

ads

ACCIÓN
DESARROLLO
SOSTENIBILIDAD

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO

INDICE

1.- PRESENTACIÓN DEL PLAN

2.- JUSTIFICACIÓN

2.1.- Concepto de Género

2.2.- Otros conceptos clave

3.- OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

3.1.- Objetivos

3.2.- Estrategias

4.- SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN

1.- PRESENTACIÓN DEL PLAN

Este documento se entiende como una expresión del compromiso de Acción, Desarrollo y Sostenibilidad (ADS) con la equidad de género en nuestra fundación tanto a nivel de organización interna como en sus líneas de acción y estrategias.

ADS apuesta por la igualdad entre mujeres y hombres y a la vez se entiende como un documento vivo, una propuesta a partir de la cual seguiremos reflexionando y trabajando, atendiendo a los posibles cambios. Por todo ello, consideramos este documento como una guía que puede ser ampliada y desarrollada con posterioridad.

Nuestro principal objetivo es trabajar para mejorar las condiciones de vida, sanitarias y de acceso al agua potable de las poblaciones más desfavorecidas. Actualmente estamos trabajando en Etiopía y nuestros proyectos van dirigidos en especial a **mujeres y niñas**, con la finalidad de trabajar por esa igualdad de género que es más acusada en los países en vías de desarrollo.

ADS trabaja para conseguir los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenibles) para el 2030 y entre ellos se encuentra el ODS 5 referente a la Igualdad de Género.



Trabajamos el sentimiento de propiedad para que cuiden las infraestructuras proporcionadas o rehabilitadas y realicen reparaciones en un futuro si fuese necesario; y esta actividad se desarrolla principalmente con las mujeres.

Uno de los principales objetivos de ADS actualmente es el empoderamiento de la mujer en Etiopía formándola en temas de seguridad alimentaria. Todo ello relacionado con proyectos de agua y agricultura.

Por todo ello, desde distintos ámbitos y con distintas exigencias hemos sentido la necesidad de elaborar nuestra Política Institucional de Género, y sin embargo al presentarlo, debemos afirmar que es fruto de un compromiso de Justicia Social y un deber de eficacia y coherencia en nuestro trabajo de cooperación internacional y por el desarrollo de las personas más desfavorecidas.

Con este fin hemos elaborado el presente plan, esperando que sea útil para nuestro desarrollo como fundación y en nuestra misión de mejorar las condiciones de vida de las personas que habitan en los países que se encuentran en vías de desarrollo. Especialmente de los grupos de población más sensibles y vulnerables.

2.- INTRODUCCIÓN

Somos una fundación declarada de utilidad pública en 2009 por el Ministerio del Interior y en 2011 por el Ayuntamiento de Madrid. Además se encuentra inscrita en el Registro de Asociaciones Internacionales del Ministerio de Justicia del Gobierno de la República Federal de Etiopía desde el año 2007, siendo renovada de manera indefinida el 21 de octubre de 2009, situación que nos permite realizar todas las operaciones sobre el terreno mediante la contratación directa de personal y empresas del país.

Para empezar a introducir el plan que tenemos entre manos, debemos realizar un acercamiento a lo que significa el concepto de género, y para ello debemos diferenciarlo del concepto sexo, ya que en muchas ocasiones se utiliza de manera indistinta.

2.1.- Concepto de Género

SEXO.: Conjunto de características biológicas de las personas, determinadas antes del nacimiento y básicamente inmodificables, que las identifican como hombres o mujeres.

GÉNERO.: Construcción cultural mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciados para hombres y mujeres en función de su sexo biológico. Este concepto hace referencia a las diferencias sociales que, por oposición a las particularidades biológicas, han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan multitud de variantes. Se utiliza para demarcar estas diferencias socioculturales entre mujeres y hombres que son "impuestas" por los sistemas políticos económicos, culturales y sociales a través de los agentes de socialización y que son modificables.

Fuente. Proyecto EQUAL de la UE

Por tanto, al hablar de género, entendemos:

- Cada sociedad y situación define extrínseca o intrínsecamente lo que entiende por hombre y mujer, sus roles, los sistemas de representación, etc.

Por lo tanto el concepto de género evoluciona tanto individual como socialmente determinado por muchos factores: educativos, jurídicos, políticos y culturales, por ejemplo.

Género es un concepto creado socialmente para atribuir diferentes roles sociales a mujeres y hombres y asignar funciones, actitudes, capacidades y limitaciones diferenciadas a ambos.

- El género tiene una dimensión relacional; se explicita en todas las relaciones humanas. Las relaciones de género son interacciones entre hombres y mujeres que siguen una pauta social. La identidad e identificación personal se construye en relación, confrontación y contraste entre personas.

- Es una importante seña de identidad que expresa lo que somos y cómo nos vemos o cómo vemos a los demás y cómo nos ven ellos. En definitiva al diseñar los roles que desempeñamos, significan nuestro estatus social, las normas, los valores, los estereotipos... en resumen, nuestra identidad como seres individuales y sociales.

2.2.- Otros conceptos clave

Identidad de Género
Se entiende como la concepción individual de género que tiene una persona de sí misma y que no tiene por qué depender necesariamente del género que le fue asignado al nacer. Se entiende como la manera en la que una persona se expresa en la presentación externa y el aspecto, a través del comportamiento u otras marcas externas.

Conciencia de Género
Capacidad para percibir que la experiencia de vida, las expectativas y las necesidades de mujeres y hombres son distintas, lo que muy frecuentemente ha comportado desigualdades en cuanto a las oportunidades, que han de ser corregidas. A efectos de la planificación en cualquier proyecto social o de desarrollo, las experiencias han demostrado que el no reconocimiento de la conciencia de género conlleva siempre la no satisfacción de las necesidades a las que tratan de responder.

Asignación de Género
Es la clasificación que, desde el nacimiento y a partir de la anatomía del/de la recién nacido/a, se efectúa por parte de la familia y la sociedad, las cuales depositan en la criatura un contenido cultural que se interpreta como las expectativas acerca de los comportamientos sociales apropiados o no para ellos y ellas. Su no asunción puede generar formas de rechazo social.

Socialización de género
Es el proceso de aprendizaje de los roles de género que se produce mediante la educación no sólo en la familia, sino también en todos los ámbitos de la sociedad (escuela, medios de comunicación,...). La mayoría de las sociedades marcan dos géneros: el femenino y el masculino. Los niños y las niñas aprenden e interiorizan las normas y expectativas que consideran corresponden con su sexo biológico. Así adoptan los “roles sexuales” y las identidades masculina y femenina (la masculinidad y la feminidad) que van ligadas a ellos/as (Giddens, A. p.192).

Brechas de Género
En la mayoría de las sociedades, las mujeres sufren desventajas sociales y económicas debido a la diferencia en la valoración de lo que supone “masculino”. Esos diferenciales en el acceso, participación, acceso y control de recursos, servicios, las oportunidades y los beneficios del desarrollo se conocen como brechas de género. El análisis de las brechas de género permite ver el alcance de las desigualdades en todos los ámbitos.

Equidad de Género
El término equidad alude a una cuestión de justicia: es la distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad; se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas.

Igualdad de Género
Situación en la cual todos los seres humanos son libres para desarrollar sus capacidades personales y dueños de sus decisiones, sin ningún tipo de limitación impuesta por los roles tradicionales. En dicha situación se tienen en cuenta, se ponen en valor y se potencian las diferentes conductas, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres, de manera igualitaria.

Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
Se fundamenta en el principio de igualdad y se refiere a la necesidad de corrección de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en nuestras sociedades. Constituye la garantía de ausencia de cualquier barrera discriminatoria de naturaleza sexista en las vías de participación económica, política y social de las mujeres.

Enfoque Integrado de Género (o Mainstreaming o Transversalidad de Género o Perspectiva de Género)
La definición más completa y detallada la proporciona el Grupo de Expertos (/as) del Consejo de Europa: "El mainstreaming de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de dichas políticas".
Es una forma de observar la realidad en base a las variables sexo y género y sus manifestaciones en contextos determinados; se basa en el reconocimiento explícito del género como construcción social y cultural de procedencia histórica, que puede y debe ser transformada. Como metodología, el enfoque de género contribuye a la humanización de la sociedad y del desarrollo, puesto que en cualquier análisis se incluye por igual a hombres y a mujeres de forma manifiesta, y se desagregan los datos, de manera que se logra una visión más real y útil de cara a las actuaciones públicas y civiles y a su eficacia. Sus objetivos principales son la integración del principio de igualdad de oportunidades en todas las políticas y prácticas cotidianas públicas, evitar los desequilibrios y desigualdades existentes en la sociedad, acabar con las discriminaciones no sólo por sexo, sino además por etnia, por discapacidad...etc.
En España el término Mainstreaming ha venido traduciéndose como Enfoque Integrado o Transversalidad de Género.
En julio de 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió el concepto de la transversalización de la perspectiva de género en los siguientes términos: "Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros."

Empoderamiento (Empowerment)
El empoderamiento es un concepto complejo, multidimensional y de múltiples niveles, que abarca diferentes aspectos, además es un concepto que está en desarrollo. 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 en orden a actuar 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 debate sobre el concepto de poder viene siendo objeto de numerosos debates en las ciencias sociales. Algunas definiciones se centran, con distintos grados de sutileza, en la capacidad de que dispone una persona o grupo para lograr que otra persona o grupo haga algo en contra de su voluntad.
Otras definiciones se centran en distintos tipos de poder: entre ellos se incluyen el "poder de amenaza", el "poder económico", "el poder político", el "poder integrador" o el "poder para crear relaciones como el amor, el respeto, la amistad o la legitimidad", entre otros.
Así, 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.

Conciliación de la vida laboral y personal
La conciliación de la vida laboral, personal y familiar significa construir una carrera profesional satisfactoria, aprovechar las oportunidades culturales y de ocio, ejercer un papel activo en la sociedad, tener una vida plena, equilibrada y sin discriminación.
La ambigüedad conceptual del término "conciliación" no puede resolverse mediante simples retoques terminológicos. El contenido de este concepto es fruto del sistema de razonamiento que apliquemos al acercarnos a él; no debemos olvidar el verdadero espacio donde se sitúa esta problemática: la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Fuente: Proyecto EQUAL de la UE

3.- OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

En el Plan Estratégico de ADS 2025- 2028, planteamos como parte de nuestra "Filosofía de trabajo". - *Nuestros proyectos están orientados a los grupos poblacionales más débiles y/o a aquellos que vivan en situación de pobreza. Estas actividades irán dirigidas hacia un fortalecimiento y mejora de las condiciones alimenticias, sanitarias y de acceso al agua potable tanto del individuo como de la comunidad. En todas estas actividades se prestará especial atención a la infancia como futuro cercano, a la* ***mujer como base de la sociedad****, a la tercera edad y en definitiva a aquellos colectivos que se encuentren ante una discriminación social dentro de su comunidad por cualquier tipo de razón.*

Uno de los principales objetivos que conseguimos acercando los puntos de agua a las poblaciones, es dar la oportunidad a las niñas de que vayan al colegio al igual que los niños, ya que la tarea de recoger agua a kilómetros del asentamiento, es siempre de la mujer y las niñas del poblado.

El paradigma de Género en Desarrollo-GED supone dos retos muy importantes. Por un lado cuestiona la visión, ideas y valores de las acciones de desarrollo, y por otro, exige empoderar a todas las mujeres de nuestro mundo para que consigan su plena igualdad,

participación y ciudadanía. Con el enfoque de GED no se trata sólo de superar las desigualdades de género, en muchos lugares y ambientes escandalosas, sino de dar el protagonismo, participación y lugar que corresponde a cada persona, que repercutirán en la mejora de las condiciones de vida de toda la comunidad. Cuando tanto las mujeres como los hombres amplían sus opciones y cuando se da igualdad en el ejercicio de los derechos de hombres y mujeres toda la sociedad se beneficia.

Tratamos, pues un tema de Derechos Humanos y Justicia Social, y a la par es un aspecto fundamental en la eficacia de nuestro trabajo por el desarrollo en el campo de la cooperación internacional.

3.1.- Objetivos

Generales.

1. Cuidar y tenerlo en cuenta en la gestión de recursos humanos: en la contratación del personal, los puestos directivos, el funcionamiento de los equipos y departamentos, en la conciliación de la vida laboral y familiar, y en la formación que capacite y empodere a las personas, las posibilite su realización personal, y desarrollen y ofrezcan sus capacidades.

2. Programación operativa con enfoque de género de forma transversal en las herramientas de programación, lo que también nos lleva a revisar, adecuar y reformular los documentos institucionales desde la óptica de género.
3. Buscar la igualdad de género en responsabilidad de agua y alimentación en Etiopía.

Específicos.

1.1.- Garantizar la paridad en la contratación de la Asociación.
1.2.- Trabajar para lograr una conciliación familiar eficaz en la que las dos partes queden satisfechas.
1.3.- Facilitar formación a todos los componentes de la Asociación así como a los beneficiarios de nuestros proyectos.
2.1.- Revisar leyes estables en materia de género y aplicarlas de manera adecuada.
2.2.- Realizar programaciones formativas y de sensibilización.
3.1.- Formar a las mujeres de Etiopía en materia de agua y seguridad alimentaria para darles un estatus mayor en su comunidad.
3.2.- Ayudar a la escolarización de las niñas de Etiopía.

3.2.- Estrategias

Una **estrategia** es una línea, un camino, que indica y plantea cómo lograr una misión u objetivo para nuestra organización.

La estrategia seguida en nuestra organización en materia de género, se basa en la confianza de las capacidades de la persona sin tener en cuenta si es hombre o mujer, pero al mismo tiempo intentando llegar a una paridad justa aplicando las leyes oportunas.

Amigos de Silva actúa en terreno con los colectivos más desfavorecidos de la zona, permitiéndoles una mejora en la calidad de vida y **eliminando las barreras discriminatorias, permitiendo una integración y/o equiparación dentro de sus comunidades**; para ello tenderemos al aprovechamiento de los recursos materiales y humanos del país y la manera de cómo mejorarlos dentro del contexto gubernamental.

Realizando **la actividad sobre el terreno**, nos permite además ser el último eslabón en la cadena de la cooperación para el desarrollo identificando las necesidades reales en las ubicaciones en las que se ejecuten los proyectos.

4.- SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN

En ADS elaboramos un informe anual de la marcha y cumplimiento de los compromisos marcados en julio en la reunión de aprobación de presupuestos:

* El informe anual señalará de forma especial los avances en los objetivos y compromisos que se establecen en esta política de género.
* El informe anual se analizará entre todo el personal de la fundación y se tendrá en cuenta en la elaboración de la Programación Anual del año siguiente.
* Al acabar el período para el que fue aprobado y coincidiendo con la renovación del Plan Estratégico, se revisará la política de género actual para su adaptación en el siguiente Plan.