



# Política de Género e igualdad

## 1.- Motivación y contexto

PROCLADE BÉTICA pretende ser coherente con sus principios y valores; por ello este documento trata de establecer una propuesta de trabajo institucional que ilumine criterios, estilos, actividades y proyectos en orden a asegurar la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres.

Esta opción se enmarca en la misión de la propia organización, que pretende promover el desarrollo integral de las personas y los pueblos en los países más desfavorecidos y de los colectivos marginados de nuestros entornos (Misión, Visión y Valores de Proclade Bética). Del mismo modo se considera una orientación imprescindible para todas aquellas personas que trabajan, ya sea personal técnico ya sea voluntariado, en la sensibilización, en la educación para el desarrollo y la propuesta de una lectura crítica de la realidad social dirigida a la ciudadanía para crear una cultura de la solidaridad.

Se entiende que este trabajo de PROCLADE BÉTICA por la equidad de género es un compromiso de eficacia y coherencia con el trabajo de cooperación internacional; como uno de los pilares en los que apoyarse para contribuir a la erradicación de la pobreza en el mundo y apostando por el lema del Plan Estratégico en vigor “*Sé el cambio que quieres ver en el mundo, genera el cambio que quieres ver en el mundo*”. Se trata, por tanto, de un compromiso con el estilo y estructura de funcionamiento de la propia organización.

## 2.- Conceptos y Claves

Sin intención de entrar en un exhaustivo estudio sobre los conceptos (y partiendo de que ya en la Declaración Universal de los Derechos Humanos se afirma en su artículo primero que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, (...), sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier índole, desde PROCLADE BÉTICA proponemos la clarificación de algunos conceptos:

,

**Igualdad entre mujeres y hombres:** Es la “situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los estrictos roles tradicionales, 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 (de jure) no es sino una primera etapa hacia la igualdad real (de facto). Un trato desigual y ciertas medidas incentivadoras (acciones positivas) pueden ser necesarios para compensar discriminaciones pasadas y presentes. Las diferencias entre hombres y mujeres pueden verse influidas por otras diferencias estructurales, como la raza, la pertenencia étnica y la clase social. Estas dimensiones (y otras como la edad, la discapacidad, el estado civil o la orientación sexual) pueden también ser útiles para nuestra evaluación”. (Guía para la evaluación del impacto en función del género. Comisión Europea)

**Perspectiva o enfoque de género:** La perspectiva de género no queda limitada a incorporar a una determinada actuación o proyecto un “componente femenino” o un “componente de igualdad” entre mujeres y varones. En la adopción de una perspectiva de género inclusiva, no basta con aplicar medidas positivas centradas en ayudar a las mujeres, sino que se han de utilizar las políticas con el fin específico de lograr la igualdad de manera activa y abierta, teniendo en cuenta en la fase de planificación los posibles efectos sobre la situación respectiva de varones y mujeres. Es decir, supone la adopción de estrategias para atender las necesidades específicas de mujeres y varones (Guía para incorporar el enfoque de género en la planificación de políticas sociales. Junta de Andalucía).

**Transversalidad de género:** El principio de transversalidad, acuñado en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (ONU, 1995) y llevado al marco jurídico europeo por el Tratado de Ámsterdam, supone la incorporación de la igualdad de género en todos los planes, programas y proyectos (Unión Europea, 1997). En concreto, supone la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de las políticas, de modo que la perspectiva de género quede incorporada a todos los niveles y en todas las etapas. De ahí que el principio de transversalidad pueda ser descrito como una forma de organización en la toma de decisiones, de manera que éstas siempre se adopten tomando en consideración la perspectiva de la igualdad (Consejo de Europa, 1999).

**Empoderamiento de las mujeres:** 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. (Proyecto EQUAL “En clave de culturas”. Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género)

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio ampliamente reconocido, al menos en el discurso político y social de tratados y políticas internacionales. Pero en las situaciones cotidianas y en la vida concreta puede haber una falta de armonía entre la teoría y la práctica,

que hace que aún hoy la situación de discriminación y desigualdad que sufren las mujeres en muchos ámbitos de su vida, las sitúe en una situación de desventaja en relación a los hombres.

### **3.- Nuestras opciones en “política de género”**

#### **3.1.- En nuestra organización**

PROCLADE BÉTICA reconoce que las personas contratadas son esenciales para el cumplimiento de los fines fundacionales. 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.

PROCLADE BÉTICA se compromete a 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. Las ofertas de empleo se difunden de la forma más amplia posible, ya sea de forma interna (entre las personas de la organización y posiciones cercanas) o externa (al mercado laboral en general). Por este motivo, una de las directrices que se aplica es anunciar las ofertas de trabajo respetando la Política de igualdad de oportunidades y evitando cualquier tipo de discriminación, como recoge el documento de política laboral (Aprobado en Junta Directiva en enero de 2019).

Desde el origen de la organización, sin haber adoptado formalmente un enfoque proactivo en materia de igualdad y no discriminación, el número de mujeres contratadas ha sido significativamente más elevado al de hombres. Este enfoque se cuida en la gestión de los recursos humanos, ya sea en la contratación de 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.

De igual manera se busca promover la igualdad y equidad de género en todos los niveles y responsabilidades de la organización. Especial esfuerzo se hace por mantener esta política en la composición de la Junta Directiva, teniendo en cuenta que se trata de una organización promovida por una congregación religiosa masculina.

Este enfoque de equidad de género ha llevado a revisar, adecuar y reformular 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, documentos de trabajo etc.

Más allá de que todo voluntario y voluntaria de PROCLADE BÉTICA tiene derecho a ser tratado sin discriminación, respetando su libertad, dignidad, intimidad y creencias, tal y como se recoge en la normativa vigente, las personas voluntarias son esenciales para la misión de la organización y auténtico motor de su acción tal y como se recoge en sus estatutos y en el Plan de Voluntariado. Las tareas llevadas a cabo por estas personas constituyen el centro de la

actividad de la organización a favor del desarrollo de las personas y los pueblos empobrecidos del planeta, la justicia, la paz y el bienestar humano.

Además de que, de hecho, históricamente el número de voluntarias ha sido significativamente superior al de voluntarios, la distribución de responsabilidades en las diversas delegaciones se realiza por procesos democráticos y por consenso. Comprometidos con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en estos procesos 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 nuestro trabajo en Cooperación, Sensibilización y Educación para el Desarrollo

En el trabajo desarrollado en las diferentes áreas está muy presente la igualdad entre hombres y mujeres. Ello se ve reflejado en diferentes indicadores en cuanto a los proyectos de cooperación y acción social:

- La apuesta por los proyectos de educación, como principal estrategia para la garantizar la igualdad de oportunidades. En ellos es criterio fundamental la no discriminación por sexo e incluso la opción por beneficiar especialmente a las niñas que en estos contextos suelen tener menores oportunidades de acceso al derecho a la educación. Este aspecto también se favorece en los proyectos de apoyo a los estudios universitarios.
- Establecer como criterio favorable para la selección de proyectos aquellos que tienen como beneficiarias a mujeres, en procesos de prevención y lucha contra la violencia de género, empoderamiento socioeconómico y participación ciudadana.
- Garantizar la participación de mujeres en las diferentes fases de identificación, formulación, desarrollo, seguimiento y evaluación de los proyectos apoyados por PROCLADE BÉTICA.

En el área de Educación para la ciudadanía global y la sensibilización tanto los materiales como el contenido de los proyectos y campañas desarrolladas han buscado la transversalización y priorizado los contenidos directamente relacionados con el trabajo sobre género. Todos los materiales producidos Esto puede comprobarse en los últimos proyectos que han obtenido financiación pública (Los nadie: Voces silenciadas de la pobreza; Si el mundo fuera un Iceberg). Tanto en la sensibilización como en la EpD se cuida un tratamiento de equidad de género en los materiales elaborados y las comunicaciones tanto en el contenido como en la forma: roles, estereotipos, lenguaje, imágenes... Pero también en las campañas que promovemos en red con otras organizaciones y la participación en acciones de denuncia e incidencia política (8 marzo).

## 4.- Seguimiento y evaluación

PROCLADE BÉTICA realizará seguimiento y evaluación a esta propuesta de trabajo institucional que ilumine criterios, estilos, actividades y proyectos en orden a asegurar el derecho a la equidad de género en la organización.

- Se cuidarán los procesos de organización, RRHH, selección y contratación de personal para que en los mismos se incorporen los criterios señalados en apartados anteriores.
- Se cuidará que en la atención al voluntariado y a las personas colaboradoras se incorporen los criterios señalados en apartados anteriores.
- Se cuidará el que todas las personas, ya sean contratadas, voluntarias o colaboradoras, conozcan la Política de Género, así como que todas las personas interesadas puedan tener acceso tanto este documento.
- La Junta Directiva, en la última reunión anual, revisará, si fuera necesario, el seguimiento y cumplimiento de este documento.