

Política de género



Aprobada en la reunión de Asamblea General de 07/06/2014

Prosalus

María Panés, 4. 28003. Madrid
Tel: 915.533.591 Fax: 915.354,006
prosalus@prosalus.es

Arrasate, 12, 6°. 20005-Donostia-Gipuzkoa.
Tel/Fax: 943.423.035
gipuzkoa@prosalus.es

Hospital San Juan de Dios
Avda. San Ignacio de Loyola nº73. 24010 León
leon@prosalus.es

Urb. San Francisco, parcela 56. 45280 Olías del Rey (Toledo)
toledo@prosalus.es

Índice

0.. Introducción: motivación y contexto.....	3
1.. Normativa de referencia	4
2.. Alcance de la política	5
3.. Principios básicos y criterios de aplicación	7

INTRODUCCIÓN: MOTIVACIÓN Y ANTECEDENTES

Motivación

Prosalus es una organización con casi 30 años de experiencia en cooperación al desarrollo que ha articulado su estrategia de trabajo en torno a los derechos humanos a la salud, a la alimentación y al agua, tratando de incidir en los determinantes que impiden el efectivo ejercicio de los mismos. Las relaciones de género desequilibradas constituyen un determinante adicional para las mujeres y las niñas en el acceso y control de los recursos y servicios, por lo que, si bien Prosalus persigue revertir las violaciones de derechos hacia el conjunto de las poblaciones con las que trabaja, también estima necesario incorporar medidas específicas para incidir sobre las diferencias sociales de género y eliminar las barreras para el disfrute efectivo de los derechos de las mujeres recogidos en el marco internacional de Naciones Unidas.

Así, bajo la premisa de que sin igualdad no podrá haber desarrollo, y conscientes de que toda intervención tiene impactos diferenciados para hombres y mujeres, Prosalus apuesta por la elaboración de una política de género que desarrolle la incorporación del enfoque en todo su quehacer institucional.

Antecedentes

A lo largo de su trayectoria Prosalus ha ido avanzando progresivamente en la aplicación del enfoque de género en su trabajo, evolucionando gracias a los aprendizajes de la asociación, a las relaciones con nuestros socios locales y al intercambio en espacios de reflexión, como las coordinadoras de ONGD.

En los últimos diez años, en que la organización ha profundizado en el enfoque de derechos humanos y en el enfoque de género, y en que el pensamiento y la reflexión sobre estos temas en el conjunto de los actores de cooperación han sido especialmente intensos, este avance ha sido más notable. En este tiempo se ha trabajado más a fondo con los socios locales en la reflexión y la acción sobre el enfoque de género, con experiencias muy positivas, y se han dado también algunos pasos significativos en la aplicación de las cuestiones relacionadas con el género a nivel interno de la asociación.

Este documento de política de género sistematiza, ordena y profundiza las propias prácticas contrastadas a lo largo de los años por Prosalus así como la normativa de referencia, las reflexiones y recomendaciones emanadas de la Coordinadora de ONG de Desarrollo -España y del conjunto de actores de la cooperación española así como incorpora algunos avances derivados de la propia reflexión de la asociación.

NORMATIVA DE REFERENCIA

Prosalus ha consolidado a lo largo de su trayectoria una política de riguroso cumplimiento de sus obligaciones legales, e incluso, yendo más allá, se ha comprometido con estándares más exigentes de excelencia, transparencia y buen gobierno, en aplicación del Código de Conducta de la Coordinadora de ONG de Desarrollo-España y de la herramienta de indicadores de transparencia y buen gobierno.

Las referencias normativas e instrumentos de planificación estratégicos en los que descansa la presente política son:

- **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). 1979.** Vinculante. Se enfoca específicamente en los derechos humanos de las mujeres y recoge una serie de obligaciones impuestas a los Estados, desde diversos ámbitos - legislativo, político, judicial y cultural- para prevenir, juzgar y sancionar la discriminación contra la mujer, así como garantizar el goce y ejercicio de derechos en igualdad de condiciones con respecto a los hombres.
- **Declaración y Plataforma de Beijing** (no vinculante). 1995. Definición de objetivos estratégicos y medidas concretas a adoptar por los gobiernos, aportando una visión integral de los problemas que deben abordarse desde la cooperación internacional para obtener resultados efectivos en materia de igualdad. Definición de la necesidad de una estrategia pro equidad de género con dos líneas de acción complementarias: línea específica de empoderamiento de mujeres y transversalización.
- **Constitución española** que en su artículo 14 indica: *“los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*
- **Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad**, que trasponiendo al derecho español diversas directivas europeas en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres (2002/73/CE, 2004/113/CE) pretende ser una acción normativa complementaria al resto de instrumentos de reconocimiento formal de la igualdad ante la ley para *“combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla”*
- **Ley 23/1998 de Cooperación Internacional para el Desarrollo** que establece como principios sobre los que descansa la cooperación *“la defensa de los derechos humanos y las libertades fundamentales, la paz, la democracia y la participación ciudadana en condiciones de igualdad para mujeres y hombres y, en general, la no discriminación por razón de sexo, raza, cultura o religión, y el respeto a la diversidad”* y *“la necesidad de promover un desarrollo humano global, interdependiente, participativo, sostenible y con equidad de género en todas las naciones”*.

- El **Código de Conducta de la Coordinadora de ONG de Desarrollo-España** sitúa la equidad de género como valor “radical” de las ONGD junto con la justicia, la solidaridad y la responsabilidad. También afirma que la igualdad de género supone un aspecto decisivo del pensamiento y acción de las ONGD y establece que “... *las ONGD deben tener por objetivo, entre otros, crear las condiciones para que las mujeres, como miembros de la comunidad, participen en la toma de decisiones. Así como promover su incorporación activa en todos los programas de desarrollo y ayuda humanitaria, para asegurar el acceso y control equitativo a los recursos y beneficios de los mismos*”. Además establece la necesidad de que las ONGD adopten, por un lado, medidas necesarias para evitar que se produzca cualquier discriminación o exclusión de participar en las mismas por razón de raza, sexo, nacionalidad o religión y, por otro lado, políticas internas que garanticen la efectiva igualdad de género y que favorezcan la participación de las minorías en la institución.
- La **Herramienta de Transparencia y Buen Gobierno de la CONGDE** considera un indicador específico sobre la composición paritaria de los órganos de gobierno de las ONGD (“*La proporción de hombres y mujeres en el órgano de gobierno no es superior al 60% ni inferior al 40%*”) y otro relativo a la no discriminación en la contratación (“*Las políticas de RRHH hacen mención expresa a evitar cualquier discriminación*”).
- **Estrategia de Género en Desarrollo de la Cooperación Española (2007)** y cruce con otras estrategias sectoriales: Estrategia de Lucha contra el Hambre, Estrategia de Salud y Estrategia de Educación para el Desarrollo.

ALCANCE DE LA POLÍTICA

Este documento de política pretende establecer cómo entiende Prosalus la aplicación del enfoque de género tanto en la dimensión organizativa como en sus diferentes áreas de trabajo, al tiempo que pone de manifiesto su compromiso y apuesta por promover prácticas pro-igualdad en coherencia con el enfoque.

Por ello el alcance de aplicación de la política abarca a todo el accionar institucional, que para una mayor claridad en la definición de líneas de trabajo a emprender, puede estructurarse en dos ámbitos diferenciados:

- El trabajo de proyección externa de la organización, referido al trabajo en campañas de sensibilización e incidencia realizado en España por parte de las diferentes sedes de Prosalus (Madrid, Gipuzkoa, Toledo y León), a la comunicación externa y a los programas y proyectos de cooperación al desarrollo que Prosalus impulsa junto con sus socios locales en los países en los que trabaja. En todos los casos el enfoque de género a promover estará alineado con el enfoque Género en Desarrollo (GED) consolidado a nivel internacional desde la Plataforma de Acción de Beijing (1995) y que, superando el tradicional enfoque de necesidades básicas, apunta a incidir en la posición de las mujeres en articulación a sus intereses estratégicos. Este enfoque se orienta a las causas estructurales de la discriminación, promoviendo la identificación de los factores políticos, culturales, históricos, sociales y económicos que generan relaciones desiguales entre las mujeres y los hombres para incidir sobre ellos. En consecuencia con el enfoque GED, la estrategia implicará la combinación de líneas específicas de empoderamiento de mujeres con la transversalización efectiva en todas las demás intervenciones impulsadas.
- La dimensión organizativa interna, apuntando hacia un funcionamiento igualitario de la asociación. La incorporación del enfoque de género en esta dimensión parte de la premisa de que organizaciones desiguales reproducen desigualdad, por lo que implica trabajar por una cultura de la organización sensible a las desigualdades de género e impulsar procesos de formación, auto-reflexión y aprendizaje colectivo que se traduzcan en una estructura organizativa y mecanismos de gobierno y gestión que promuevan la igualdad. De esta forma, implica apostar por la participación equitativa entre hombres y mujeres en el órgano de gobierno y en los diferentes espacios de toma de decisiones, por políticas laborales y de recursos humanos basadas en la no discriminación y/o medidas de acción positiva, la formación continua del personal en relaciones de género y la conciliación de vida laboral y personal de todas y todos los trabajadores. Prosalus promoverá el desarrollo de competencias y la asignación de responsabilidades en la estructura organizativa que permitan dar seguimiento a la implementación de la política y sus líneas de acción propuestas.

PRINCIPIOS BÁSICOS Y CRITERIOS DE APLICACIÓN

PRINCIPIOS BÁSICOS

Prosalus entiende que **la igualdad de género es un requisito imprescindible para que pueda haber desarrollo.**

Prosalus se compromete con el enfoque de **Género en Desarrollo**, por lo que apostará por la transversalidad en todo su trabajo (previendo recursos y mecanismos de seguimiento ad hoc) y líneas específicas de **empoderamiento de mujeres** como mecanismo de reequilibrio en el acceso inequitativo al poder, a los recursos y a los beneficios del desarrollo.

Prosalus entiende el trabajo por la **igualdad** como un trabajo que **afecta e implica a mujeres y hombres**, que deben construir juntos las bases de la sociedad igualitaria.

Considera también, como premisa de trabajo, la **no imposición**, entendiendo que para que puedan darse cambios en prácticas, ideas y creencias que sean sentidos, profundos y sostenibles, debe promoverse el análisis con la población, hombres y mujeres, de las **causas estructurales de la desigualdad** que impiden que todas las personas disfruten sus derechos, aunque esto implique la consideración de horizontes temporales mayores. Estas causas deben ser identificadas y abordadas desde la manifestación de las distintas visiones de desarrollo en función de las identidades políticas y culturales diversas.

Por ello, Prosalus impulsará sistemáticamente espacios de reflexión con sus socios locales y la población, en actitud de interaprendizaje, proporcionando recursos económicos, técnicos y metodológicos a las instituciones socias si fuera necesario.

Prosalus reconoce la **brecha existente entre el reconocimiento formal de los derechos de las mujeres y el ejercicio real de los mismos** en los diferentes contextos en los que trabaja, por lo que además de incidir en marcos normativos, impulsa la concreción de estos en políticas públicas que materialicen el reconocimiento de derechos y el control social de su efectivo cumplimiento.

Prosalus **cuestiona la tradicional división sexual del trabajo** que relega a las mujeres al ámbito privado en detrimento del público e implica inevitablemente mayor inequidad en el acceso al poder, por lo que apuesta por el reequilibrio de cargas laborales y familiares entre hombres y mujeres, así como la participación equitativa y efectiva de ambos en los espacios públicos de toma de decisiones.

Prosalus apuesta por un **modelo de desarrollo que sitúe a las personas en el centro**, poniendo en valor la cadena de cuidados imprescindibles para el sostenimiento de la vida y la contribución a esta de las mujeres, apostando por una redistribución equitativa de responsabilidades. Por ello, promueve un entorno institucional favorable para que hombres y mujeres trabajadores de Prosalus puedan compaginar su vida personal y laboral.

Prosalus promueve una cultura organizativa sensible a las diferencias de género.

Prosalus apuesta por el trabajo pro-igualdad de género **en alianza con otros actores y actoras de la cooperación española**, para lo que participará activamente en grupos sectoriales de espacios de coordinación de ONGD.

CRITERIOS DE APLICACIÓN POR ÁREAS DE TRABAJO

En base a los anteriores principios se enuncian a continuación las principales líneas de acción para trabajar en los distintos ámbitos identificados en el alcance de esta política.

TRABAJO DE PROYECCIÓN EXTERNA DE LA ORGANIZACIÓN

COOPERACIÓN

La integración del enfoque de género en desarrollo para el trabajo de cooperación conduce a plantear la transversalidad en todos los componentes de trabajo y en todas las fases del ciclo de las intervenciones así como una línea específica desde la que impulsar el empoderamiento de las mujeres.

❖ ✂ Líneas de acción generales

Prosalus velará por la incorporación de la perspectiva de género en todas las fases de las intervenciones: diagnósticos, líneas de base, planificación, ejecución, seguimiento y evaluación. Para ello se dispondrá de instrumentos y metodologías específicos de levantamiento de información que tenga en cuenta la participación e intereses de las mujeres. Se incorporarán indicadores específicos de seguimiento y se velará por una distribución de los recursos que permita la puesta en práctica de las líneas de acción diseñadas.

La apuesta por la igualdad de género estará presente en las relaciones con las organizaciones socias y los organismos financiadores, tanto a la hora de identificar y establecer nuevas alianzas como en el diálogo político y estratégico de las colaboraciones conjuntas, primando siempre los principios descritos de horizontalidad, interaprendizaje y no imposición.

❖ ✂ Transversalidad en intervenciones de desarrollo

- Prosalus promoverá el acceso y control equitativo por parte de mujeres y hombres de los recursos naturales productivos (tierra, agua, semillas, animales) así como el acceso al agua para consumo humano.
- Se apostará por un análisis sistemático con la población de los determinantes sociales, culturales, políticos e institucionales que ponen a las mujeres y las niñas en situación de mayor vulnerabilidad ante la pobreza, la inseguridad alimentaria y las enfermedades (muy especialmente en zonas de trabajo con elevado índice de prevalencia del VIH/SIDA), para incidir sobre ellos.
- Se trabajará por la visibilización y valoración de la contribución de las mujeres a la producción de alimentos, la generación de ingresos y el sostenimiento de la vida.

- Prosalus se compromete a analizar la división sexual del trabajo en cada contexto de intervención y la distribución de la cadena de cuidados, para incidir en los elementos discriminatorios y promover acciones para un mayor equilibrio de trabajo reproductivo y productivo así como tiempo de ocio entre hombres y mujeres.
- Se impulsará la participación equitativa de las mujeres en las estructuras organizativas de sociedad civil que constituyen espacios de toma de decisiones y desde las que se generan propuestas de incidencia política.
- También se considera necesario promover la participación de las mujeres en instancias públicas locales.
- Para intervenciones con poblaciones con altos índices de prevalencia de VIH/SIDA se sensibilizará sobre cómo la problemática social derivada afecta de manera diferenciada a hombres y mujeres, como consecuencia de la organización de la cadena de cuidados.
- Acompañará a la sociedad civil en procesos de incidencia para la incorporación de principios de no discriminación e interculturalidad en los sistemas públicos de salud. Se promueve enfrentar las mayores barreras que tienen las mujeres para acceder a prevención, tratamiento y atención en el sistema público, estableciendo medidas de acción positiva en los componentes de cuidados domiciliarios que se impulsan desde los proyectos, primando la participación de mujeres en ellos.

❖ ✂ Línea específica de empoderamiento de mujeres

Se destinarán recursos específicos –en el marco de programas integrales o en intervenciones que los complementen- a procesos orientados al fortalecimiento de organizaciones de mujeres para su empoderamiento político y económico, contribuyendo a su participación activa y efectiva en la planificación y gestión de las políticas que rigen sus vidas. Para ello se promoverá la capacitación en gestión pública, distribución presupuestaria y profundización del conocimiento sobre sus derechos reconocidos en los marcos normativos, promoviendo la identificación de propuestas estratégicas que contribuyan a cambiar sustancialmente su posición social y política y tengan un impacto real en su vida y en el ejercicio de derechos (asumiendo y respetando que las demandas identificadas por las propias mujeres podrían atender a necesidades prácticas y contribuir a consolidar roles tradicionales).

Se acompañarán procesos encaminados a la erradicación de las violencias de género en sus diferentes expresiones. En este sentido, se promoverá el fortalecimiento, tanto de operadores públicos como de organizaciones de mujeres y redes de sociedad civil, para la incidencia, ejecución y control social a marcos normativos y políticas públicas encaminadas a garantizar a las mujeres y las niñas una vida libre de violencia.

SENSIBILIZACIÓN, INCIDENCIA Y COMUNICACIÓN

En el trabajo de sensibilización e incidencia realizado por parte de las diferentes sedes de la organización (Madrid, Gipuzkoa, Toledo y León), Prosalus considerará el análisis de los factores de género en las investigaciones que se realicen así como en el diseño de campañas y acciones específicas.

En todas las acciones comunicativas se empleará un lenguaje no sexista y se velará por una proyección de la imagen de las mujeres no estereotipada, que refleje su diversidad y contribución real al desarrollo.

En la medida en que se considere la realización de capacitaciones se analizará el público al que van dirigidas, promoviendo en su caso medidas de acción positiva para promover la participación de mujeres y evitando reforzar asociaciones tradicionales entre roles y relaciones de género.

TRABAJO EN RED

Prosalus apuesta por la participación activa en espacios de coordinación y trabajo en red en los que pueda trabajar articuladamente por la incidencia a favor del reconocimiento y efectivo ejercicio de los derechos de las mujeres en los países en los que tiene presencia la cooperación española y se promueva el fortalecimiento de las propias organizaciones participantes para la efectiva incorporación del enfoque de género en su quehacer institucional.

DIMENSIÓN INTRAORGANIZATIVA

Prosalus tiene el compromiso de que el **órgano de gobierno** de la organización –junta directiva– tienda a la **paridad** en su composición, de forma que ningún sexo supere el 60% de presencia en su conformación.

Prosalus promueve medidas para la **conciliación de la vida laboral y personal** para todos los trabajadores y trabajadoras.

En la contratación y gestión de personal, además de regirse por el principio básico de la no discriminación, se valorarán conocimientos sobre relaciones de género en desarrollo y, en su defecto, Prosalus se compromete a poner los recursos para que el personal pueda acceder a formación específica.

Se promoverán periódicamente espacios de **reflexión conjunta y construcción participativa** de la visión de género institucional.

Las planificaciones estratégicas y operativas institucionales incluirán **metas e indicadores específicos** de acuerdo con la presente política, con la consecuente previsión de recursos humanos, técnicos y económicos para su cumplimiento. A tal efecto se establecerán mecanismos de seguimiento y evaluación, con designación de responsabilidades concretas en los distintos niveles organizativos (junta de gobierno, dirección, responsables de área)

DELEGACIÓN DE GIPUZKOA Y GRUPOS DE APOYO

Los criterios y principios desarrollados en el presente documento sobre la política de género de Prosalus se aplicarán al trabajo desarrollado en la delegación de Gipuzkoa, así como en el resto de grupos de apoyo, tanto en el trabajo de sensibilización e incidencia, como en la comunicación externa y en los programas y proyectos de cooperación al desarrollo.

Internamente se apuesta por la participación equitativa entre hombres y mujeres en los diferentes espacios de toma de decisiones, por políticas laborales y de recursos humanos basadas en la no discriminación y/o medidas de acción positiva, la formación continua del personal en relaciones de género y la conciliación de vida laboral y personal de todas y todos los trabajadores.

Se hará especial hincapié en las actividades desarrolladas en sensibilización, incidencia y comunicación, así como en el trabajo en red:

- Analizando los factores de género en estudios y diseño de campañas y acciones específicas, encaminadas a una educación para la ciudadanía transformadora, inclusiva y emancipadora.
- Empleando un lenguaje no sexista y velando por una proyección de la imagen de las mujeres no estereotipada, que refleje su diversidad y contribución real al desarrollo, en todas las acciones comunicativas.
- Considerando el público al que van dirigidas las actividades divulgativas y/o formativas, para promover medidas de acción positiva para la participación de mujeres y evitar reforzar asociaciones tradicionales entre roles y relaciones de género.
- Trabajando articuladamente en redes y plataformas locales por la incidencia a favor del reconocimiento y efectivo ejercicio de los derechos de las mujeres en los países con los que se coopera y para que se promueva el fortalecimiento de las propias organizaciones participantes para la efectiva incorporación del enfoque de género en su quehacer institucional

Así, la planificación estratégica y operativa debe incluir metas e indicadores específicos de acuerdo con la política de género, con la consecuente previsión de recursos para su cumplimiento. A tal efecto se establecerán mecanismos de seguimiento y evaluación.