

Política de género e igualdad REDES

1.- MOTIVACIÓN Y CONTEXTO

REDES busca ser coherente con los principios y valores de todas las entidades que la conforman; por ello este documento trata de establecer una propuesta de trabajo institucional que ilumine criterios, estilos, actividades y proyectos en orden a asegurar el derecho a la equidad de género y la autonomía de la mujer.

Desde diferentes diálogos dentro de la organización surge la necesidad de plasmar todas las inquietudes sobre la realidad de discriminación hacia las niñas y mujeres, con la intención de ser herramientas de cambio desde nuestro trabajo diario se propone iniciar un proceso de transformación con esta perspectiva.

Esta opción está enmarcada en la misión de la propia organización, que pretende la promoción de forma efectiva la equidad de género, así como los derechos y el empoderamiento de las mujeres, mediante intervenciones que generen impactos equitativos. Del mismo modo consideramos que es una orientación imprescindible para quienes trabajamos firmemente en la sensibilización, en la educación transformadora y para el desarrollo y la propuesta de una lectura crítica de la realidad social para crear una cultura de la solidaridad.

Del mismo modo, estos criterios están en sintonía con la prioridad estratégica teniendo siempre presente la promoción de la igualdad y la autonomía de la mujer, en pro de la consecución de los ODS.

Entendemos que este trabajo de REDES por la equidad de género y la autonomía de la mujer es un compromiso de eficacia y coherencia con nuestro trabajo; creemos que es uno de los pilares para alcanzar un horizonte de justicia social.

2.- CONCEPTOS Y CLAVES

A continuación se hace un breve recorrido por algunos conceptos básicos que pueden servir como ruta para el trabajo que se llevará a cabo desde REDES respecto a la igualdad de género y equidad.

Igualdad entre mujeres y hombres: Situación en la que todas las personas son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los estrictos roles sexualizados, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.

La igualdad formal no es sino una primera etapa hacia la igualdad real. Un trato desigual y ciertas medidas incentivadoras (acciones positivas) pueden ser necesarios para compensar discriminaciones pasadas y presentes. Las diferencias entre mujeres y hombres pueden verse influidas por otras diferencias estructurales, la pertenencia étnica y la clase social. Estas dimensiones (y otras como la edad, la diversidad funcional, el estado civil o la orientación sexual) pueden también ser útiles para nuestra evaluación.

Perspectiva o enfoque de género: Análisis de la realidad que explica la vida social, económica y política desde una posición que tiene en cuenta el mundo de las mujeres, sus realidades y sus aportaciones para compararlas con la situación de los derechos de los hombres. Esta técnica de análisis pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a lo aprendido socialmente.

Transversalidad de género: Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los

para las mujeres y hombres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Supone abordar todas las áreas competenciales, en todas las fases de la intervención desde la decisión hasta la evaluación, pasando por la planificación, la gestión y la ejecución. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad.

Empoderamiento: En su sentido más general, el empoderamiento se define como un proceso de cambio mediante el cual las mujeres aumentan su acceso a los mecanismos de poder para mejorar su situación. El concepto de empoderamiento también es específico al contexto y a la población, es decir, no significa lo mismo para todas las personas y en todos los sitios.

El significado de “empoderamiento” siempre va a estar en relación directa con la interpretación que grupos y personas hacen del poder. Cuando hablamos de empoderamiento en género, se está hablando de algo más que de la apertura de los accesos a la toma de decisiones; también debe incluir los procesos que llevan a las personas a percibirse a sí mismas con la capacidad y el derecho a ocupar ese espacio decisorio.

Las mujeres y los derechos humanos

A medida que el movimiento feminista internacional comenzó a ganar fuerza durante los años 70, la Asamblea General declaró 1975 como el Año Internacional de la Mujer y organizó la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, que tuvo lugar en Ciudad de México. A instancias de esta Conferencia, se declaró posteriormente el

Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1976-1985) y se creó el Fondo de Contribuciones Voluntarias para el Decenio.

En 1979, la Asamblea General aprobó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) que a menudo se describe como una Carta Internacional de Derechos Humanos para las mujeres. En sus 30 artículos, esta Convención define explícitamente la discriminación contra las mujeres y establece una hoja de ruta de acción nacional para poner fin a tal forma de discriminación. La Convención se centra en la cultura y la tradición como fuerzas influyentes que dan forma a los roles de género y a las relaciones familiares. Además, es el primer tratado de derechos humanos que ratifica los derechos reproductivos de las mujeres.

En 1980, cinco años después de la conferencia de Ciudad de México, se celebró una Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer en Copenhague. El Programa de Acción resultante requería la adopción de medidas nacionales más rigurosas para asegurar que las mujeres tuvieran la posesión y el control de la propiedad, así como mejoras en los derechos de estas con respecto a la herencia, la custodia de los hijos y la pérdida de la nacionalidad.

En 1985, tuvo lugar en Nairobi la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz. Se convocó en un momento en el que el movimiento por la igualdad de género finalmente había ganado verdadero reconocimiento mundial; al mismo tiempo, 15.000 representantes de organizaciones no gubernamentales (ONG) participaron en un Foro de ONG.

El acontecimiento fue descrito por muchos como «el nacimiento del feminismo a nivel mundial». Al darse cuenta de que los objetivos de la Conferencia de Ciudad de México no se habían alcanzado adecuadamente, los 157 gobiernos participantes aprobaron las

Estrategias de Nairobi Orientadas hacia el Futuro para el año 2000. El documento sentó nuevas bases al declarar que todos los asuntos afectaban a las mujeres.

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995 fue más allá de la de Nairobi. La Plataforma de Acción de Beijing reivindicó los derechos de la mujer como derechos humanos y se comprometió a llevar a cabo acciones específicas para asegurar el respeto de estos derechos.

El 2 de julio de 2010, la Asamblea General de las Naciones Unidas votó unánimemente la creación de un único organismo de la ONU encargado de acelerar el progreso sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. La nueva entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, **ONU Mujeres**, fusionó cuatro instituciones y organismos internacionales: el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), la División para el Adelanto de la Mujer (DAM), la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer.

Las mujeres y los ODS

Las Naciones Unidas centran ahora su labor de desarrollo a nivel mundial en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), creados recientemente. Las mujeres desarrollan un papel esencial en todos los ODS. Estos recogen numerosas metas que se centran en el reconocimiento de la igualdad y del empoderamiento de la mujer como un objetivo y como parte de la solución.

Al Objetivo 5, que busca «Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas», se lo conoce como un objetivo de género en sí mismo porque está dedicado a alcanzar estos fines. Es preciso contar con cambios profundos a nivel jurídico y legislativo para garantizar los derechos de las mujeres del mundo. Aunque 143

países, una cifra récord, habían garantizado la igualdad entre mujeres y hombres en sus constituciones en el año 2014, todavía quedaban 52 que no habían adoptado esta iniciativa.

La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) es el principal órgano internacional intergubernamental dedicado exclusivamente a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Esta Comisión desempeña una labor crucial en la promoción de los derechos de la mujer: documenta la realidad que viven las mujeres en todo el mundo y elabora normas internacionales en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

Eliminación de la violencia contra la mujer

El sistema de las Naciones Unidas continúa prestando especial atención al problema de la violencia contra la mujer. En 1993, la Declaración de la Asamblea General sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer recogía «una definición clara y completa de la violencia contra la mujer, [y] una formulación clara de los derechos que han de aplicarse a fin de lograr la eliminación de la violencia contra la mujer en todas sus formas». Supuso «un compromiso por parte de los Estados de asumir sus responsabilidades, y un compromiso de la comunidad internacional para eliminar la violencia contra la mujer».

En septiembre de 2017, la Unión Europea y la ONU han unido fuerzas para lanzar la Iniciativa Spotlight. Una iniciativa global y plurianual orientada a eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas.

Además del Día internacional de la Mujer y Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, la ONU conmemora otros días internacionales dedicados a dar a conocer diferentes aspectos de

la lucha por la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

El 6 de febrero se celebra el Día Internacional de Tolerancia Cero con la Mutilación Genital Femenina, el 11 de febrero el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, el 19 de junio el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia Sexual en los Conflictos, el 23 de junio el Día Internacional de las Viudas, el 11 de octubre el Día Internacional de la Niña y el 15 de octubre el Día Internacional de las Mujeres Rurales.

Lenguaje Inclusivo en cuanto al género

Dado que el lenguaje es uno de los factores clave que determinan las actitudes culturales y sociales, emplear un lenguaje inclusivo en cuanto al género es una forma sumamente importante de promover la igualdad de género y combatir los prejuicios de género.

Por “lenguaje inclusivo en cuanto al género” se entiende la manera de expresarse oralmente y por escrito sin discriminar a un sexo, género social o identidad de género en particular y sin perpetuar estereotipos de género.

3.- NUESTRAS OPCIONES EN “POLÍTICA DE GÉNERO”

3.1.- En nuestra organización

3.1.1.- En la Política de organización

Desde Redes, estamos impulsando un proceso participativo de diagnóstico y reelaboración de la política de la organización con respecto al género, que debería culminar, no sólo con la redacción de este documento, sino con la revisión general de nuestros planteamientos plasmados en el Plan Estratégico, incorporando la perspectiva de género en la misión, visión, valores como primer paso, así como las medidas de actuación del Plan Estratégico

Esto supone un cambio organizacional y de planteamientos que apunta más allá de las mejoras organizacionales y que intenta promocionar un nuevo paradigma, una nueva cosmovisión organizacional en la que tanto las personas como los valores y objetivos y misión de la organización se vean afectados.

Este planteamiento pretende garantizar la Equidad de Género, tanto en el seno de la entidad como en el impacto de los trabajos, formaciones etc., abordados por Redes.

Para ello, será necesaria la discusión profunda de las entidades en los que respecta a la reelaboración del Plan Estratégico, sus aportaciones y compromiso, así como la elaboración y seguimiento de medidas concretas en el Plan Operativo anual, con revisiones periódicas de sus resultados.

Se propone garantizar a través de un **Equipo Guía de Género** la implementación de este proceso, incluyendo una planificación con un cronograma y calendarización.

3.1.2.- RECURSOS HUMANOS

Selección y contratación de personal

REDES reconoce que la presencia de su personal laboral es esencial para llevar a cabo las tareas de la entidad. La política de selección y contratación pretende elegir y contratar al personal con las cualidades y aptitudes necesarias para cumplir los objetivos estratégicos y respaldar los valores de la misma. REDES hace todo lo posible para garantizar que la selección y contratación de personal se realiza de manera sistemática y eficaz, haciendo uso para ello de las buenas prácticas, adoptando un enfoque proactivo en materia de igualdad y no discriminación y apoyando completamente los fines de la ONGD. El propósito de REDES es anunciar las ofertas de empleo de la forma más amplia posible, ya sea de forma interna (a quienes ya trabajan en la entidad) o externa (al mercado laboral en general). Por este motivo,

una de las directrices que se aplicarán será que REDES se compromete a anunciar las ofertas de trabajo respetando la Política de igualdad de oportunidades y evitando cualquier tipo de discriminación. Este enfoque de género y no discriminación se cuida en la gestión de recursos humanos, ya sea en la contratación del personal, en el funcionamiento de los equipos y departamentos, en la conciliación de la vida laboral y familiar, en la protección a la maternidad y paternidad responsable, y en la formación que capacite a las personas y las posibilite el desarrollo de sus capacidades. Del mismo modo, busca promover la igualdad y equidad de género en todos los niveles y responsabilidades de la organización.

Este enfoque de equidad de género y la autonomía de la mujer ha llevado a revisar, adecuar y reformular algunos de los documentos institucionales desde esta óptica. Se cuida de forma especial la utilización de un lenguaje no sexista en la redacción de ofertas de empleo, convocatorias y documentos.

Grupos de trabajo

Las acciones llevadas a cabo desde REDES se articulan desde sus distintos grupos de trabajo: Incidencia política, Educación transformadora y para la ciudadanía global, Comunicación, Voluntariado Internacional y Proyectos. REDES cuenta además con delegaciones territoriales en Vigo, Zaragoza, Sevilla, Guipúzcoa, Santiago, Badajoz, Navarra, Valladolid y Bizkaia.

Comprometidos con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en los procesos llevados a cabo desde los grupos de trabajo se evita la introducción de sesgos y preferencias por uno u otro sexo. Se valora de la misma forma la asignación de tareas y responsabilidades relacionadas con los cometidos en los que están comprometidos, y se trata de equilibrar que las tareas

consideradas masculinas o femeninas sean desarrolladas indistintamente por hombres y mujeres.

3.2.- En nuestras campañas y acciones de sensibilización

Las campañas y acciones de REDES se llevan a cabo en alianza con otras entidades. Tanto en las acciones concretas como en las campañas cuidamos la equidad de género en los materiales que elaboramos y en todas las comunicaciones que hacemos tanto en el contenido como en la forma: roles, estereotipos, lenguaje, imágenes...

En nuestras acciones y materiales promovemos la educación no sexista y con enfoque de género en la concepción y contenidos.

Relevancia especial tienen los materiales y acciones que se elaboran desde el grupo de trabajo de Política de Género que buscan servir de orientación y guía para las acciones que el resto de grupos elaboran.

4.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

REDES realizará el seguimiento y evaluación a esta propuesta de **Política de Género** para la Entidad, cuyo objetivo será el cumplimiento de las acciones y actividades que aseguren el claro derecho a la igualdad de género.

- El objetivo principal será recabar información sobre el grado de consecución de los objetivos del Plan, el cumplimiento de las acciones, la adecuación de los recursos y procedimientos y la efectividad y eficiencia del Plan.

Propuestas para concretar el seguimiento

- Ø Por un lado, se llevará a cabo un seguimiento de los procesos de organización, RRHH, selección y contratación de personal desde una perspectiva de género y con el fin de que haya la mayor equidad posible.
- Ø Se cuidará que en la atención al voluntariado y a las personas colaboradoras se incorporen los criterios señalados en apartados anteriores.
- Ø Se crearán **fichas de seguimiento** que evalúen la consecución de cada objetivo, actividad y acción determinada para la igualdad a través de los indicadores pertinentes y específicos. Y también para la identificación de nuevas necesidades surgidas.
- Ø Se creará un **Equipo de igualdad**, el cual realizará reuniones de seguimiento con el objetivo de estudiar las fichas mencionadas previamente y ver los resultados.
- Ø Por supuesto, será relevante informar correctamente a todas las personas de REDES, ya sean contratadas, voluntarias o colaboradoras, para que conozcan la Política de Género, así como que todas las personas interesadas puedan tener acceso tanto este documento.
- Ø Tras la finalización de cada Plan estratégico se creará **un informe** que recoja todos los resultados conseguidos, así como conclusiones y propuestas de mejora. La información de este documento se comunicará además al Grupo de Representación, toda la plantilla, personas voluntarias y colaboradores.

Ø El Grupo de Representación, en la última reunión anual, revisará, si fuera necesario, el seguimiento y cumplimiento de este documento.

Este documento de Política de Género de REDES ha sido aprobado en la sesión del Grupo de Representación del 27 de septiembre de 2021.

Miguel A. López Nacarino

Presidente de REDES

Blanca González Mitre

Secretaria de REDES