



Document

POLÍTICA DE GÈNERE

Aprovat en Junta Directiva el 24-2-2014

Aprovat en Assemblée General Ordinària el 18-3-2014

INTRODUCCIÓ I ANTECEDENTS

Introducció

L'**Associació Catalana per la Pau (ACP)** és una organització més de 25 anys d'experiència en cooperació al desenvolupament que ha articulat la seva estratègia de treball al voltant de la defensa dels drets als mitjans de subsistència duradors, als serveis públics bàsics, a la pau i a la seguretat humana i la participació política, tractant d'incidir en els determinants que impedeixen l'efectiu exercici dels mateixos.

Les relacions de gènere desequilibrades constitueixen un determinant addicional per a les dones i les nenes en l'accés i control dels recursos i serveis, de manera que, si bé l'ACP persegueix revertir les violacions de drets cap al conjunt de les poblacions amb les que treballa, també estima necessari incorporar mesures específiques per incidir sobre les diferències socials de gènere i eliminar les barreres per al gaudi efectiu dels drets de les dones recollits en el marc internacional de Nacions Unides.

Així, sota la premissa que sense igualtat no pot haver desenvolupament, i conscients que tota intervenció té impactes diferenciats per a homes i dones, ACP aposta per l'elaboració d'una política de gènere que desenvolupi la incorporació de l'enfocament en el conjunt de la seva actuació institucional..

Antecedentes

Al llarg de la seva trajectòria l'ACP ha anat avançant progressivament en l'aplicació de l'enfocament de gènere en el seu treball, evolucionant gràcies als aprenentatges de la pròpia associació, a les relacions amb els nostres socis locals i a l'intercanvi en espais de reflexió conjunta amb organitzacions de dones i altres ONGD.

En els darrers anys, en què l'organització ha aprofundit en l'enfocament de drets humans i en l'enfocament de gènere, aquest avenç ha estat més notable. En aquest període s'ha treballat més a fons amb els socis locals en la reflexió i l'acció sobre l'enfocament de gènere, amb experiències molt positives, i s'han donat també alguns passos en l'aplicació de les qüestions relacionades amb el gènere a nivell intern de l'associació.

Aquest document de política de gènere sistematitza, ordena i aprofundeix les mateixes pràctiques contrastades al llarg dels anys per ACP així com la normativa de referència i incorpora alguns avanços derivats de la pròpia reflexió de l'associació.

NORMATIVA DE REFERÈNCIA

Les principals referències normatives i instruments de planificació estratègics en els quals es basa aquesta política són:

- **Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW).** 1979. Vinculant. S'enfoca específicament en els drets humans de les dones i recull una sèrie d'obligacions imposades als estats, des de diversos àmbits - legislatiu, polític, judicial i cultural- per prevenir, jutjar i sancionar la discriminació contra la dona, així com garantir el gaudi i exercici de drets en igualtat de condicions respecte als homes.
- **Declaración i Plataforma de Beijing.** 1995. No vinculant. Definició d'objectius estratègics i mesures concretes a adoptar pels governs, aportant una visió integral dels problemes que s'han d'abordar des de la cooperació internacional per obtenir resultats efectius en matèria d'igualtat. Definició de la necessitat d'una estratègia pro equitat de gènere amb dues línies d'acció complementàries: línia específica d'apoderament de dones i transversalització.
- **L'Estatut d'Autonomia de Catalunya (EAC)** de 2006 com a norma fonamental de l'ordenament jurídic català. L'EAC estableix que els poders públics de Catalunya han de promoure el valor de l'equitat de gènere (art. 4) i garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques -inclosa, per tant, la de cooperació al desenvolupament- per aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes (art. 4.2).
- En el marc de la cooperació al desenvolupament, la **Llei 26/2001, de cooperació al desenvolupament**, reconeix com a valors de la cooperació catalana la igualtat i l'equitat en les relacions entre persones així com la defensa i la promoció de les persones i col·lectius més desfavorits o dels que pateixen discriminacions polítiques o econòmiques per raons de sexe (art. 3. bye). A més, planteja que una de les finalitats de la cooperació al desenvolupament ha de ser l'impuls de la igualtat d'oportunitats entre sexes en l'accés efectiu als recursos, als serveis, a l'educació i a la formació i, especialment, la potenciació de la plenitud dels drets humans i les llibertats fonamentals de les dones i dels nens (art. 4.d). En coherència, la defensa de l'equitat entre dones i homes i la promoció dels drets de les primeres es converteix en una de les principals prioritats de les actuacions de cooperació al desenvolupament (art. 5.3.E).
- La **Ley 23/1998 de Cooperación Internacional para el Desarrollo** que estableix com a principis sobre els quals descansa la cooperació "la defensa dels drets humans i les llibertats fonamentals, la pau, la democràcia i la participació ciutadana en condicions d'igualtat per a dones i homes i, en general, la no discriminació per raó de sexe, raça, cultura o religió, i el respecte a la diversitat" i "la necessitat de promoure un desenvolupament humà global, interdependent, participatiu, sostenible i amb equitat de gènere en totes les nacions".
- El **Codi de Conducta de la Federació Catalana d'ONGD** estableix com un dels elements de consens bàsics sobre desenvolupament i cooperació "la necessitat de promoure el desenvolupament humà integral, amb els seus components socials, culturals, econòmics, de gènere, ecològics i personals", a l'hora que situa la necessitat de que la cooperació al desenvolupament "... impulsi polítiques actives de gènere encaminades a superar un sistema que, arreu del món situa a les dones en una posició d'inferioritat i subordinació en les diverses esferes de la vida".

ABAST DE LA POLÍTICA

Aquest document de política de gènere pretén establir, com entén ACP l'aplicació de l'enfocament de gènere, tant en la dimensió organitzativa com en les seves diferents àrees de treball, alhora que posa de manifest el seu compromís i aposta per promoure pràctiques pro-igualtat en coherència amb l'enfocament.

Per això l'abast d'aplicació de la política abasta tota l'acció institucional, que per a una major claredat en la definició de línies de treball a emprendre, pot estructurar-se en dos àmbits diferenciats:

- El treball de projecció externa de l'organització, referit als programes i projectes de cooperació al desenvolupament que l'ACP impulsa conjuntament amb els seus socis locals en els països en els quals treballa, a les campanyes de sensibilització i incidència realitzades a Catalunya i al conjunt de la seva comunicació externa. En tots els casos, l'enfocament de gènere a promoure estarà alineat amb l'enfocament Gènere en Desenvolupament (GED) consolidat a nivell internacional des de la Plataforma d'Acció de Beijing (1995) i que, superant el tradicional enfocament de necessitats bàsiques, apunta a incidir en la posició de les dones en articulació als seus interessos estratègics. Aquest enfocament s'orienta a les causes estructurals de la discriminació, promovent la identificació dels factors polítics, culturals, històrics, socials i econòmics que generen relacions desiguals entre les dones i els homes per incidir sobre ells. En conseqüència amb l'enfocament GED, l'estratègia implicarà la combinació de línies específiques d'apoderament de dones amb la transversalització efectiva en totes les altres intervencions impulsades.
- La dimensió organitzativa interna, apuntant cap a un funcionament igualitari de l'associació. La incorporació de l'enfocament de gènere en aquesta dimensió parteix de la premissa que organitzacions desiguals reproduïxen desigualtat, pel que implica treballar per una cultura de l'organització sensible a les desigualtats de gènere i impulsar processos de formació, auto-reflexió i aprenentatge col·lectiu que es tradueixin en una estructura organitzativa i mecanismes de govern i gestió que promoguin la igualtat.
D'aquesta manera, implica apostar per la participació equitativa entre homes i dones en l'òrgan de govern i en els diferents espais de presa de decisions, per polítiques laborals i de recursos humans basades en la no discriminació i / o mesures d'acció positiva, la formació contínua del personal en relacions de gènere i la conciliació de vida laboral i personal de totes i tots els treballadors.

PRINCIPIS BÀSICS I CRITERIS D'APLICACIÓ

PRINCIPIS BÀSICS

L'ACP entén que la igualtat de gènere és un requisit imprescindible per a què pugui haver desenvolupament.

L'ACP es compromet amb l'enfocament de Gènere en Desenvolupament i apostarà per la transversalitat en tot el seu treball (preveient recursos i mecanismes de seguiment ad hoc) i línies específiques d'apoderament de dones com a mecanisme de reequilibri en l'accés inequitatiu al poder, als recursos i als beneficis del desenvolupament.

L'ACP entén el treball per la igualtat com un treball que afecta i implica a dones i homes, que han de construir junts les bases de la societat igualitària.

Considera també, com a premissa de treball, la no imposició, entenent que perquè puguin donar-se canvis en pràctiques, idees i creences que siguin sentits, profunds i sostenibles, s'ha de promoure l'anàlisi amb la població, homes i dones, de les causes estructurals de la desigualtat que impedeixen que totes les persones gaudeixin seus drets, encara que això impliqui la consideració d'horitzons temporals més grans. Aquestes causes han de ser identificades i abordades des de la manifestació de les diferents visions de desenvolupament en funció de les identitats polítiques i culturals diverses.

Per això, l'ACP impulsarà sistemàticament espais de reflexió amb els seus socis locals i la població, en actitud de interaprenentatge, proporcionant recursos econòmics, tècnics i metodològics a les institucions sòcies si fos necessari.

L'ACP reconeix la bretxa existent entre el reconeixement formal dels drets de les dones i l'exercici real dels mateixos en els diferents contextos en què treballa, pel que a més d'incidir en marcs normatius, impulsa la concreció d'aquests en polítiques públiques que materialitzin el reconeixement de drets i el control social del seu efectiu compliment.

L'ACP qüestiona la tradicional divisió sexual del treball que relega les dones a l'àmbit privat en detriment del públic i implica inevitablement major inequitat en l'accés al poder, de manera que aposta pel reequilibri de càrregues laborals i familiars entre homes i dones, així com la participació equitativa i efectiva de tots dos en els espais públics de presa de decisions.

L'ACP aposta per un model de desenvolupament que situï les persones al centre, posant en valor la cadena de cures imprescindibles per al sosteniment de la vida i la contribució a aquesta de les dones, apostant per una redistribució equitativa de responsabilitats. Per això, promou un entorn institucional favorable per a que homes i dones treballadors de ACP puguin compaginar la seva vida personal i laboral.

ACP promou una cultura organitzativa sensible a les diferències de gènere.

ACP aposta pel treball pro-igualtat de gènere en aliança amb altres actors de la cooperació catalana i participarà activament en grups sectorials d'espais de coordinació d'ONGD.

CRITERIS D'APLICACIÓ PER ÀREES DE TREBALL

En base als anteriors principis s'enuncien a continuació les principals línies d'acció per treballar en els diferents àmbits identificats en l'abast d'aquesta política.

TREBALL DE PROJECCIÓ EXTERNA DE L'ORGANITZACIÓ

COOPERACIÓ

La integració de l'enfocament de gènere en desenvolupament per al treball de cooperació condueix a plantejar la transversalitat en tots els components de treball i en totes les fases del cicle de les intervencions, així com una línia específica des de la qual impulsar l'empoderament de les dones.

Línies d'acció generals

- **L'ACP vetllarà per la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les fases de les intervencions:** diagnòstics, línies de base, planificació, execució, seguiment i avaluació. Per a això es disposarà d'instruments i metodologies específics d'aixecament d'informació que tinguin en compte la participació i interessos de les dones. S'incorporaran indicadors específics de seguiment i es vetllarà per una distribució dels recursos que permeti la posada en pràctica de les línies d'acció dissenyades.

L'aposta per la igualtat de gènere estarà present en les relacions amb les organitzacions sòcies i els organismes finançadors, tant a l'hora d'identificar i establir noves aliances com en el diàleg polític i estratègic de les col·laboracions conjuntes, primant sempre els principis descrits d'horitzontalitat, interaprenentatge i no imposició.

- **Transversalitat a les intervencions de desenvolupament**
 - L'ACP promourà l'accés i el control equitatiu per part de dones i homes dels recursos naturals productius (terra, aigua, llavors, animals) així com l'accés a l'aigua per a consum humà.
 - Es treballarà per a la visibilització i valoració de la contribució de les dones a la producció d'aliments, la generació d'ingressos i el sosteniment de la vida.
 - L'ACP es compromet a analitzar la divisió sexual del treball en cada context d'intervenció i la distribució de la cadena de cures, per incidir en els elements discriminatoris i promoure accions per a un major equilibri de treball reproductiu i productiu així com temps d'oci entre homes i dones.
 - S'impulsarà la participació equitativa de les dones en les estructures organitzatives de societat civil que constitueixen espais de presa de decisions i des de les que es generin propostes d'incidència política.
 - També es considera necessari promoure la participació de les dones en instàncies públiques locals.
- **Línia específica d'apoderament de dones**

Es destinaran recursos específics -en el marc de programes integrals o en intervencions específiques que els complementin- a processos orientats a

l'enfortiment d'organitzacions de dones per a l'apoderament polític i econòmic, contribuint a la seva participació activa i efectiva en la planificació i gestió de les polítiques que regeixen les seves vides. Per a això es promourà la capacitació en gestió pública, distribució pressupostària i aprofundiment del coneixement sobre els seus drets reconeguts en els marcs normatius, promovent la identificació de propostes estratègiques que contribueixin a canviar substancialment la seva posició social i política i tinguin un impacte real en la seva vida i en l'exercici de drets (assumint i respectant que les demandes identificades per les mateixes dones podrien atendre necessitats pràctiques i contribuir a consolidar rols tradicionals).

SENSIBILITZACIÓ, INCIDÈNCIA I COMUNICACIÓ

En el treball de sensibilització i incidència, l'ACP considerarà l'anàlisi dels factors de gènere en les investigacions que es realitzin així com en el disseny de campanyes i accions específiques.

En totes les accions comunicatives s'emprarà un llenguatge no sexista i es vetllarà per una projecció de la imatge de les dones no estereotipada, que reflecteixi la seva diversitat i contribució real al desenvolupament.

En la mesura que es consideri la realització de capacitacions s'analitzarà el públic al qual van dirigides, promovent si escau mesures d'acció positiva per promoure la participació de dones i evitant reforçar associacions tradicionals entre rols i relacions de gènere.

TREBALL EN XARXA

L'ACP aposta per la participació activa en espais de coordinació i treball en xarxa en què pugui treballar articuladament per la incidència a favor del reconeixement i efectiu exercici dels drets de les dones, en els països en els quals té presència la cooperació catalana i es promogui l'enfortiment de les pròpies organitzacions participants per a l'efectiva incorporació de l'enfocament de gènere en la seva acció institucional.

DIMENSIÓ INTRAORGANIZATIVA

L'ACP té el compromís de que l'òrgan de govern de l'organització -Junta Directiva- tendeixi a la paritat en la seva composició, de manera que cap sexe superi el 60% de presència en la seva conformació.

L'ACP promou mesures per a la conciliació de la vida laboral i personal per a tots els treballadors i treballadores.

En la contractació i gestió de personal, a més de regir-se pel principi bàsic de la no discriminació, es valoraran coneixements sobre relacions de gènere en desenvolupament i, si no, ACP es compromet a posar els recursos perquè el personal pugui accedir a formació específica.

Es promouran periòdicament espais de reflexió conjunta i construcció participativa de la visió de gènere institucional.

Les planificacions estratègiques i operatives institucionals inclouran objectius i indicadors específics d'acord amb la present política, amb la conseqüent previsió de recursos humans, tècnics i econòmics per al seu compliment. A aquest efecte s'han d'establir mecanismes de seguiment i avaluació, amb designació de responsabilitats concretes en els diferents nivells organitzatius (junta directiva, direcció, responsables d'àrea).