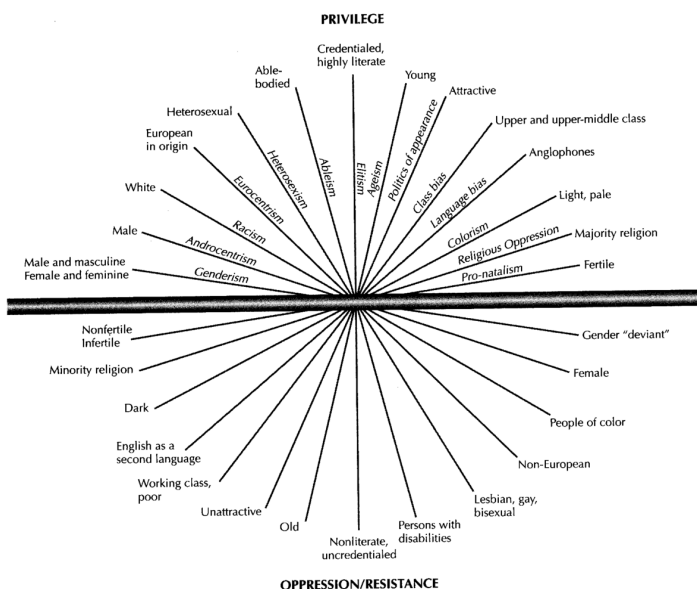
En este marco, se hace necesario hablar de derechos, porque el derecho es una herramienta de transformación social, por tanto, tiene que estar en ciertos lugares, precisamente porque el trabajo de las personas racializadas, migrantes y de las mujeres vale menos, y la razón es que sus cuerpos son discriminados y ocupan puestos de menor valor. Nos referimos a los trabajos esenciales, que son los que peor se pagan y que menos se reconocen.

Así es como se entrecruzan género, raza y clase, que se entrelazan con la

economía: no todo el mundo tiene acceso a lo mismo, existen bolsas de pobreza estructurales que son necesarias para que el sistema capitalista, el orden vigente, siga funcionando. La vida de las personas vale según el cuerpo y el territorio que se habita, por tanto, las desigualdades no son al azar, hay orígenes y razones y se explican a través de la herramienta de la interseccionalidad.

3.9 La interseccionalidad

La interseccionalidad es una herramienta analítica, propuesta por Kimberlé Crenshaw, que reconoce que las desigualdades sistémicas se configuran a partir de la superposición de diferentes factores sociales como el género, la etnia y la clase social. En consecuencia, tanto las desventajas como los privilegios que tiene una persona en un momento y lugar determinados no pueden entenderse examinando de forma aislada los diversos elementos de su identidad. Por el contrario, se debe prestar atención al conjunto de relaciones de



poder que le afectan, incluidas aquellas fuerzas a nivel macro como el pasado colonial y la pobreza; y las fuerzas a nivel micro, entre ellas el estado de salud de una persona y la estructura de su familia o comunidad. Su valor analítico radica en visibilizar las diferencias entre mujeres, hombres o cualquier otro grupo de personas y, a su vez, toma en cuenta los efectos de los

sistemas de discriminación como el sexismo, el racismo y el clasismo⁶. En ella se distinguen dos niveles:

UN NIVEL MICROSOCIAL:

en este se ve todo lo que nos atraviesa como seres: el color de nuestra piel, el origen, la orientación sexual, la edad, la clase social, la discapacidad...

UN NIVEL

MACROSOCIAL:

incluye todos los rasgos de una sociedad que responde al ideal hegemónico, es decir, a nivel institucional: eurocentrismo, racismo, androcentrismo, heteronormatividad, capacitismo, pronatalismo...

⁶ <https://parlamericas.org/>

Esta evidencia que hay un ideal de ser, que corresponde a blanquitud, masculinidad, occidentalismo. Mientras más una persona se aleja de estas características, más aumentan las dificultades en el acceso a los bienes, los derechos, el trabajo, la evidencia es que más del 70% de las personas pobres en el mundo son mujeres, de ellas, la mayoría no es blanca (Arriagada, 2005). Estos mecanismos, se traducen en prácticas sociales, como la segregación en barrios, para colocar a la población empobrecida en un lugar sin salida, para organizar la bolsa de pobreza, la de la “población sobrante”. También tiene mucho que ver con el fenómeno de la gentrificación y con el desplazamiento, que hace perder los vínculos, la idea de comunidad, la conexión que lleva a la fuerza de un pueblo. La segregación geográfica que se lleva a cabo en estas situaciones es también social, alimentando la pobreza. Aun así, el discurso hegemónico lo categoriza como un proceso natural, en realidad es algo programado y necesario para el funcionamiento del sistema vigente (Filigrana, 2020).

3.10 El racismo

Es necesario hablar de racismo en esta Política, porque es imposible hablar de género de forma exhaustiva sin tocar el tema de la raza, ya que son conceptos que se entrelazan, como se vio en el párrafo dedicado a la interseccionalidad. El racismo es la idea de la superioridad blanca sobre el resto de etnicidades del mundo, alejándose de la blanquitud la dificultad en el acceso al trabajo y a los recursos es creciente. El racismo no es una actitud individual aunque se traduce en ello, es una ordenación estructural del mundo, a escala global, y el reparto de la riqueza es desigual y se da según la raza, esto quiere decir que el racismo es institucional, no es solo algo individual, son prácticas económicas, empresariales, sociales, culturales, no es algo intercultural, por eso, no se puede hablar de “racismo inverso”.

3.11 La economía feminista

Dominando ya los conceptos de iceberg económico, interseccionalidad, género y racismo, se puede abordar el concepto de economía feminista, una propuesta política de transformación de la realidad. La idea central es que el género tiene una importancia económica no irrelevante: a algunos sujetos se les ha otorgado autoridad, porque las disciplinas están atravesadas por sesgos comunes, entre los más significativos: sesgo antropocéntrico, sesgo androcéntrico y sesgo eurocéntrico; pero también existen otros, como el sesgo centralista, urbanocéntrico, heteronormativo, capacitista, clasista, adultocéntrico. Dando un paso atrás, el principio de la economía es cómo gestionar los recursos escasos en relación a una amplia alternativa de usarlos (más o menos eficientes) y

el agente prioritario para gestionarlos es el mercado, en nuestro caso, capitalista. La propuesta de la economía feminista se basa en reconocer cuáles son las necesidades de las personas y cuáles son los recursos que sirven para satisfacerlas; a partir de eso, se quiere demostrar como el mercado no es la única forma de producirlos o gestionarlos. Por ejemplo, se considera la naturaleza, que permite la vida, la red social comunitaria, el hogar, el estado. La idea es centrarse primero en las necesidades para luego poder reconocer las esferas que permiten satisfacerlas, en cambio, partiendo del mercado, sólo se reconocerá el dinero como necesidad principal. El centro es entender que las necesidades de la sociedad no son sólo materiales, no solo se satisfacen con bienes y servicios, ya que ésta se compone por seres interdependientes, que requieren del cuidado que, como se ha visto, demasiadas veces se invisibiliza, aunque es una parte fundamental de la economía (Rodríguez Enríquez, 2015). La economía feminista explica cómo la economía es más que mercado, que el género sí importa, que el sistema en el que vivimos es heteropatriarcal y que no es posible lograr la igualdad sin poner patas arriba el sistema económico, por tanto, el propósito de esta propuesta es visibilizar lo invisibilizado: por ejemplo, que los cuidados son un problema social que compete a todas las personas, independientemente de su género, nivel de ingresos, edad, etnia, estatus migratorio, ubicación geográfica, un asunto que no pertenece al ámbito familiar y privado, sino que tiene que es algo estructural.

La razón por la que se invisibiliza una parte tan importante de la sociedad y de la forma que las personas tienen de estar en ella es que lo que se considera el centro, alrededor del cual todas las relaciones se construyen, es el ser humano, la razón: el problema es que este “ser humano”, en la realidad epistémica, es blanco, burgués, varón, adulto, urbano, sin discapacidad y cuando se consideran a las mujeres, se les incorpora a las mujeres blancas, adultas, urbanas. Esto pasa porque la sociedad es sesgada, es decir, se piensa a partir de estas estructuras:

- **Sesgo antropocéntrico:** desde el punto de vista de la economía, la naturaleza siempre ha tenido un rol marginal, cuando no directamente un recurso a explotar, visto como infinito, para dominar y controlar cuando falla. Hay una desconexión absoluta de las personas respecto a la naturaleza, como si no siguiéramos el mismo ciclo.
- **Sesgo androcéntrico:** el ser humano no es general, es un hombre con ciertas características, la experiencia masculina es lo que se ha convertido en la norma. Esto tiene consecuencias clave en la economía: se invisibiliza a la mujer como sujeto de estudio y de aportación, como conocedora de la ciencia. La historia del pensamiento económico es masculina y europea, por tanto se ha invisibilizado a las

mujeres como sujeto de estudio, este sesgo se traslada a todos los ámbitos (tecnología, medicina, literatura..).

- **Sesgo occidentalista:** Se ha tratado de hablar de la experiencia eurocéntrica u occidental como la universal, sobre todo el ámbito urbano anglosaxon. La colonialidad es la “cara b” de la modernidad, ha generado otredades que no se consideran.

4. MARCO NORMATIVO

Imagina cuánto más felices seríamos, cuánta más libertad tendríamos para ser nosotros y nosotras mismas, si no tuviésemos el peso de las expectativas de género.



Chimamanda Ngozi Adichie⁷

⁷ Chimamanda Ngozi Adichie (Abba, Enugu, 15 de septiembre de 1977) es una escritora, novelista y dramaturga feminista nigeriana. En 2021 ha sido reconocida por la BBC como una de las 100 Mujeres (BBC) inspiradoras e influyentes de todo el mundo.
Fuente: [vulture.com](https://www.vulture.com)

El FEPP acoge en el marco normativo de esta Política de Género aquellas declaraciones, leyes y normas de ámbito universal y de la República del Ecuador que abordan los principios de equidad de género. Estos artículos y recomendaciones, dan cobertura a los principios que el FEPP tiene tanto para articular sus relaciones laborales como para su trabajo con los sectores populares del Ecuador.

4.1 Tratados y declaraciones internacionales

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), se recoge en el artículo 1, que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. En el artículo 2; que toda persona tiene todos los derechos y libertades sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Aunque la declaración universal se sostiene sobre los pilares esenciales de la plena igualdad, es importante señalar que, en la práctica, las mujeres no vienen disfrutando de manera libre e igualitaria de dichos derechos, también por razones históricas y patrones culturales que dificultan la equidad de género.

Es importante, por tanto, ver y valorar las situaciones de discriminación hacia las mujeres y la señalización de los derechos que específicamente deben ser protegidos. Respondiendo a ello, en 1993 en la Conferencia Mundial de los Derechos Humanos de Viena, la comunidad internacional declaró que *"los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales"*.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), primer instrumento internacional jurídicamente vinculante que prohíbe la discriminación hacia la mujer y obliga a los gobiernos a adoptar medidas de acción afirmativa para promover la equidad de género, aprobada por la Asamblea General de la ONU en diciembre de 1979, proclama el principio de igualdad de mujeres y hombres.

La CEDAW también hace recomendaciones y da pautas sobre la igualdad en el empleo en su artículo 11; sobre prestaciones económicas sociales en su artículo 13 y sobre salud y derechos sexuales y reproductivos (DDSSRR), en su artículo 12. En su recomendación nº19 establece que la propia definición de discriminación incluye la violencia de género como una de las más graves situaciones discriminatorias hacia la mujer.

En la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, 189 gobiernos, entre ellos el Ecuatoriano, adoptan la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, para eliminar los obstáculos a la

participación de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada. Todo esto implica medidas en doce áreas relacionadas con: **feminización de la pobreza**, acceso de la mujer a la **educación**, a los sistemas de **salud**, a las **estructuras económicas**, al poder y a los espacios de **toma de decisiones**, a la representación en los **medios de comunicación**; a la gestión y salvaguardia de **recursos naturales** y medioambiente; a los **mecanismos institucionales** para el adelanto de la mujer, la protección de los **DDHH**; la **violación** de niñas; la **violencia** contra la mujer y el papel de la mujer en los **conflictos armados**.

4.2 Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Los ODS fueron promulgados por la ONU en septiembre de 2015, tienen una vigencia de 15 años y tienen la finalidad de erradicar la pobreza, combatir la desigualdad y la injusticia y enfrentar los efectos e impactos del cambio climático.

Hay 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible con 169 metas y complementan los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Los ODS fueron resultado de un proceso de negociación que involucró a los 193 Estados Miembros de la ONU y también la participación sin precedentes de la sociedad civil y otras partes interesadas.

Hacemos especial hincapié en el **ODS 5**, que plantea la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Concretamente el objetivo n° 5 se redacta así:

“Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

No obstante, aunque en el mencionado objetivo 5 se desarrolla de forma específica el tema de la igualdad entre los géneros, en varios de los objetivos hay metas relacionadas con dicha igualdad, como lo presentamos en el siguiente cuadro, justamente porque la igualdad de género es un tema transversal y necesaria para alcanzar los demás objetivos y derechos humanos:

ODS	Metas de Igualdad de Género al 2030
Objetivo 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.	• 1.2: reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres y niños de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones. • 1.4: garantizar que todos los hombres y mujeres, en particular los pobres y los vulnerables, tengan los mismos derechos a los recursos económicos, así como acceso a los servicios básicos, la

	propiedad y el control de las tierras y otros bienes, la herencia, los recursos naturales, las nuevas tecnologías apropiadas y los servicios financieros, incluida la microfinanciación. ● 1.5.b: crear marcos normativos sólidos en los planos nacional, regional e internacional, sobre la base de estrategias de desarrollo en favor de los pobres que tengan en cuenta las cuestiones de género, a fin de apoyar la inversión acelerada en medidas para erradicar la pobreza.
Objetivo 2: Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.	● 2.2: poner fin a todas las formas de malnutrición, y abordar las necesidades de nutrición de las adolescentes, las mujeres embarazadas y lactantes y los adultos mayores . ● 2.3: duplicar la productividad agrícola y los ingresos de los productores de alimentos en pequeña escala, en particular las mujeres (...) mediante un acceso seguro y equitativo a las tierras, a otros recursos de producción e insumos, conocimientos, servicios financieros, mercados y oportunidades para la generación de valor añadido y empleos no agrícolas.
Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades	● 3.1: reducir la tasa mundial de mortalidad materna a menos de 70 por cada 100.000 nacidos vivos. ● 3.2: poner fin a las muertes de recién nacidos y de niños menores de 5 años. ● 3.7: garantizar el acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva, incluidos los de planificación de la familia, información y educación, y la integración de la salud reproductiva en las estrategias y los programas nacionales
Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida.	● 4.1: asegurar que las niñas y los niños terminen la enseñanza primaria y secundaria, que ha de ser gratuita, equitativa y de calidad y producir resultados de aprendizaje pertinentes y efectivos. ● 4.2: asegurar que las niñas y los niños tengan acceso a servicios de atención y desarrollo en la primera infancia y educación preescolar de calidad, a fin de que estén preparados para la enseñanza primaria.

	● 4.3: asegurar el acceso igualitario de hombres y mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria. ● 4.5: eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional..
Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.	● 5.1: poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas . ● 5.2: eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación. ● 5.3: eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina. ● 5.4: reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia. ● 5.5: asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en la vida política, económica y pública. ● 5.6: asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos. ● 5.a: emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales. ● 5.b: mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones. ● 5.c: aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.
Objetivo 6: Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el	● 6.1: lograr el acceso universal y equitativo al agua potable a un precio asequible. ● 6.2: lograr el acceso a servicios de saneamiento e

saneamiento.	higiene adecuados y equitativos (...) prestando especial atención a las necesidades de las mujeres y las niñas.
Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.	• 8.5: lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
Objetivo 10: Reducir la desigualdad en y entre los países.	• 10.2: potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición. • 10.3: garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.
Objetivo 11: Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos , seguros, resilientes y sostenibles.	• 11.7: proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles, en particular para las mujeres y los niños, las personas de edad y las personas con discapacidad.
Objetivo 16: Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas.	• 16.1: reducir todas las formas de violencia y las correspondientes tasas de mortalidad. • 16.2: poner fin al maltrato, la explotación, la trata y todas las formas de violencia y tortura contra los niños.

4.3 La Igualdad de género en la Constitución de la República del Ecuador 2008

Se inserta en el marco de los acuerdos internacionales firmados por el Ecuador y recoge los derechos de igualdad, que se reflejan en diferentes artículos a lo largo de todo el texto constitucional. Desde la misma, se emana la Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género 2014-2017, que reivindica a las y los sujetos de derechos, propone intervenciones públicas para la superación de las brechas de desigualdad. Su propósito radica en la transformación de las relaciones sociales discriminatorias hacia un Estado en el

que la igualdad real o sustantiva sea garantizada; se enmarca en el Buen Vivir como horizonte del quehacer del Estado, para posibilitar la desestructuración de las herencias coloniales del neoliberalismo.

A continuación se recogen los principales enunciados de estos marcos normativos:

Art. 11.2: Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción (...). El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

Art. 27: La educación tiene como una de sus prioridades promover la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz.

Art. 32: El estado garantiza el derecho a la salud, incluyendo la salud sexual y reproductiva con equidad de género y generacional.

Art. 34: El estado garantiza a todas las personas el acceso a la seguridad social, incluyendo a las mujeres que se dedican al trabajo en el hogar, que es reconocido como un trabajo real.

Art.35: Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada. La misma atención recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.

Art. 43: Se fortalecen los derechos de las mujeres embarazadas con la gratuidad en los servicios, la no discriminación, la atención prioritaria en su salud y en su recuperación posterior al parto.

Art.46: Medidas de protección para niñas, niños y adolescentes. Protección frente a la influencia de mensajes, difundidos a través de cualquier medio, que promuevan la violencia, o la discriminación. Las políticas públicas de comunicación priorizarán su educación y el respeto a sus derechos.

Art. 65 y 116: La representación paritaria de hombres y mujeres en los cargos de elección popular y en los cargos de la función pública.

Art. 66, 9 y 10: El derecho a tomar decisiones libres sobre su sexualidad, salud y vida reproductiva y a decidir cuándo y cuántos hijos tener.

Art. 67 a 69: La igualdad de derechos y obligaciones y capacidad legal en la pareja y la igualdad de derechos para la toma de decisiones en la sociedad conyugal.

Art. 70: El Estado ejecutará políticas para alcanzar la igualdad de género e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su aplicación en el sector público.

Art. 77, 8: Se excluyen de la prohibición de declarar en contra de la pareja o familia los casos de violencia intrafamiliar, sexual y de género.

Art. 83, 14: Se respetan y reconocen las diferencias étnicas, nacionales, sociales, generacionales, de género, y la orientación e identidad sexual.

Art 156 y 157: Se crean los consejos nacionales de la igualdad que tienen la responsabilidad de formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas relacionadas con las temáticas de género, étnicas, generacionales, interculturales, de discapacidades y movilidad humana.

Art. 331 a 333: Igualdad de hombres y mujeres en el trabajo. Los puntos son los siguientes: eliminación de desigualdades, a igual trabajo igual sueldo, eliminación del acoso, reconocimiento de las labores de sustento como trabajo y ampliación de la cobertura de seguridad social al trabajo en el hogar.

Art. 358. Salud. El sistema nacional se guiará por los principios generales del sistema nacional de inclusión y equidad social, y por los de bioética, suficiencia e interculturalidad, con enfoque de género y generacional.

4.4 Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Enero de 2018.

En enero de 2018 la Asamblea Nacional expidió la Ley Orgánica para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres. En esta ley se plantean los siguientes **enfoques**:

- Derechos humanos
- Interculturalidad

- Género
- Intergeneracionalidad
- Interseccionalidad
- integralidad

Como **principios rectores** se establecen:

- Igualdad y no discriminación
- Diversidad
- Pro-persona
- Transversalidad
- Empoderamiento
- Progresividad
- Autonomía

Posteriormente se establecen **23 derechos** que deben ser preservados. Al momento de analizar los tipos de violencia que sufren las mujeres se detallan los siguientes:

- Violencia física
- Violencia psicológica
- Violencia sexual
- Violencia económica y patrimonial
- Violencia simbólica
- Violencia política
- Violencia gineco-obstétrica

La ley establece igualmente un análisis de los distintos espacios o ámbitos donde se ejercen los distintos tipos de violencia: el intrafamiliar o doméstico, educativo, laboral, deportivo, estatal-institucional, mediático-cibernético, público-comunitario, centros e instituciones de salud, emergencias y situaciones humanitarias.

4.5 La igualdad de género en las leyes secundarias y en las acciones gubernamentales

En concordancia con lo que se establece en la **Constitución de 2008**, las leyes orgánicas que la complementan han ido desarrollando los aspectos fundamentales que se han analizado. Entre otras cosas, se ha conformado en 2012 el Consejo Nacional para la Igualdad de Género y se ha creado la nueva ley de Justicia Laboral, ésta contempla:

- La afiliación a la seguridad social de las mujeres que trabajan en tareas de sustento

- La defensa laboral de las personas embarazadas que prohíbe totalmente su despido y les garantiza los derechos laborales
- La igualdad de derechos laborales para trabajadoras/es del servicio doméstico

Asimismo:

- Se han equiparado sueldos y presencia en puestos de trabajo de hombres y mujeres en el sector público
- En la Ley de Recursos Hídricos se han tomado en cuenta los aspectos relacionados con la igualdad de género
- Las comisarías de la mujer y la familia asumen los casos de violencia intrafamiliar, sexual y de género, incrementando notablemente su capacidad de intervención y recursos.

En líneas generales se puede afirmar que hay un avance importante en el camino hacia la igualdad de género.

4.6 Conclusiones

El derecho, siendo importante, no es suficiente⁸.

Los derechos, las normas, las declaraciones son una parte importante de reconocimiento, un buen punto de partida, pero no de llegada. A menudo se presentan los derechos como algo universal, pero no es posible ofrecer una definición abstracta de los derechos humanos, al contrario, hay que cuestionar su pretensión de neutralidad axiológica. Buena parte del desarrollo normativo, la mayor parte de la jurisprudencia, la doctrina, surgen a partir de la visión liberal de los derechos, por tanto hay que reconocer esta voluntad política y preguntarse cómo se puede avanzar en función del reconocimiento de las diferencias humanas, culturales, pero responsables de la historia que nos precede. Desde el FEPP se quiere romper con las fundamentaciones de tipo metafísico, más bien se busca inscribir los derechos en los contextos en los que surgen, reconociendo un contexto de pluralismo. La abstracción de los derechos, la voluntad de construir algo universal, es lo que quita la materialidad histórica de los sujetos; estos se universalizan, se generalizan, es decir, se trata de presentar un sujeto de derecho universal, aunque quien formula la norma siempre es un sujeto particular y, por ello, un sujeto teorizante sesgado y con características precisas, es decir, que estos se formularon desde una perspectiva androcéntrica, occidental,

⁸ Herrera Flores, Joaquín (2008)

colonial y capitalista. Desde el FEPP existe la voluntad de incluir las demás perspectivas, partiendo desde un enfoque de género, aplicado en entornos rurales, no blancos, diversos.

5. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

No estoy aceptando las cosas que no puedo cambiar, estoy cambiando las cosas que no puedo aceptar.



Angela Davis⁹

⁹ Angela Yvonne Davis (Birmingham, Alabama, Estados Unidos, 26 de enero de 1944) es una filósofa, política, activista afrodescendiente y profesora del Departamento de Historia de la Conciencia en la Universidad de California en Santa Cruz de Estados Unidos. Declarada por el TIME "Mujer del Año" en 1971.
Fuente: [time.com](https://www.time.com)

El objetivo de esta política es *“asegurar la transversalización de la equidad de género en las acciones internas y externas que se llevan a cabo en el FEPP, además de fortalecer y visibilizar el compromiso político con la equidad de género y todos los derechos de las mujeres”*. La presente política de género supone una herramienta de trabajo para orientar la incorporación del enfoque de género en todos los procedimientos y proyectos llevados a cabo por el FEPP.

La presente política de género es:

- Colectivo-Integral, ya que pretende incidir positivamente no solo en la situación de las mujeres, sino en todo el equipo de trabajo.
- Transversal, porque implica a todas las áreas del FEPP.
- Dinámica, porque es progresiva, se somete a cambios constantes.
- Sistemático-coherente, teniendo como objetivo final la igualdad real, consiguiéndola por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- Flexible, ya que se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades del FEPP.

El FEPP lleva a cabo su labor en sectores del país donde, por dinámicas ligadas a las condiciones económicas, climáticas, políticas y sociales, las brechas de género, ya existentes a nivel nacional, se ven incrementadas, respecto a las oportunidades de acceso, uso, gestión y control de recursos medioambientales, económicos, sociales y culturales, perpetuando la feminización de la pobreza y agudizando la inseguridad de las personas más vulnerables y, en particular, de las mujeres, niñas y personas no binarias. En este contexto, la única forma de lograr un cambio transformador pasa por un esfuerzo hacia la justicia de género y la justicia climática, entiendo estas dos componentes como partes fundamentales del mismo proceso hacia un desarrollo sostenible e inclusivo (Anderson, 1994)

En los contextos rurales en los que el FEPP lleva a cabo su labor, las mujeres se enfrentan a mayores riesgos que los hombres, ya que están más expuestas a las condiciones de peligro y son más vulnerables. Las razones son múltiples: una de ellas es la desigualdad estructural, otra es la marginación económica de las mujeres, respecto a esto, la FAO (2013) destaca cómo las mujeres todavía se enfrentan a la discriminación basada en género en cuanto a la propiedad de la tierra y el acceso a los recursos naturales, al crédito... Otra razón destacable es la influencia de las normas socioculturales y religiosas sobre los roles de género, que en la mayoría de las ocasiones limitan la capacidad de las mujeres para tomar decisiones en situaciones de necesidad y/o peligro.

Entonces, para integrar el enfoque de género en los proyectos, hay que considerar la dimensión ambiental, económica y social, como la de género, a través de la herramienta de la interseccionalidad, enfocándose en estos aspectos:

- El uso, acceso, gestión y control de los recursos naturales, de los medios de información, de las tecnologías y de los insumos.
- Los servicios ecosistémicos específicos del contexto.
- El impacto ambiental diferenciado que producen los proyectos.
- Los roles y responsabilidades de género.
- Los distintos niveles de exposición, sensibilidad, vulnerabilidad y riesgo frente a las situaciones y las capacidades de enfrentamientos o adaptaciones a las mismas.

5.1 Género y ambiente

Para el FEPP, que desarrolla la mayoría de su labor en ámbitos rurales del Ecuador, es fundamental adoptar un enfoque de género que tenga en cuenta la estrecha relación entre ambiente y género.

El trabajo del primer sector es, desde siempre, el menos reconocido, valorado y remunerado, por tanto, para seguir explotando el territorio de forma conveniente, que se enmarca en el sistema extremadamente productivo y capitalista de hoy en día, es necesario recurrir a las bolsas de pobreza de la ciudad y, por eso, conocer de interseccionalidad, para ahorrar cada vez más en mano de obra. Así es como el sector rural sigue siendo el más pobre, más necesitado y más oprimido de la sociedad: aquí es donde el FEPP interviene, para que se dejen de reproducir los mismos patrones de materialización de los dispositivos de opresión y explotación.

Las mujeres suponen gran parte de la fuerza de trabajo del sector primario, en el mundo ellas recolectan el 80% de los productos, pero solo en 28 países las mujeres tienen los mismos derechos de acceso a la tierra que los hombres. Dentro del ámbito rural, cada año mueren cerca de 4.000.000 de personas por combustión de leña, carbón, o excrementos, de estos, la mayoría son mujeres y niñas que están en estos ambientes contaminados, ocupándose de trabajo reproductivo y de cuidado. De la misma forma, en ocasión de desastres naturales, ellas son las que más se desplazan o que más necesitan atención de emergencia, entonces cabe preguntarse por qué las mujeres son las más vulnerables al cambio climático: una respuesta se puede encontrar en el acceso limitado a los recursos, en la dependencia de los recursos naturales y en la división de roles, en la falta de educación y de acceso a la información, en los derechos restringidos y en la poca posibilidad de toma de

decisiones. Por tanto, el objetivo del FEPP es aportar en la generación de un cambio que haga posible la distribución equitativa de los recursos naturales, la participación equitativa en la gestión de los recursos naturales, el reconocimiento de las identidades y de la historia colectiva. El derecho a un medio ambiente sano, reconocido por el HRC de la ONU¹⁰, establece que todos tienen derechos a vivir en un medio ambiente adecuado para su bienestar, pero está todavía lejos de ser realidad.

A la hora de implementar un proyecto que tenga que ver con el género y el medio ambiente, es necesario tomar en cuenta tres aspectos fundamentales de la vida de cada mujer: **la vida laboral**, que incluye el trabajo reproductivo y productivo, ingresos económicos, acceso y control de los recursos, capacidad de toma de decisiones, redes sociales activas; **la vida familiar**, compuesta por tareas domésticas, carga de cuidado, acceso y control de recursos, capacidad de toma de decisiones, redes de sostenimiento; y **la vida personal**, que incluye la educación, la salud sexual y reproductiva, la salud emocional, el ocio, la cultura, el deporte y las redes sociales de apoyo. Hay que mirar cómo influye el medio ambiente en los aspectos de la esfera de la vida y cómo éstas influyen en el medio ambiente: existe una estrecha relación entre género y medio ambiente, no obstante las políticas climáticas que se han adoptados están ancladas en un sistema que ha invisibilizado las desigualdades de género, clase y personas racializadas, por tanto hay anchas brechas de género en las relaciones interactivas con el medio ambiente. Las mujeres y las poblaciones en situación de vulnerabilidad han estado fuera de las decisiones de gobernanza del cambio climático y medioambiental, entonces hay que cuestionar las relaciones patriarcales y capitalistas que se reproducen una y otra vez en las políticas y el sistema que está encargado del diseño de las políticas públicas. Las brechas de género ambientales siguen existiendo, sobre en todo en tema de: **acceso y control de recursos** (tenencia de la tierra, segregación salarial, acceso a la economía formal, falta educación financiera); **división sexual** del trabajo y trabajo **no remunerado** (pobreza de tiempo, falta de sistemas nacionales de cuidado, feminización del cuidado, vulnerabilidad al cambio climático); **violencia de género** (estrés ambiental y escasez de recursos conducen a un aumento de esta violencia, más de 80% de desplazados por cambio climático son mujeres, falta de agencia de las mujeres víctimas); **participación y representación** igualitaria (toma de decisiones de alto nivel sobre medioambiente es desigual, solo 12% de cargos altos ministeriales).

Por tanto, todos los proyectos implementados por el FEPP tienen que tener este enfoque de género y ambiental, a partir de un análisis profundo que detecte las necesidades prácticas, con base en los roles de género que están asignados a las mujeres en las

¹⁰ Consejo De Derechos Humanos de Naciones Unidas

diferentes culturas. Es importante la identificación de los roles de género, pero también considerar las variables mas alla del sexo: si hay poblaciones originarias, cuáles son las lenguas que se hablan, si hay personas racializadas, personas con discapacidad, personas de la comunidad LGBT, cuales son las condiciones económicas, para no hablar y considerar solo el “techo de cristal” sino también el “suelo pegajoso”.

5.2 Género y desarrollo

Desde el FEPP, existe la voluntad de repensar el concepto de desarrollo, para mirarlo desde un punto de vista diferente y no impuesto. Para hacerlo es necesario:

- descentralizar el desarrollo en sus formas de representación, rechazando el binomio que se ha venido a crear entre desarrollo y progreso/modernización, es decir, rechazar la productividad como única forma de desarrollo.
- imaginar alternativas al desarrollo tal y como se ha entendido en occidente, adoptando una perspectiva diferente, desde el sur.
- cuestionar las prácticas de conocimiento y poder, para dejar de definir desde la academia y empezar a descentrar, para que sean los mismos movimientos sociales desde los territorios los que produzcan las alternativas al desarrollo.

No hay solo una forma de plantear el desarrollo, existen diferentes enfoques alternativos al occidental, una propuesta profundamente etnocéntrica, una visión que ha situado a los países “periféricos” y “subdesarrollados” en una relación de dependencia respecto al centro, la parte del mundo “desarrollada”. Una propuesta alternativa viene desde el economista Amartya Sen, que ha teorizado el desarrollo humano, un proceso en el cual se amplían las oportunidades del ser humano¹¹. El análisis de Sen se centró en los derechos, realizaciones y capacidades humanas, cuando analiza la pobreza plantea que la desigualdad no debe medirse sólo según el acceso a bienes materiales y sociales; por tanto, el desarrollo humano se compone de tres factores:

- Bienestar: ampliar las libertades reales de la gente, para que puedan prosperar.
- Empoderamiento y agencia: permitir la acción de personas y grupos, para llegar a resultados valorables.
- Justicia: ampliar la equidad, preservar los resultados en el tiempo y respetar los derechos humanos y otros objetivos planteados por la sociedad.

¹¹ Biblioteca de Consulta Encarta

Ya que no es posible hablar de desarrollo sin incluir los enfoque de género, es necesario, en esta política, analizar los diferentes enfoques en los que se entrecruzan los componentes de género y desarrollo:

El primero de los enfoques en la planificación del desarrollo, el de **bienestar**, es el más antiguo y simplista: las mujeres se identificaron desde un principio como componentes específicos en los programas de desarrollo, precisamente porque se identificaron por su rol reproductivo, en contraste con el rol de los hombres, el productivo.

Un segundo enfoque, el de la **equidad**, reconoce a las mujeres el rol productivo como agentes económicos, sobre todo en la economía informal y de subsistencia. Con este enfoque se empiezan a señalar los impactos negativos en la igualdad de las estrategias del pasado. Por tanto, se habla de acceso equitativo al empleo y al mercado, para así mejorar la productividad de las actividades femeninas en los trabajos domésticos y remunerado.

Un tercer enfoque, el de la **antipobreza**, liga las desigualdades económicas entre hombres y mujeres con la pobreza, y no con las asimetrías entre los géneros. Su corolario consiste en disminuir las desigualdades de ingresos entre los sexos, con el fin de buscar la igualdad. Las estrategias se orientan a organizar a las mujeres en grupos asociativos, que permitan la generación de proyectos productivos, con el fin de lograr mayores ingresos para las mujeres y sus familias. La falta de acceso de la mujer a la tierra y al capital, así como la discriminación en el mercado laboral, estaban en la base de la subordinación de los hombres hacia las mujeres.

El último enfoque es el de la **eficiencia o productividad**. Este se relaciona con la política neoliberal y hoy se perfila como el de más amplia acogida entre los programas de planificación para el desarrollo. Tal paso se ha dado bajo el supuesto de que, a mayor participación en el desarrollo corresponde mayor equidad, por tanto ha aparecido la preocupación de que las mujeres son esenciales para el éxito de los esfuerzos del desarrollo en su conjunto. Desafortunadamente, de esta premisa no se derivó que el desarrollo, como una meta en sí misma, debía mejorar la condición y la posición de la mujer, tal como Kate Young (1991) lo definió.

Desde el FEPP, con la presente Política de Género, se quiere lograr una verdadera compenetración de los conceptos de género y desarrollo. Se cree que es fundamental tomar en consideración la componente del género, siendo un eje transversal de la labor de la Fundación, por ser parte integrante de las acciones que llevan las poblaciones con la que se trabaja a un desarrollo integral y real, que no deje atrás a las mujeres. Con este apartado se

quiere enfatizar la centralidad del tema para el logro de un desarrollo orientado por la titularidad de derechos y como una condición para el desarrollo productivo con igualdad social.

5.3 El género en los proyectos

En el marco de los proyectos es necesario considerar la pertinencia de género, es decir, la relevancia de una determinada política, programa o proyecto en relación al género. Ninguna acción es neutral, sino que tienen impactos diferenciados por género, por tanto hay que aplicar este enfoque desde un inicio. A la hora de implementar un proyecto, no hay que pensar en las mujeres dentro del marco del desarrollo (MED), porque este tipo de enfoque reitera las dinámicas de un sistema patriarcal, en cambio, es útil considerar el **enfoque GED** (Género en el Desarrollo), que tiene que ver con la garantía de los derechos, las oportunidades de acceso, el desarrollo de capacidades, disfrute de los bienes sociales y la creación de condiciones fortalecer la autoestima individual y colectiva de las mujeres. Es un enfoque que no quiere integrar a las mujeres en procesos de desarrollo igualmente atados al sistema patriarcal, sino busca un cambio en los paradigmas del desarrollo en forma general (González, 2009).

El objetivo de esta Política, en el ámbito de los proyectos, es impulsar una planificación con enfoque territorial, donde las visiones de las mujeres, hombres, niños, niñas, personas de la tercera edad, grupos en movilidad y discapacitados se encuentren reflejados en los diagnósticos previos, reflejando sus planes de desarrollo local, ya que, teniendo distintas necesidades, no es posible esperarse mismos efectos y resultados tanto en hombre como en mujeres. Para lograr esto, es importante agregar y recopilar siempre datos e informaciones sobre el cumplimiento o incumplimiento de los derechos de todos los beneficiarios a quienes el proyecto se refiere, nombrando también características culturales de la población, que puedan aproximar a su realidad en intrínseca relación con sus recursos.

5.4 El género en la economía popular y solidaria

Como se ha visto en el apartado dedicado al trabajo y la economía, existe una segregación horizontal y vertical laboral, además de una división sexual de las mansiones. En la gran mayoría de los casos las mujeres se encargan tanto del trabajo productivo, como del reproductivo y el comunitario, lo cual muchas veces lleva a una sobrecarga de trabajo en las mujeres. A pesar de la no valoración, se entiende el cuidado como la base de la economía y, por ello, es importante cuantificarlo y redistribuirlo adecuadamente. Partiendo de esto, es

necesario intervenir para una mejor y más equitativa distribución del trabajo, a la vez que fortalecer las iniciativas de las mujeres para llegar a un incremento de la calidad de sus condiciones y más independencia económica por su parte.

Uno de los elementos principales para cambiar las relaciones de poder de género es analizar quién tiene el acceso y el control sobre qué recursos, incluso desde un enfoque intercultural. En el trabajo de la soberanía alimentaria y producción agraria el acceso a recursos, es primordial para establecer relaciones equitativas de género y mejorar la condición de las mujeres, y éstas con su entorno, con la consiguiente mejora de las condiciones sociales de las comunidades de trabajo.

En Ecuador, los datos sobre acceso a crédito para las mujeres muestran gran desigualdad de acuerdo a la Encuesta de Condiciones de Vida 2006. Además de esto, la mayoría de las mujeres que permanecen en los espacios rurales y trabajan la tierra no son propietarias de la misma. Es importante, desde el FEPP, impulsar el acceso a microcréditos o a las finanzas populares, para llegar a una mayor autonomía económica por parte de las mujeres. Dentro de este contexto, la redistribución en el acceso a bienes y servicios son medidas importantes para combatir la pobreza femenina en el ámbito rural.

Otro objetivo es impulsar la creación de emprendimientos liderados por mujeres, pero para llegar a eso, hay que analizar los factores de discriminación y poder que se dan en las cadenas de valor. Habitualmente los emprendimientos de mujeres no son reconocidos en el mercado por cuestiones de discriminación que hay que tratar de eliminar, por tanto, es importante estar centrados en los factores de género que afectan a los actores que interactúan en las cadenas de valor, donde no sólo es importante desagregar los datos por sexo sino que hay que indagar en los posibles obstáculos y soluciones para superar la desigualdad en este campo. Por ello desde los proyectos se tendrá que brindar capacitación y compromiso de asistencia técnica supeditado a la creación de espacios para inclusión de mujeres.

6. ESTRATEGIAS

No podemos avanzar todos, si a la mitad se nos deja atrás



Malala Yousafzai¹²

¹² Malala Yousafzai (Mingora, 12 de julio de 1997) es una activista pakistaní residente en el Reino Unido desde el atentado sufrido el 9 de octubre de 2012 con 15 años. Recibió el Premio Nobel de la Paz en 2014 a los 17 años, convirtiéndose en la persona más joven en acceder a ese galardón. Fuente: brilliantminds.co

La estrategia adoptada por la política es aquella de implementar un enfoque de género transformador en los proyectos desarrollados por el FEPP, para promover los derechos de la mujer y la equidad de género. La implementación de las estrategias de aplicación de la política de género supondrá la puesta en marcha de procesos con enfoque de género integrado, que serán los principales canales de sensibilización y apropiación de la política de género en el FEPP. La presente Política de Género se enmarca en la planificación estratégica del FEPP, por tanto se estima que los objetivos propuestos se alcancen en los cinco años considerados en el plan.

El tipo de enfoque que se sugiere en esta Política es GED (Género en Desarrollo), que se diferencia del planteamiento que se basa en el concepto de Mujer en el Desarrollo. El concepto de GED tiene que ver con la garantía de los derechos, las oportunidades de acceso, el desarrollo de capacidades, disfrute de los bienes sociales y la creación de condiciones fortalecer la autoestima individual y colectiva de las mujeres, mientras que el enfoque Mujeres en el Desarrollo mantiene las relaciones de poder, la mujer es vulnerable y sujeto pasivo del desarrollo.

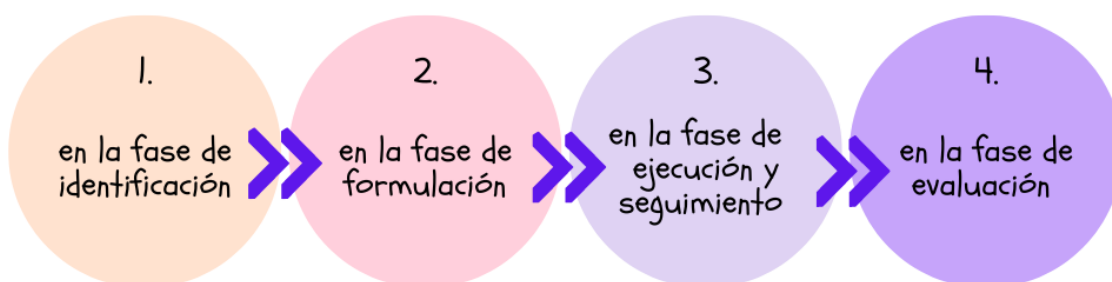
Esta política de género tiene como objetivo establecer un marco de trabajo con enfoque de género, para lo cual se plantean las siguientes estrategias.

1. Integrar en todos los proyectos llevados a cabo por el FEPP la perspectiva de género. Para hacerlo, es necesario institucionalizar el compromiso con la equidad y la transversalización de género, generando conciencia y conocimiento en todos los miembros de la institución, a través de espacios y procesos de seguimiento y de trabajo, desde una perspectiva interseccional, que faciliten la implementación de la presente.
2. Comprometerse en la lucha por la erradicación de las desigualdades de género, incidiendo en la efectiva aplicación de los derechos humanos y de todas las demás condiciones que se norman a nivel gubernamental, nacional e institucional. Esto se hace impulsando la apropiación de la política de género por parte de todas las entidades que componen el FEPP, formando, sensibilizando y capacitando en materia de igualdad de género.
3. Favorecer la plena y efectiva participación de las mujeres en la vida laboral, política, económica y pública, en todas las entidades que componen el FEPP. Esto se hace a través de una comunicación externa con enfoque feminista y actuando una incidencia política desde la prospectiva de género.

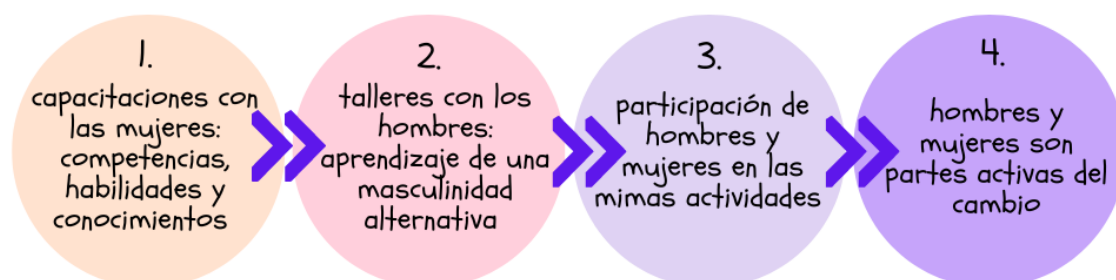
4. Fortalecer y visibilizar el compromiso político con la equidad de género y todos los derechos de las mujeres a través de alianzas estratégicas para reforzar el compromiso de la equidad y de la transversalización de género.

ESTRATEGIAS PARA "ASEGURAR LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LAS ACCIONES EXTERNAS DEL FEPP"

1. INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS



2. CAPACITACIONES DE GÉNERO



6.1 La inclusión del enfoque de género en los proyectos

En todo el ciclo de un proyecto destacan varias fases y, en cada una de ellas, es importante incluir un enfoque de género (AECID, 2015):

6.1.1 La fase de identificación

En esta fase hay que:

- Realizar un análisis que tome en cuenta los servicios ecosistémicos y recursos naturales que están vinculados con el proyecto.

- Considerar los riesgos y vulnerabilidades de la población basándose en un enfoque de género interseccional y, siempre basándose en este enfoque, cuáles son los factores que condicionan estos riesgos y las diferencias existentes en el marco del proyecto.
- Estudiar el impacto diferenciado que las situaciones problemáticas en la que se interviene tienen en hombres y mujeres, además de identificar cuáles son los intereses, necesidades, fortalezas y debilidades de los grupos más vulnerables.
- Los diferentes roles y responsabilidades de género con respecto al acceso, uso, gestión y control de los recursos naturales, materiales y económicos, así como los conflictos, las relaciones y las estructuras de cooperación y dependencia de los colectivos.
- Tomar en cuenta cómo se garantizarán los derechos de mujeres y niñas en la zona de intervención, analizando los costes y beneficios diferenciados para mujeres y hombres.

6.1.2 La fase de formulación

En esta fase hay que incluir todos los indicadores de género, incluidos los que tengan que ver con el medio ambiente que, como se ha visto, es un aspecto necesario a la hora de aplicar un enfoque de género. Algunos pueden ser:

- en relación a la estructura: número de prácticas de gestión sostenible de los recursos naturales con enfoque de género adoptadas.
- en relación a los procesos: número de hombres y mujeres que mejoran su situación en el acceso, uso, gestión y control de los recursos.
- en relación a los resultados: número de hombres y mujeres que implementaron medidas que han tenido un impacto ambiental positivo.
- en relación a la calidad: número de mujeres que participan en la toma de decisiones relativas a los recursos naturales antes y después de la intervención.

Para llegar a ello, es necesario generar capacidades individuales, colectivas y organizaciones, incluidos los más marginalizados, para incrementar sus oportunidades en los procesos de acceso, uso, gestión y control de los recursos naturales. Los proyectos, además, tienen que visibilizar y valorar aspectos como el trabajo no remunerado llevado a cabo por las mujeres, también previendo actividades o estrategias para abordar los conflictos que puedan surgir del cuestionamiento de los roles de género tradicionalmente asignados, para llegar a eso, hay que incluir acciones de sensibilización e implicación de toda la comunidad, incluyendo a hombre y niños, en la eliminación de las desigualdades de

género. Todo esto se tiene que tomar en cuenta a la hora de construir el cronograma del proyecto, considerando todas las acciones (entrevistas, reuniones, talleres) para permitir la creación de confianza y la adecuación a los ritmos de la conversación con la población beneficiaria, así como todos los roles y responsabilidades de género, la división sexual, las estaciones climáticas, el horario del trabajo de los distintos colectivos que participen en las actividades. De la misma forma, cuando se construye el plan financiero, hay que presupuestar la realización de actividades de sensibilización y formación en temas de igualdad, así como la contratación de personal especializado en temas de género.

6.1.3 La fase de ejecución y seguimiento

A la hora de ejecutar el proyecto y realizar su seguimiento es necesario tener en cuenta que se pueden producir cambios, sobre todo en los supuestos medioambientales (a raíz de un fenómeno climático que puede alterar la disponibilidad de recursos), que pueden tener repercusiones en las dinámicas sociales y de género en la zona de intervención.

Considerando esto, es necesario preguntarse, a lo largo de toda esta fase, si siguen válidos los supuestos y las informaciones sobre las características, necesidades e intereses de mujeres y hombres identificadas en un principio, asimismo, si han aparecido limitaciones ambientales, socioculturales y/o normativas durante la ejecución de la intervención que impidan la participación equitativa de las mujeres y los hombres en la distribución de recursos y beneficios. Si hay respuestas afirmativas a estas preguntas, hay que realizar (y, por eso, prever) acciones de mitigación a dichas limitaciones, así como promover el uso sostenible e inclusivo de los recursos naturales que se incluyen en el proyecto.

El FEPP, a partir de la implementación de esta política, presenta una ficha en las varias fases del proyecto, de carácter obligatorio. Es una herramienta que permite asegurar que el enfoque de género se incluya realmente en todas las fases del proyecto (formulación, ejecución y seguimiento) de forma transversal y tomar medidas cuando no lo está.

6.1.4 La fase de evaluación

A lo largo de esta última fase hay que considerar diferentes aspectos:

- Pertinencia: es decir, hay que averiguar si los resultados responden a las necesidades identificadas por la población beneficiaria desde el enfoque de género y si la intervención se enmarca en los compromisos internacionales y nacionales en materia de género.

- Eficacia: es necesario preguntarse si los indicadores identificados han sido adecuados para dar cuenta de los avances en la igualdad de género
- Eficiencia: para averiguar si se ha reducido la brecha de género en el acceso, uso, gestión y control sobre los recursos, si se han modificado los roles y responsabilidades de género y si se ha reducido la vulnerabilidad de la población, en particular de las mujeres y niñas.
- Sostenibilidad: este aspecto es fundamental para una prospectiva futura, es decir, mide como las capacidades instaladas favorecen el avance hacia el pleno respeto de los derechos humanos, sin discriminaciones por razones de género u otras causas.
- Impacto: este componente mide cuales son las capacidades en relación al género que se han instalado al finalizar el proyecto en los y las titulares de derechos, las obligaciones y responsabilidades, así como la apropiación del proyecto por parte de los colectivos más vulnerables que sufren discriminación interseccional.

6.2 Capacitaciones en género

Las capacitaciones en igualdad de género representan un componente esencial del compromiso del FEPP con el avance de la igualdad de género. Se trata de procesos de transformación que tienen como objetivo proporcionar conocimientos, técnicas y herramientas para desarrollar habilidades, cambios de actitudes y comportamientos. Es un proceso continuo y de largo plazo que requiere la voluntad política y el compromiso de todas las partes con el fin de crear sociedades inclusivas que promuevan la igualdad de género. Se considera que las capacitaciones son una estrategia, un medio, para llevar a cabo la transformación individual y colectiva hacia la igualdad de género a través de la concientización, el aprendizaje de la emancipación, la construcción del conocimiento y el desarrollo de habilidades.

Es claramente necesario, por parte de las mujeres, adquirir las competencias, las habilidades y los conocimientos necesarios para avanzar en la igualdad de género en su vida cotidiana y el trabajo, sin embargo, aún más lo es para los hombres. Por esta razones y por todo lo expuesto a lo largo de la presente Política, se considera que, para lograr la equidad, para cambiar las relaciones de poder entre los sexos, hay que incluir la discusión sobre los hombres y la masculinidad, ya que las desigualdades surgen a partir de los roles tradicionales que hombres y mujeres han ido adquiriendo. Es importante incluir este enfoque, porque si la discusión se enfoca solamente en las mujeres, la carga de responsabilidad sobre ellas será mayor: la estrategia propuesta es la inclusión de talleres

con los hombres de las comunidades con las que se trabaja, y que éstos sean parte de las actividades que se llevan a cabo con las mujeres.

Se recomienda que sean los hombres los facilitadores de estos talleres, por lo menos en un primer momento. Se aconseja que la metodología participativa es el hilo conductor de la didáctica de los talleres de masculinidad: el aprendizaje de una masculinidad positiva y alternativa supone el cuestionamiento y ruptura de los esquemas ideológicos tradicionales que sostienen la cultura patriarcal; se hace, entonces, necesario desarrollar procesos educativos que estimulen la participación consciente y activa de las personas desde las vivencias cotidianas, que abran posibilidades al cambio actitudinal necesario para poder re-mirar y re-significar. Lo que se quiere es una educación colectiva que parta de las personas, sus problemas y necesidades; que promueva la participación y las relaciones horizontales, para cambiar las concepciones culturales que legitiman la violencia. El punto de partida en los talleres, que no son solo teóricos, sino traen experiencias e incluyen actividades, son las vivencias concretas de los hombres en su proceso de socialización de género, para lograrlo, hay que rescatar las vivencias concretas de los participantes con respeto y relacionar éstas con los contenidos conceptuales que se buscan transmitir (OSA, 2007).

Cabe mencionar que estas capacitaciones tienen el fin de “romper” con mandatos y encargos patriarcales que llevan ya siglos radicados en la sociedad. El cambio no es algo fácil ni rápido, pero el objetivo fundamental es aprender nuevas maneras de ser, de pensar, de manejar los sentimientos, para construir procesos de equidad y democracia de género. La idea última es prevenir y erradicar todas las formas de violencia y discriminación hacia las mujeres, los niños, niñas, adolescentes, otros hombres, y hacia la naturaleza.

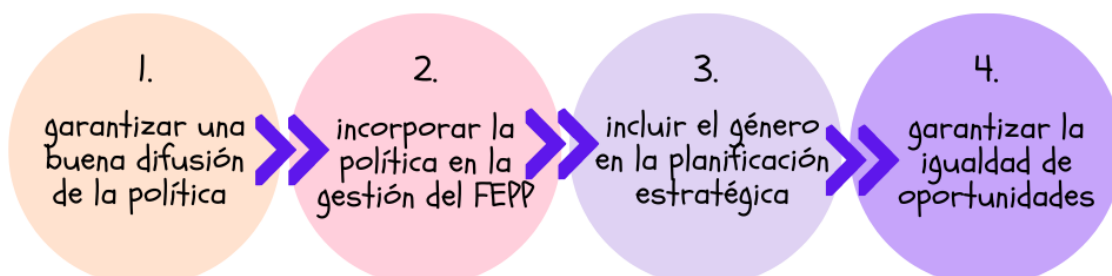
6.3 Difusión de la política de género

La difusión de la presente política se hará de dos formas:

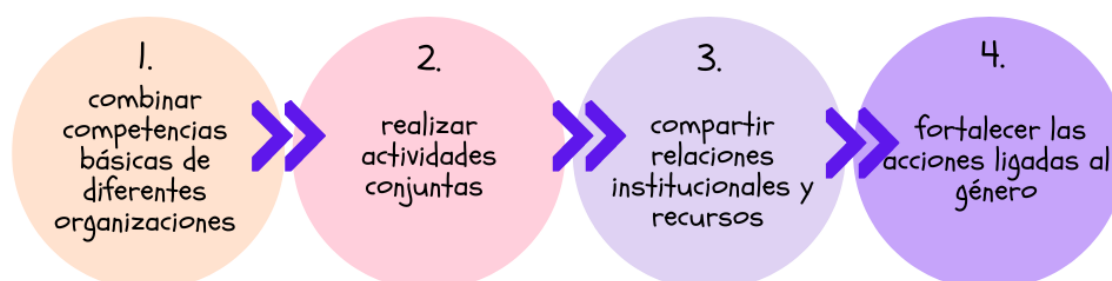
- Difusión interna: dirigida en primer lugar a las personas con responsabilidad en la gestión del FEPP, a las personas implicadas en la gestión de recursos humanos y terminado con la difusión a todo el personal.
- Difusión externa: para dar a conocer la política de género a las instituciones, a las organizaciones y a la sociedad en general. Esta difusión promueve una serie de ventajas para el FEPP, como la mejora de las relaciones con las administraciones públicas y con los colectivos.

ESTRATEGIAS PARA "ASEGURAR LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LAS ACCIONES INTERNAS DEL FEPP" Y "FORTALECER Y VISIBILIZAR EL COMPROMISO POLÍTICO CON LA EQUIDAD DE GÉNERO Y TODOS LOS DERECHOS DE LAS MUJERES"

1. IMPLEMENTAR LA POLÍTICA DE GÉNERO



2. ESTABLECER ALIANZAS ESTRATÉGICAS



6.4 Implementación, seguimiento y evaluación de la Política de Género

La implementación de la Política de Género consiste en la ejecución de cada una de las medidas que se contemplan en el documento. Por ello y para establecer mecanismos y criterios que permitan realizar el seguimiento de su correcta implementación, es necesario recoger opiniones del personal del FEPP, de las personas destinatarias, para poder identificar los problemas que puedan aparecer durante la ejecución del plan de igualdad y poder encontrar soluciones¹³.

Al final del periodo previsto en la planificación estratégica será necesario realizar la evaluación de la implementación de la Política de Género. Se evaluará si la política y sus medidas han sido eficaces, si se han cumplido los objetivos y si la situación en relación a la igualdad de género ha mejorado.

¹³ Basándose en las indicaciones contenidas en el *Plan Estratégico del Tercer Sector de acción social. Plan de acción 2007-2010*, de Plataforma de ONG de Acción Social.

Para ello habrá que:

- Difundir externamente la Política de Género del FEPP mediante el uso de medios de comunicación, participación en jornadas y conferencias, etc.
- Formar a los trabajadores y las trabajadoras del FEPP en igualdad de oportunidades para que introduzcan la perspectiva de género en todas las acciones que desarrollen.
- Establecer los mecanismos para la difusión interna de la política de la organización en materia de igualdad.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en la imagen proyectada (web, personas que asisten a los actos, folletos y materiales de difusión de sus programas...).
- Realizar acciones para equilibrar la presencia de hombres y mujeres en las distintas áreas y departamentos del FEPP.
- Desagregar todos los datos del FEPP por sexo.
- Facilitar el acceso y participación de mujeres en los órganos de decisión del FEPP.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección y promoción del personal.
- Basar el sistema de retribuciones en una valoración neutra respecto al género de los puestos de trabajo.
- Establecer mecanismos para que los trabajadores y trabajadoras del FEPP puedan conciliar su vida laboral, familiar y personal.
- Adecuar ergonómicamente los espacios y recursos compartidos a las características corporales de las mujeres que trabajan en el FEPP, especialmente cuando se trate de mujeres embarazadas.
- Añadir en la planificación estratégica un objetivo específico acerca de la igualdad de género
- Usar herramientas, como las fichas de transversalización de género en todas las fases del proyecto, para asegurarse el efectivo

6.5 Algunas medidas para incorporar la Política de Género en el FEPP

ACCESO AL EMPLEO
• Ofertar los puestos de trabajo vacantes del FEPP nombrándolos en masculino y en femenino • Establecer colaboraciones con entidades formativas para captar mujeres que quieran ocupar puestos de trabajo en sectores masculinizados y hombres en sectores feminizados • Inclusión de mujeres en los equipos de selección de personal
FORMACIÓN
• Asegurar que la oferta formativa del FEPP llegue a toda la plantilla • Introducir módulos formativos en Igualdad de Oportunidades en los cursos del FEPP • Impartir la formación en horario laboral
CONDICIONES SALARIALES
• Valoración objetiva de los puestos de trabajo • Revisión de los complementos salariales • Incluir a las trabajadoras en los sistemas de incentivos • Alcanzar la igualdad salarial, para que todos los trabajadores y las trabajadoras reciban igual remuneración por trabajo de igual valor
PROMOCIÓN
• Diseñar y aplicar medidas de discriminación positiva que favorezcan el ascenso de las trabajadoras • Revisar los procesos de promoción del FEPP • Fomentar y favorecer el acceso de trabajadoras a formación ligada con la promoción
CONCILIACIÓN
• Flexibilidad de horarios • Formar a trabajadores y trabajadoras en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para que los trabajadores hombres se sientan parte implicada en estas medidas • No discriminar la vida personal de la familiar de tal manera que las medidas de conciliación vayan dirigidas a los dos ámbitos en igualdad de condiciones
ACOSO POR RAZONES SEXUALES
• Elaborar un Protocolo de prevención, detección y atención a víctimas de acoso sexual o por razón de sexo • Establecer canales de asesoramiento y denuncia en caso de ser víctima de acoso sexual o por razón de sexo

• Eliminar aquellos elementos que puedan intimidar u ofender a las trabajadoras y los trabajadores
SALUD LABORAL
• Realización de un estudio de prevención de riesgos laborales en puestos de trabajo de la empresa ocupados fundamentalmente por mujeres • Elaboración de un Protocolo de prevención de riesgos laborales para trabajadoras embarazadas • Considerar los desplazamientos como riesgos durante el embarazo

6.6 Alianzas estratégicas

La de las alianzas es una estrategia clave para el FEPP.

El primer paso es estrechar colaboraciones que luego evolucionen en alianzas estratégicas sostenibles, que permitan:

- combinar las competencias básicas de diferentes organizaciones
- realizar actividades conjuntas
- compartir relaciones institucionales y recursos

Buscar alianzas con asociaciones, fundaciones, coaliciones y comités de mujeres es una prioridad para FEPP, una necesidad a cubrir para lograr de forma estratégica sus objetivos. Una alianza va más allá de una iniciativa o relación temporal, sino que complementa esfuerzos de colaboración para fortalecer las acciones ligadas al género. Con este tipo de alianzas se busca fortalecer, colaborar, desarrollar, generar o aportar a un proyecto, cubrir necesidades, además de fortalecer y visibilizar el compromiso político con la equidad de género.

Algunas organizaciones con las que se pueden estrechar alianzas estratégicas:

- Coalición Nacional de Mujeres del Ecuador
- El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- Unión Nacional de Mujeres del Ecuador (UNME)
- Consejo Nacional de Mujeres (CONAMU)
- Centro Ecuatoriano para la Promoción y la Acción de la Mujer (CEPAM)
- Grupos de Sororidad del Servicio Jesuita a Refugiados (JRS)
- La Fundación de Mujeres - CEDEAL
- Women for Women Ecuador (Fundación Mujeres por Mujeres)
- Federaciones provinciales de mujeres

7. BIBLIOGRAFÍA

- AECID (2015), *Guía de la AECID para la Transversalización del Enfoque de Género*.
- Anderson, J. (1994), *La feminización de la pobreza en América Latina*, Entre Mujeres, Lima.
- Arriagada, I. (2005). *Dimensiones de la pobreza y políticas desde una perspectiva de género*. Revista de la CEPAL.
- Biholar, R. (2014). *Challenging the barriers to real equality: Transformative equality*.
- Campos Guadamuz, Á. (2007). *Hombres trabajando con hombres*. Oficina de Seguimiento y Asesoría de Proyectos OSA.
- Cobo Bedia, R., & Ranea, B. (2020). *Breve diccionario de feminismo*. Breve diccionario de feminismo, 1-310.
- FAO (2013) *Gender and Climate Change Research in Agriculture and Food Security for Rural Development - Training Guide*
- Filigrana, P. (2020). *El pueblo gitano contra el Sistema-Mundo: Reflexiones de una activista para el debate (Vol. 28)*. Ediciones Akal.
- González Namendy, M. (2009). *Importancia del abordaje del enfoque de género en programas y proyectos de cooperación al desarrollo* (Doctoral dissertation, Universidad Americana. Managua; Nicaragua).
- Herrera Flores, J. (2008). *La reinención de los derechos humanos*. Sevilla: Atrapasueños.
- Lamas, M. (2000). *Diferencias de sexo, género y diferencia sexual*.
- ONU MUJERES. (2018). *Perfiles de países según la igualdad de género. Nota de orientación*. Nueva York: ONU MUJERES.
- Orozco, D. y Guilcamaigua, G. (2015). *Caja de herramientas metodológicas para la transversalización del enfoque de género e interculturalidad en proyectos de seguridad alimentaria y desarrollo rural*. Ayuda en Acción.
- Plataforma de ONG de Acción Social. *Plan Estratégico del Tercer Sector de acción social. Plan de acción 2007-2010*. 2008.
- Rodríguez Enríquez, C. M. (2015). *Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad*.
- Young, Kate, 1991. "Reflexiones sobre cómo enfrentar las necesidades de las mujeres" en Guzmán, et al (Ed.), *Una nueva mirada: Género en el desarrollo*. Lima, Flora Tristán Entre Mujeres