

Política de género e igualdad de F. PROCLADE

Diciembre 2022

Identificador: DT- A- 005

Tras ser estudiada por todos los Departamentos y por la Junta Coordinadora, es aprobada por el Patronato en sesión del 23 de diciembre de 2022 (acta 93)

1.- MOTIVACIÓN Y CONTEXTO

Fundación PROCLADE 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 el derecho a la equidad de género y la autonomía de la mujer.

Entendemos que este trabajo de PROCLADE por la equidad de género, la autonomía y empoderamiento de la mujer es un compromiso de eficacia y coherencia con nuestro trabajo; pues creemos que es uno de los pilares en los que apoyarse para cooperar al Desarrollo Sostenible del planeta, especialmente de los Pueblos y personas vulnerables, mediante la promoción de los Derechos Humanos, la justicia, la paz y la salvaguarda del planeta.

2.- CONCEPTOS, CLAVES Y MARCO JURÍDICO

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 otra índole”) desde Fundación PROCLADE señalamos algunos que nos pueden situar en nuestro trabajo:

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: 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. (Guía para la elaboración de informes con enfoque de género del Instituto de la mujer de CLM)

Transversalidad de género: 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. 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. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros. (Guía para la elaboración de informes con enfoque de género del Instituto de la mujer de CLM)

Empoderamiento: 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. (Proyecto EQUAL “en clave de culturas”. Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género)

Desde la perspectiva de la CONGDE nos parece interesante extraer los siguientes párrafos:

“Sin igualdad de género, no hay desarrollo posible. La igualdad de género es esencial para alcanzar el desarrollo humano de las personas y de los pueblos. Para lograrla, es necesario abordar las causas estructurales de las discriminaciones de género, fruto de un sistema neoliberal y heteropatriarcal, y garantizar el cumplimiento de los derechos de las mujeres. (...)”

El camino hacia la igualdad requiere:

- Erradicar todas las formas de violencia de género y las prácticas nocivas, en particular el tráfico, trata con fines de explotación sexual, la mutilación genital femenina y el matrimonio infantil.
- Proveer protección social adecuada y suficiente y acceso a los servicios que garanticen los derechos sexuales y reproductivos.
- Promover un reparto equitativo de las responsabilidades familiares y otorgar el valor real a las tareas de cuidados y trabajo doméstico realizado por las mujeres.

- Proteger a las mujeres y niñas desplazadas por los conflictos y las crisis y poner los medios necesarios para poner fin a los conflictos.

Para ello, se pide:

- Un compromiso real por parte de los poderes públicos para cumplir las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Promover el cumplimiento del Pacto de Estado contra la violencia machista que cuente con la participación del movimiento feminista.
- Cumplir con las observaciones finales del Comité de la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW).
- Fortalecer la política de cooperación internacional como política pública fundamental, priorizando, de manera sectorial y transversal, intervenciones orientadas a garantizar todos los derechos de las mujeres.

Para todo ello se cuenta con instrumentos del marco internacional como la Declaración de Beijín, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, -especialmente el ODS 5 que persigue “lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas”- y la CEDAW”.

Como marco normativo también tomamos el propone la CONGDE:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), Artículo 3.
- La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1979 y en vigencia desde 1981).
- Los Pactos Internacionales relativos a los Derechos Humanos.
- La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993).
- La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995).
- El Programa para la acción sobre población y desarrollo del Cairo (1994).
- La Resolución 1325 sobre la Mujer, Paz y Seguridad (2000).
- Los Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género (2006).
- La Resolución 1820 sobre la violencia sexual en conflictos armados (2008).
- La Resolución 68/181 sobre la protección de las defensoras de los derechos humanos y las personas defensoras de los derechos de la mujer (2013).
- Recomendación General 34 sobre los Derechos de Mujeres Rurales de la CEDAW (2016).
- La Agenda 2030 de Objetivos de Desarrollo Sostenible. Objetivo 5. ONU 2015

. Instrumentos Europeos:

- Convención Europea de Derechos Humanos (1950). Art. 14 y 15 del Protocolo 7.
- El Tratado de la Comunidad Europea (T.C.E), artículo 2, artículo 3, apartado 2 y artículo 141

- Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (aprobada en 2000 y revisado en 2007), en particular el artículo 23.
- Directrices de la UE sobre la violencia contra las mujeres y la lucha contra todas las formas de discriminación contra ellas (2008).
- Plan de acción en materia de género UE 2016-2020.
- Convenio de Estambul. 2011. Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y violencia doméstica.

En el plano normativo estatal, la Constitución Española, en el artículo 1.1, establece la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico español. En el artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y hace una prohibición expresa de la discriminación por razón de sexo, seguidas de las siguientes disposiciones legales:

- Ley Orgánica 1/ 2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
- La Ley orgánica 2/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH).
- Objetivos de Desarrollo Sostenible. Agenda 2030

3.- NUESTRA OPCIONES EN “POLÍTICA DE GÉNERO”

3.1.- En nuestra organización

3.1.1.- En la Política de organización, RRHH, selección y contratación de personal

Fundación PROCLADE reconoce que sus trabajadores y empleados 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 esta.

Fundación PROCLADE 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 ONG.

El propósito de Fundación PROCLADE es anunciar las ofertas de empleo de la forma más amplia posible, ya sea de forma interna (a los empleados actuales) o externa (al mercado laboral en general). Por este motivo, una de las directrices que se aplicarán será que la Fundación se compromete a anunciar las ofertas de trabajo respetando la Política de igualdad de oportunidades y evitando cualquier tipo de discriminación. (Documento de Política, selección y contratación F. PROCLADE aprobado el 23 de diciembre de 2022 “DT-A-002 Política-seleccion_y_contratacion-PROCLADE”)

Desde el origen de la fundación, independientemente de haber adoptado un enfoque proactivo en materia de igualdad y no discriminación, el número de mujeres contratadas ha sido significativamente más elevado.

Este enfoque 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. Especial esfuerzo se hace por mantener esta política en la composición del Patronato. Dado que el patronato es nombrado por el Superior Provincial de los misioneros claretianos de Santiago (art. 12 estatutos), y que históricamente son al menos 3 personas ligadas a esta institución las que forman parte de este, la Junta Coordinadora y el Patronato saliente de Fundación PROCLADE proponen los nombres de varias personas candidatas a formar parte del nuevo Patronato; uno de los criterios sugeridos por la organización es la búsqueda de esa equidad de género.

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.

3.1.2.- En el compromiso con y del voluntariado y de las personas colaboradoras

Más allá de que todo el voluntariado de Fundación PROCLADE tiene derecho a ser tratado sin discriminación, respetando su libertad, dignidad, intimidad y creencias, tal y como se recoge en el Plan de voluntariado de la organización, en consonancia con la Ley del voluntariado (Ley 6/1996. 15 de enero de 1996) los voluntarios son esenciales para su misión. Éstos son los auténticos protagonistas de la ONG y de sus acciones. Así se señala el Documento de Identidad de Fundación PROCLADE. (Plan de voluntariado de Fundación PROCLADE).

Las tareas llevadas a cabo por los voluntarios son una parte valiosa del trabajo de Fundación PROCLADE para cooperar al Desarrollo Sostenible del planeta, especialmente de los Pueblos y personas necesitados, mediante la promoción de los Derechos Humanos, la justicia, la paz y la salvaguarda del planeta.

3.2.- En nuestro trabajo en Cooperación, Acción Social, Sensibilización y Educación para el Desarrollo.

3.2.1.- En nuestros programas y proyectos

Recogido dentro de los Estatutos de la Fundación en el enunciado M, está recogido como prioridad de la organización: “Promovemos la responsabilidad por la igualdad entre hombres y mujeres, con especial atención a la infancia y juventud”. Ello nos impulsa a tener siempre presente la visión igualitaria y de empoderamiento de la mujer en todos los ámbitos en los que trabajamos.

En el actual Plan Estratégico 2023-2026, queda recogido dentro de la primera prioridad estratégica (Reducción de la pobreza y las desigualdades), dentro del objetivo: “Atender a personas y colectivos especialmente vulnerables, y denunciar y trabajar para reducir las causas que crean desigualdades y exclusión social”.

“Priorizaremos el trabajo por y para la igualdad de género en todas las acciones, proyectos e intervenciones que nuestra Fundación realice.

Priorizaremos a las personas y colectivos más vulnerables y que sufren mayor discriminación o ven vulnerados sus Derechos Humanos por razones étnicas, religiosas, reconocimiento

administrativo legal, de orientación sexual e identidad de género, o cualquier otra que pueda atentar contra la dignidad humana”.

Esto forma parte de cualquier acción o proyecto que se realice en cualquiera de nuestras Áreas de Acción Territorial y es condición sine qua non para cualquier planteamiento o desarrollo posterior.

3.2.2.- En nuestras propuestas de Sensibilización, Educación para el Desarrollo y Comunicación

La sensibilización en Fundación PROCLADE es el conjunto de acciones de comunicación con las que tratamos de acercar a la sociedad española la problemática de las comunidades y poblaciones con quienes trabajamos para que seamos conscientes y sensibles ante su realidad, generando una conciencia crítica y motivando a las personas a actuar para cambiarla. Para nosotros, la Educación para el Desarrollo es un proceso formativo dinámico e integral orientado al fomento de valores humanos y la creación de hábitos personales y colectivos transformadores que configuren una creciente solidaridad, justicia y paz internacional.

Tanto en la sensibilización como en la EpD 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... Algunas de las campañas de sensibilización son específicas sobre género.

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

4.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

3.1.- En nuestra organización

Fundación PROCLADE 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 y la autonomía de la mujer.

- 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 de Fundación PROCLADE, ya sean contratadas, voluntarias o colaboradoras, conozcan la Política de Género, así como que todas las personas interesadas puedan tener acceso a este documento.

- La Junta Coordinadora y el Patronato, en la última reunión anual, revisarán, si fuera necesario, el seguimiento y cumplimiento de este documento.