

# Política de Gènere i Igualtat

Documentació Institucional

fundació

proideba



# Protocol “Política de Gènere i Igualtat a la Fundació PROIDEBA”

## 1. Motivació i context

La Fundació Proideba pretén ser coherent amb la Missió, Visió i Valors; per això aquest document tracta d'establir les bones pràctiques desenvolupades fins ara i d'altres aportacions, una proposta de treball institucional que il·lumini criteris, estils, activitats i projectes amb vista a seguir assegurant el dret a l'equitat de gènere i l'autonomia de la dona.

Aquesta opció per l'equitat de gènere i l'autonomia de la dona, està emmarcada a la Missió de la Fundació, que és l'ajuda al tercer i quart món (Art. 5 de constitució de la Fundació). Aquesta ajuda es concreta en projectes i programes de promoció i desenvolupament, adreçats fonamentalment a garantir el dret a l'educació i a la capacitat d'agents locals de desenvolupament; en accions en situacions d'emergència, principalment a la fase de reconstrucció i rehabilitació; i en la transformació d'estructures socials, polítiques i econòmiques que estan a l'origen de la desigualtat, la injustícia i l'exclusió, així com en el canvi dels antivalors que contribueixen a mantenir aquestes estructures al nostre entorn.

Els criteris sobre equitat de gènere i autonomia de la dona formen part dels successius Plans Estratègics de la Fundació Proideba i en els diferents Plans d'Actuació de cada any, de tal manera, que tot allò que desenvolupa la Fundació té en compte la qüestió de gènere i promou una actitud inclusiva a tots els seus àmbits.

Entenem, que el treball de la Fundació Proideba pel que fa a l'equitat de gènere i l'autonomia de la dona, és un compromís amb l'estil i l'estructura de funcionament de la pròpia organització.

## 2. Conceptes clau

No és intenció d'aquest document entrar en un estudi exhaustiu sobre conceptes en l'àmbit de l'equitat de gènere i l'autonomia, però sí deixar clar a què ens referim i com poden situar el treball de la Fundació.

Partim que ja a la Declaració Universal dels Drets Humans s'afirma al seu article primer que “tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets, (...), sense cap distinció de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o de qualsevol altre caràcter”.

**Igualtat entre dones i homes:** És la situació en què tots els éssers humans són lliures de desenvolupar les seves capacitats personals i de prendre decisions, sense les limitacions imposades pels estrictes rols tradicionals, i en què es tenen en compte, valoren i potencien per igual les diferents conductes, aspiracions i necessitats d'homes i dones.

La igualtat formal no és més que una primera etapa cap a la igualtat real. Es pot necessitar un tracte desigual i certes mesures incentivadores poden ser necessàries per compensar

discriminacions passades i presents. Les diferències entre homes i dones es poden veure influïdes per altres diferències estructurals, com ara la raça, la pertinença ètnica i la classe social. Aquestes i altres dimensions com l'edat, la discapacitat, l'estat civil o l'orientació sexual s'han de tenir en compte en les accions que s'emprenquin.

**Perspectiva de l'enfocament de gènere:** Anàlisi de la realitat que explica la vida social, econòmica i política des d'una posició que té en compte el món de les dones, les realitats i les aportacions per comparar-les amb la situació dels drets dels homes. L'origen i la perpetuació de la desigualtat no respon a situacions naturals o biològiques sinó a allò que s'ha après socialment.

**Equitat de gènere:** la distribució justa dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos sobre la base del reconeixement i el respecte de la diferència entre homes i dones en la societat.

**Transversalitat de gènere:** Transversalitzar la perspectiva de gènere és el procés de valorar les implicacions que té per als homes i per a les dones qualsevol acció que es planifiqui, ja es tracti de legislació, polítiques o programes, a totes les àrees i a tots els nivells. Suposa abordar totes les àrees competencials, a totes les fases de la intervenció des de la decisió fins a l'avaluació, passant per la planificació, la gestió i l'execució. L'objectiu final de la integració és aconseguir la igualtat dels gèneres.

**Empoderament:** Procés mitjançant el qual les dones prenen consciència de la seva situació de subordinació, alhora que adquireixen i interioritzen els poders que els permeten enfrontar-se a les formes d'opressió existents a les seves vides.

Això es tradueix en un moviment col·lectiu que lluita per aconseguir una transformació que els permeti ser les protagonistes del propi desenvolupament. En l'acció concreta, es tracta d'afavorir tots els processos que portin aquesta presa de consciència i superar les formes d'opressió, vinguin d'on vinguin.

### 3. Moments clau

La igualtat entre dones i homes o igualtat de gènere és un concepte àmpliament reconegut, si més no en el discurs polític i social de tractats i polítiques internacionals. També a l'acció social i del desenvolupament. Però en afrontar situacions concretes, ens enfrontem amb un salt enorme entre el discurs i la pràctica, que fa que, encara avui, la situació de discriminació i desigualtat que pateixen les dones en molts àmbits de la seva vida, les situï en una situació de vulnerabilitat molt més gran que als homes. Prenem nota d'alguns moments especialment significatius a tenir en compte a les nostres actuacions.

- A la **Conferència sobre Drets Humans** (Viena, 1993) es va reafirmar la universalitat i funció central dels drets humans. S'expressa explícitament en el document la "preocupació per les diverses formes de discriminació i violència a què segueixen exposades les dones a tot el món" i ha suposat el reconeixement explícit que "els drets humans de les dones i les

nenes són part inalienable, integrant i indivisible, dels drets humans universals”.

- A la **Conferència Mundial sobre la Població i el Desenvolupament** (El Caire, 1994) es va acordar avançar en l'equitat de gènere, eliminar-ne la violència contra les dones i assegurar-ne l'habilitat per controlar la seva pròpia fertilitat, com a pedres angulars de les polítiques de població i desenvolupament. Les metes concretes es van centrar a aconseguir la universalització de l'educació i la cura a la salut reproductiva, incloent-hi la planificació familiar, així com reduir la mortalitat maternal i infantil.

- La **Cimera Mundial sobre Desenvolupament Social** (Copenhaguen, 1995) es va dur a terme per tal de donar més pes la cooperació internacional i promoure la cooperació dels Estats i la participació d'altres agents del desenvolupament. S'hi reconeix que són més les dones que els homes els qui pateixen la pobresa absoluta i que sobre aquestes recauen amb més força els problemes derivats d'aquesta situació. Així mateix, declara que “no es pot aconseguir un desenvolupament social i econòmic sostenible sense la participació plena i que la igualtat i l'equitat entre la dona i l'home constitueixen una prioritat internacional”.

- El document final de la **Quarta Conferència Mundial de les Nacions Unides sobre la Dona** (Beijing, 1995) representa el compromís de 189 nacions per recolzar l'apoderament, garantir els drets humans de les dones i assolir la igualtat de gènere. Aquesta Conferència va suposar el reconeixement internacional que la igualtat de gènere, a més d'un dret humà fonamental, és indispensable per a la lluita contra les causes estructurals de la pobresa. La Plataforma creada en aquesta conferència, estava encaminada a eliminar els obstacles a la participació de les dones a totes les esferes de la vida pública i privada, definint un conjunt d'objectius estratègics.

- L'article 14 de la **Constitució** de 1978 proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació, per motius de naixement, raça, el sexe, la religió i opinió, i prohibint la discriminació per qualsevol altra circumstància personal o social.

- La Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de **Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere**.

- La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la **igualtat efectiva de dones i homes**.

La **Llei 15/2022**, de 12 de juliol, **integral per la igualtat de tracte i la no discriminació**. Es va crear de la necessitat d'establir un mínim comú normatiu que contempli les definicions fonamentals del dret antidiscriminatori espanyol i les seves garanties bàsiques. La Llei incorpora expressament els següents motius de protecció: malaltia o condició de salut; estat serològic i predisposició genètica a sofrir patologies i trastorns; identitat sexual; expressió de gènere; llengua i, situació socioeconòmica, entre altres.

#### **4. Opcions en Política de Gènere i Igualtat de PROIDEBA**

## **4.1. Estructura organitzativa**

### **4.1.1. Política d'organització, RR HH, selecció i contractació de personal**

PROIDEBA reconeix que els seus treballadors/es són essencials per al compliment dels fins de la Fundació. La política de selecció i contractació pretén triar i contractar el personal amb les qualitats i les aptituds necessàries per complir els objectius estratègics i donar suport a la seva Missió, Visió i Valors.

PROIDEBA fa tot el possible per garantir que tots els processos de selecció i contractació de personal es faci de manera sistemàtica i eficaç. Per això, adopta un enfocament proactiu en matèria d'igualtat i no discriminació per raó de gènere, edat, origen o religió, orientació sexual, discapacitat... I, per tant, totes les persones han de ser tractades amb respecte

Independentment de no haver adoptat, fins ara, un document de referència en matèria d'igualtat i no discriminació, l'enfocament de gènere s'ha tingut cura en la gestió de recursos humans de PROIDEBA, ja sigui en la contractació del personal, en el funcionament dels equips i departaments, en la conciliació de la vida laboral i familiar, en la protecció a la maternitat i la paternitat responsable, i en la formació que capaciti les persones i els possibiliti el desenvolupament de les seves capacitats. Aquesta pràctica ara s'assegura de manera formal i normativa.

### **4.1.2. Compromís amb i del voluntariat i d'altres persones col·laboradores**

Voluntariat és el conjunt d'activitats d'interès general, desenvolupades per voluntaris/es (persones físiques), que alliberen part del seu temps per col·laborar de forma solidària, desinteressada i gratuïta, a favor de la promoció i el desenvolupament de les persones i comunitats del Tercer i Quart Món i en la sensibilització del seu propi entorn, des d'un projecte compartit amb la nostra organització, tenint com a objectiu final, assolir una societat mundial més justa i igualitària. (“Voluntariat a les ONG Lasal·lianes de Desenvolupament”, 2016).

Les tasques, així com els drets i deures del Voluntariat, estan regulats per la Llei 45/2015 de 14 d'octubre / BOE 15 d'octubre, en què es recull, a l'article 24 apartat c), que les persones voluntàries han de “ Ser tractades en condicions d'igualtat, sense discriminació, respectant-ne la llibertat, la identitat, la dignitat (...)”. (El document: “Voluntariat a les ONG Lasal·lianes de Desenvolupament”, 2016, recull aquest i els altres drets de les persones voluntàries).

A PROIDEBA, atenent les estadístiques, el nombre de voluntàries ha estat una mica superior al de voluntaris. La distribució de responsabilitats a les diverses Delegacions es realitza per processos de consens. Compromesos amb la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, en aquests processos s'evita la introducció de biaixos i preferències per un sexe o un altre. Es valora l'assignació de tasques i responsabilitats relacionades amb les comeses i



són desenvolupades indistintament per homes i dones.

Cal destacar que al “Nivell 2” de l'itinerari de Formació del Voluntariat: “10 temes clau de Cooperació al Desenvolupament”, el tema 5 es titula: “Dona i el Desenvolupament”. Aquest document orienta la perspectiva de gènere a l'hora de participar a l'acció de PROIDEBA i específicament al voluntariat. (“Voluntariat a les ONG Lasal·lianes de Desenvolupament”, 2016).

## **4.2. Àrees de treball de PROIDEBA**

### **4.2.1. Programes i Projectes de Desenvolupament.**

Els successius Plans Estratègics de la Fundació PROIDEBA han de posar de manifest el seu compromís amb l'equitat de gènere, l'autonomia de la dona i la promoció del paper de la Dona en les estratègies de desenvolupament de les comunitats d'acord amb “ODM.3. Promoure la igualtat entre sexes i autonomia de les dones” i la ODS 5: Igualtat de gènere, sabent que totes les qüestions de gènere són transversals als ODS.

Cada Àrea de PROIDEBA ha de concretar, al seu nivell i acció, en què consistirà, de manera quantificada, aquest compromís estratègic i la manera d'avaluar-ne l'impacte.

### **4.2.2. Sensibilització: Educació per al Desenvolupament, Comerç Just, Comunicació i Incidència Social.**

Dins l'Àrea de Sensibilització es desenvolupen les accions d'Educació per al Desenvolupament, el Comerç Just, la Comunicació i la Incidència Social. En tots els casos, es fomenten accions a favor dels drets humans, la diversitat, la no discriminació, l'equitat de gènere i l'autonomia de la dona.

L'Educació per a la Transformació Social (EpTS) és una forma d'educació sempre en procés de canvi que arreplega propostes educatives que considera indispensables per a la comprensió del món actual, per a la formació de la persona i per al compromís en l'acció participativa.

Entenem que l'EpTS és un procés d'ensenyament — aprenentatge que ha de donar suport a 6 objectius (veure web institucional: Educació per al Desenvolupament). Un diu expressament: “Fomentar la participació en propostes de canvi per aconseguir un món més just en què tant els recursos i els béns com el poder estiguin distribuïts de forma equitativa.”

PROIDEBA proposa cada any a les seves bases socials, especialment a infants i joves estudiants, una campanya de sensibilització. Totes elles, basades en els ODM i, actualment, en els ODS, tenen com a eix transversal l'equitat de gènere i l'autonomia de la dona, incloent-hi campanyes explícites. En aquestes campanyes es difonen els materials en els centres educatius de La Salle i treballen conceptes sobre la igualtat d'oportunitats definits en la política d'equitat de gènere.

El Comerç Just té un compromís explícit, en els fonaments propis, amb l'equitat de gènere

i l'autonomia de la dona. Així, el Comerç Just “Crea oportunitats per a dones, grups ètnics o socials, que pateixen discriminació, explotació i altres situacions injustes”.

L'Àrea de Comunicació tindrà com a prioritat informar les bases socials de PROIDEBA i la societat en general sobre els compromisos i les accions de PROIDEBA relatives al Dret a l'Educació, la prioritat de gènere i de les persones més vulnerables, en els nostres projectes. Així mateix, promourà la utilització d'un llenguatge no sexista i inclusiu en la redacció d'ofertes d'ocupació, convocatòries, documents i informacions.

### **4.2.3. Altres Àrees de PROIDEBA**

Les altres Àrees també tenen el seu paper quant a l'equitat de gènere i l'autonomia de la dona. Des del seu àmbit d'actuació haurà de tenir en compte equitat de gènere i l'autonomia de la dona.

## **5. Seguiment i avaluació**

La Fundació PROIDEBA realitzarà seguiment i avaluació de l'aplicació d'aquest protocol per anar aconseguint que il·lumini criteris, estils, activitats i projectes amb vista a assegurar el dret a l'equitat de gènere i l'autonomia de la dona.

- Es tindrà en compte a la redacció de Plans Estratègics, Plans Anuals o altres Documents institucionals perquè s'incorpori l'equitat de gènere i l'autonomia de la dona. I en la mesura que sigui necessari, es revisaran i adaptaran els documents institucionals ja existents per si no compleixen amb allò establert, com a criteris, en aquest Document:
- Es cuidaran els processos d'organització, RRHH, selecció i contractació de personal perquè es mantingui i, si escau, s'incorporin els criteris assenyalats al present document.
- Es cuidarà l'atenció i la formació del voluntariat i d'altres persones col·laboradores perquè es mantingui i, si escau, s'incorporin els criteris assenyalats en aquest Document.
- Totes les Àrees i equips de treball tindran en compte els criteris del present document a l'hora de presentar a PROIDEBA persones o institucions amb què es relacionin.
- Es cuidarà que totes les persones relacionades amb PROIDEBA, ja siguin contractades, voluntàries o col·laboradores, coneguin la Política de Gènere de la Fundació. Així mateix, totes les persones o institucions interessades poden tenir accés a aquest document.
- La Junta del Patronat, una vegada a l'any, incorporarà a l'ordre del dia la revisió, el seguiment i verificació del compliment d'aquest document.
- Aquest document serà avaluat i, si escau, adaptat quan s'estableixin els plans estratègics següents.

Es duran a terme registres de les revisions fetes per part del Patronat, les quals, mostrin evidència de la presentació dels aspectes relacionats amb ell grau de coneixement i enteniment de la política d'equitat de gènere.

## 6. Aprovació

La Junta del Patronat de la Fundació PROIDEBA va aprovar el document: “Política de Gènere i Igualtat a PROIDEBA” a la seva reunió del 14 de juny de 2023.

