

# POLÍTICA de GÉNERO



Solidaridad | Educación | Desarrollo

## ÍNDICE

---

- I. PRÓLOGO: ¿Por qué prioriza SED una política de género?**
- II. INTRODUCCIÓN**
  - ◆ Trayectoria de la ONGD SED
  - ◆ Qué entiende SED por la integración del Enfoque de Género
- III. EL CONTEXTO QUE JUSTIFICA LA POLÍTICA DE GENERO**
  - ◆ Análisis de la realidad
  - ◆ Marco normativo: normas e instrumentos internacionales y nacionales
- IV. OBJETIVOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN**
  - ◆ Cooperación al Desarrollo
  - ◆ Educación para el Desarrollo, sensibilización e incidencia
  - ◆ Voluntariado local e internacional
  - ◆ Comunicación
  - ◆ Cultura organizacional
- V. RECURSOS**
- VI. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**
- VII. DIFUSIÓN**

◆ La Política de Género de la ONGD SED es un documento creado en 2018 y aprobado por la Asamblea de socios y socias de mayo de 2018.

◆ Elaborado por Ana Fernández Moya y Miriam Lyle García, con la colaboración del equipo humano de la ONGD SED.

◆ Diseño y maquetación por Vega Alonso del Val e Ismael Cámara García.

## ¿POR QUÉ PRIORIZA SED UNA POLÍTICA DE GÉNERO?

Este documento que ahora lees es el resultado de un proceso iniciado en SED en los últimos años y que nos ha hecho repensar hacia lo interno y hacia lo externo las acciones que llevamos a cabo. A través de todo ese proceso (que continúa, que no finaliza con este documento) nos hemos mirado al espejo como organización y nos hemos cuestionado nuestro quehacer a través de una “mirada de género”.

Este pararnos, vernos y reconocernos a través de esta mirada es el primer punto del camino, totalmente necesario para iniciar este viaje. Así pues, este documento es la consolidación de las lecciones aprendidas y la ruta que marca el camino que decidimos y queremos recorrer.

SED es consciente de que no hay desarrollo posible si no se reconocen las desigualdades de género. Para ello es necesario promover estrategias para combatirlas en la defensa de un modelo social más justo y equitativo para hombres y mujeres. Por tanto, **para una correcta promoción del desarrollo y la justicia global, se requiere de progresos en equidad de género (Beijing, 1995).**



Así pues, con esta política queremos **explicitar nuestro compromiso con un accionar comprometido con los derechos de las**

**mujeres y de las niñas** que esté reflejado en todos los objetivos de la organización: cooperación al desarrollo, educación para el desarrollo e incidencia social y promoción y formación del voluntariado.



Además, este compromiso también se ha de reflejar hacia lo interno de la organización mediante una cultura organizacional que promueva la equidad de género.

**La igualdad de género es un derecho humano fundamental.** Promover la igualdad de género es esencial en todos los ámbitos de una sociedad sana: desde la reducción de la pobreza hasta la promoción de la salud, la educación, la protección y el bienestar de la infancia, por citar solo algunos.

El presente documento es fruto de una larga reflexión y varias consultas realizadas, así como de la propia experiencia de vida del equipo humano de SED. Todo ello ha ido aumentando el interés por la priorización de la igualdad de género en nuestra organización y lo recogemos en este documento.

### ♦ Trayectoria de la ONGD SED

Las bases que sustentan la presente política se asientan en un proceso que ha llevado a cabo la organización y cuyos orígenes los podemos encontrar en 2011.

En 2011 la Junta Directiva (JD) de SED crea una **comisión de género**, esto es, una comisión integrada por personal de JD y equipo técnico cuyo objetivo es el de impulsar el enfoque de género en el trabajo diario, buscando su **transversalización e integración** en todas las áreas de trabajo. Asimismo se constituye como grupo de referencia en esta materia para consultas de personal de otros departamentos con la idea de contar con una base más amplia de personal sensibilizado sobre el enfoque de género y de que todo este trabajo se inserte en la cultura organizacional.

Dentro de este trabajo se encuentra el **proceso participativo de autodiagnóstico** cuyo objetivo fue el de identificar el punto de partida de SED en la integración del enfoque de género tanto en sus tres objetivos fundacionales: cooperación al desarrollo, educación para el desarrollo-incidencia social y formación y promoción del voluntariado, como en lo que respecta a la cultura organizacional. Esto dio lugar a la elaboración de un DAFO y a un análisis de la documentación institucional.

Posterior a ello y como resultado del diagnóstico, SED ha promovido y facilitado **formación y espacios de reflexión** para todo su personal sobre integración del enfoque de género. En concreto se ha trabajado sobre ello en las formaciones anuales de la organización de los últimos tres años.

A finales de 2012 SED se integra al **Grupo de Trabajo de Género de la Coordinadora Estatal de ONG para el Desarrollo** y a partir del año 2015 asume la coordinación de dicho grupo, vigente en la actualidad. En abril de 2017 SED asume la **Vocalía de Género de la Coordinadora Estatal de ONG para el Desarrollo.**

Todo lo anterior manifiesta de forma contundente y explícita el **compromiso y apuesta institucional de SED por la equidad de género y sienta las bases que fundamentan la presente política.**

No obstante cabe señalar que todo este proceso no culmina con este documento, sino que ha generado **grandes avances en la sensibilidad hacia formas que buscan la pro-equidad en la cultura organizacional**, necesarias para sostener a largo plazo la integración del enfoque y claves fundamentales de la coherencia institucional.



## II. INTRODUCCIÓN



## III. EL CONTEXTO QUE JUSTIFICA LA POLÍTICA DE GÉNERO



### ♦ Qué entiende SED por la integración del Enfoque de Género

La ONGD SED entiende la integración del Enfoque de Género como un proceso siempre vivo que permite cuestionarnos, analizar, repensar, ser conscientes de las desigualdades de poder entre hombres y mujeres ; niños y niñas, tanto en las comunidades de África Subsahariana, América Latina, Asia donde estamos presentes a través de nuestros proyectos de cooperación; así como en aquellas ciudades españolas donde nos hacemos presentes a través de acciones de voluntariado y Educación para el Desarrollo e Incidencia Social.

Siendo conscientes de las desigualdades de género presentes en todo el mundo, SED apuesta por luchar contra las causas estructurales que la generan. Para ello, promueve la integración del Enfoque de Género en los proyectos de cooperación, así como dota de herramientas a nuestra base social, a nuestro voluntariado, al propio equipo humano de SED; en definitiva, a los diversos agentes de transformación social.

Dada la misión, visión y valores de SED, se promueve especialmente el empoderamiento y derecho a la educación de las niñas dentro de un marco de promoción y defensa de los Derechos de la Infancia.



POLÍTICA  
GÉNERO

### ♦ Análisis de la realidad

Ningún país en el mundo ha alcanzado la igualdad de género. A pesar de algunos avances institucionales significativos, la tarea en la vida real sigue siendo ingente.

Las mujeres y las niñas continúan viéndose más afectadas por discriminaciones estructurales que impiden el ejercicio de sus derechos y capacidades, del derecho a decidir sobre cada aspecto de su vida. Todo ello perpetúa la pobreza y la discriminación patriarcal, dos caras de una misma moneda. El modelo de relaciones sociales y económicas existente en el mundo impide a las mujeres y a las niñas disfrutar de sus derechos en condiciones de igualdad, lo que provoca el estancamiento del progreso social.

- La mayoría de la población empobrecida en el mundo son mujeres.
- La desigualdad de género impide el progreso en otros objetivos de desarrollo.
- La desigualdad impide el desarrollo de las mujeres y de las niñas.

Si bien el siglo XXI ha sido el siglo de las conquistas en las reivindicaciones de los derechos de las mujeres, los avances son muy dispares, pues no se han traducido en mayor equidad y justicia. Así, en todo el mundo, las mujeres siguen siendo mayoría entre la **población empobrecida y analfabeta** y las **múltiples violencias que se ejercen sobre las mujeres** por el solo hecho de serlo, siguen siendo la violación de derechos humanos más extendida y más impune.

La **división sexual** del trabajo las designa como principales responsables del sostenimiento y cuidado de las vidas. Siguen teniendo menos oportunidades que los hombres para acceder a la propiedad, a la formación y al empleo, y su acceso a espacios de toma de decisión sigue siendo muy restringido.

La **inequidad de género** refleja que las mujeres se enfrentan a una doble discriminación: a las desigualdades producidas en el seno del sistema patriarcal y a los efectos de la globalización neoliberal.



En este punto queremos recoger en nuestra política un elemento clave a la hora de analizar la realidad, un elemento clave a la hora de analizar la realidad, que nos permita ampliar la mirada, teniendo en cuenta los distintos ejes de opresión (de género, clase, raza, etnia, discapacidad, edad, orientación sexual, etc) que atraviesan a las personas: **la interseccionalidad**. La desigualdad de género entra, por tanto, en relación con estas otras múltiples desigualdades.

POLÍTICA  
GÉNERO

### III. EL CONTEXTO QUE JUSTIFICA LA POLÍTICA DE GÉNERO



Esta categoría avanza en la construcción de un enfoque múltiple de desigualdades que busca evitar esencialismo en las categorías de “hombres” y de “mujeres” pensándolas como homogéneas. Esto sirve para, entre otras cosas, mostrar los **sistemas múltiples de discriminación existentes y la relación que se establece entre violencia, exclusión, marginación o subordinación con el encadenamiento de distintas opresiones de variables como raza, etnia, clase, orientación sexual y sexo.**

Trabajar desde un **Enfoque de Género en Desarrollo (GED)** supone trabajar poniendo el foco en la desigualdad de poder, en un marco de opresión - subordinación derivado del patriarcado. Analizarlo desde un enfoque de interseccionalidad permite ampliar la mirada y garantizar que todas estas desigualdades queden incluidas. El Enfoque GED y el de la interseccionalidad propone trabajar de “abajo hacia arriba” en todas las fases del proyecto.

SED, como agente social, reconoce esta realidad y se siente interpelada por ella. Por ello y después de todo el proceso llevado a cabo en pro de la equidad de género decide promover estrategias a todos los niveles para combatir dichas desigualdades en la defensa de un modelo social más justo y equitativo para hombres y mujeres.

#### ♦ Marco normativo

Desde un **Enfoque Basado en Derechos Humanos (EBDH)**, es fundamental conocer el marco jurídico y normativo sobre el que se asienta, en este caso, la igualdad de género; ya que esto supone una herramienta estratégica a la hora de hacer incidencia social y sensibilización a la ciudadanía para el reclamo de sus derechos, clave también a la hora de abordar proyectos de cooperación internacional para el desarrollo.



A nivel internacional, destacamos la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**. Se trata de la agenda para los próximos años integrada por 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 m metas.

El **ODS 5**, y la transversalidad de género en toda la Agenda 2030, prefiguran un momento de enorme trascendencia y de oportunidad en el camino hacia la igualdad de género. La coincidencia en el tiempo y la compatibilidad con el nuevo **Plan de Acción de Género de la UE 2016-2020**, compromiso firmado por el gobierno de España y al que deberá dar seguimiento, refuerza la importancia de este momento.

La **Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**, firmada en 1979, supone el primer y más importante instrumento jurídico vinculante en pro de los derechos de las mujeres. Los Estados que lo ratifican deben velar y garantizar su cumplimiento, por lo que constituye una poderosa herramienta de incidencia de los titulares de derechos para la exigibilidad de los mismos a los Estados correspondientes que están en la obligación de garantizarlos y promoverlos.

### III. EL CONTEXTO QUE JUSTIFICA LA POLÍTICA DE GÉNERO



Unos años más tarde (1993) en Viena, tiene lugar la **Conferencia de los Derechos Humanos** en la que se afirma por primera vez: “los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales”.

La **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995)**, adoptada de forma unánime por 189 países, constituye un gran punto de inflexión en favor del empoderamiento de la mujer. Establece una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en 12 esferas cruciales: Medio ambiente, ejercicio del poder y adopción de decisiones, niña, economía, pobreza, violencia contra la mujer, DDHH, educación, salud, mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, medios de difusión y conflictos armados.

También nos es necesario señalar en 1989 la **Convención por los Derechos de la Infancia**, que reúne un conjunto de normas para la protección y los derechos de la infancia. Su aplicación es obligación de los Estados (es el tratado ratificado por mayor número de países), sitúa a la infancia como titular de derechos y a la población adulta (familiares, profesorado, profesionales de la salud, etc.) como agentes titulares de responsabilidades

A nivel nacional, señalamos la **Ley Orgánica 3/2007** para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Aunque como vemos la igualdad de derechos entre hombres y mujeres queda ampliamente recogida en el marco normativo; la realidad dista mucho del plano formal. Pese a algunos avances, la realidad es que a día de hoy ningún país ha alcanzado la igualdad real plena y que la vulneración de derechos a mujeres y niñas es un tema prioritario a abordar tanto por una cuestión de justicia social como por coherencia de políticas.



La política de género de SED tiene como objeto establecer un marco de trabajo con enfoque de género, para lo cual se proponen las siguientes líneas de acción integradas en los objetivos de la organización: Cooperación al Desarrollo, Educación para el Desarrollo, sensibilización e incidencia social, Voluntariado local e internacional, así como en las áreas de comunicación y cultura organizacional.

## ♦ COOPERACIÓN AL DESARROLLO

Transversalización del enfoque de género en nuestros proyectos y programas de cooperación al desarrollo y acción humanitaria para garantizar el cumplimiento de los derechos de niñas y mujeres.

- Fortalecer el procedimiento de proyectos y herramientas de análisis, seguimiento y evaluación para garantizar la aplicación del enfoque de género en todo el ciclo del proyecto.
- Fortalecer las capacidades de nuestras organizaciones socias de larga trayectoria en relación a la integración del enfoque de género bajo el marco del EBDH en los proyectos y programas de desarrollo y acción humanitaria.
- Establecer nuevas alianzas con asociaciones de mujeres que tienen una marcada trayectoria y experiencia en pro de los derechos de las niñas y las mujeres en los países en los que tenemos presencia generando un intercambio de saberes.
- Garantizar el principio de participación de la niñez en los proyectos de desarrollo y acción humanitaria con especial atención a las niñas, como sujetos titulares de derechos.
- Garantizar la participación de las mujeres en los proyectos de desarrollo a través de la toma de decisiones y el control de los recursos.



## ♦ EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO, SENSIBILIZACIÓN E INCIDENCIA SOCIAL

Transversalización del enfoque de género en nuestros proyectos y programas de EpD e I.S.

- Incorporar de manera permanente la transversalización de género en todas las campañas de Educación para el Desarrollo y acciones de sensibilización realizadas anualmente con enfoque de Derechos Humanos (EBDH) y de la infancia.
- Integrar la equidad de género en los procesos formativos dirigidos a la comunidad educativa de los centros donde SED tiene presencia para generar espacios de reflexión y acción.
- Adherirse a las acciones promovidas por las redes de organizaciones de las que formamos parte que promuevan y defiendan los derechos de las mujeres y niñas.
- Participar en charlas, mesas redondas y conferencias para dar a conocer los derechos de las mujeres y niñas en el mundo.
- Formar parte de grupos de trabajo que promueven la equidad de género en diferentes redes y plataformas locales y nacionales.



## ♦ VOLUNTARIADO LOCAL E INTERNACIONAL

Incorporar la perspectiva de género en los procesos de voluntariado.

- Incorporar la formación específica de Igualdad de Género en los procesos formativos de voluntariado internacional y local.
- Garantizar que el voluntariado de SED muestre actitudes y comportamientos no discriminatorios ni por motivos de sexo, raza, religión, clase social, diversidad funcional, etc... en las actividades realizadas y espacios de convivencia, generando espacios pro-equidad.
- Promover actividades específicas dentro del voluntariado con el fin de sensibilizar y empoderar para promover la igualdad para mujeres y niñas.



## IV. OBJETIVOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN



### ♦ COMUNICACIÓN

Promover e implementar la equidad de género en todas las comunicaciones y materiales divulgativos.

- Promover en todas las comunicaciones de SED, tanto internas como externas, un lenguaje no sexista y la desagregación de datos por sexo.
- Dedicar espacio comunicativo en la Web de SED, redes sociales, publicaciones, exposiciones, etc... destinada a la divulgación de la situación de los derechos de las mujeres y niñas en el contexto nacional e internacional así como el trabajo de SED en relación a esta línea.
- Fomentar la paridad en las fuentes de información y testimonios, así como en las personas que desarrollan labores de portavocía.
- Garantizar el uso de imágenes buscando la paridad entre hombres y mujeres, evitando la reproducción de estereotipos sexistas.



### ♦ CULTURA ORGANIZACIONAL

Apropiación e institucionalización de la cultura de género en todos los ámbitos de la ONGD.

- Institucionalizar una comisión de género, que se encargará de la implementación, seguimiento y evaluación de los procesos y el plan operativo.
- Ejecutar esta Política según el Plan Operativo Anual.
- Disponer en la organización de mecanismos y espacios para la denuncia de conductas indebidas.
- Tender a la consecución de la paridad entre hombres y mujeres en los distintos niveles de responsabilidad y toma de decisión de la organización.
- Integrar en el Plan de Formación de SED, la reflexión sobre la igualdad de género aplicada a nuestros procesos a nivel técnico, político y personal de manera permanente.
- Aplicar el protocolo que permite y garantiza la conciliación de la vida familiar y laboral.

## V. RECURSOS



La presente política debe ser asumida por la Junta Directiva de la ONGD SED así como por su personal técnico, y debe estar **integrada y apropiada en los distintos espacios de trabajo** de la organización: Junta Directiva, Equipo de Gestión, Comité de Gestión, grupos de voluntariado y otros espacios.

Desde la ONGD SED se asignan recursos económicos para llevar a cabo formaciones técnicas al equipo humano con el fin de transversalizar en los distintos ámbitos de actuación el enfoque de género. También propone actividades y espacios de encuentro y formación para asegurar que se profundice en la aplicación de la Política de Género entre el personal laboral y voluntariado en todas las áreas.



Además, la **ONGD SED cuenta con una Comisión de Género** integrada por personal técnico de la organización que se encarga de velar por la implementación de Plan Operativo Anual y dar seguimiento a la Política de Género, según queda recogido en el Apartado de Cultura Organizacional. Por lo tanto, se garantiza desde la organización los recursos materiales y humanos necesarios para el desarrollo de actividades propias de la Comisión.

Dicha comisión está coordinada por una persona capacitada en género que entre sus funciones tiene la de asesorar al resto del equipo humano en su aplicación proponiendo herramientas de trabajo.

La coordinadora también participa como representante de SED en otros grupos de trabajo y plataformas de las ONGD socializando las acciones que surgen en otros ámbitos con el resto de la comisión y a dirección con el fin de nutrirse de las diversas experiencias de otras organizaciones del sector y unirse a acciones de incidencia política y mejora de prácticas intra-organizacionales.

## VI. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



Las líneas de acción que se enmarcan en cada uno de los ejes de trabajo de la ONGD SED han de ser evaluadas anualmente integrándolo en la evaluación del **Plan Operativo Anual**.

Al finalizar el periodo de validez de este documento se remitirá un **informe** para ver el grado de consecución de cada una de las líneas de acción contempladas. Dicho informe se integrará en la evaluación del Plan Estratégico de la entidad.



La **Junta Directiva de SED** y el **equipo técnico** serán los principales agentes encargados de impulsar, promover y dar seguimiento a la política de género a todos los niveles de trabajo.

De forma más específica, la responsabilidad será asumida por la **Comisión de Género** de SED.

## VII. DIFUSIÓN



La Política de Género se difundirá entre todo el personal técnico con el fin de **transversalizar el enfoque de género** en todas las áreas y departamentos. Para ello, además, se fomentarán espacios de encuentro y formación. Así mismo, la coordinadora de la Comisión de Género asesorará y acompañará al personal técnico en todo momento del proceso.

Esta política se incorporará en los procesos de voluntariado internacional y nacional, tanto en la formación previa como durante la experiencia de voluntariado.

Se difundirá y socializará la política de género entre nuestras organizaciones socias en África, América y Asia con el objetivo de transversalizar el enfoque de género en nuestros proyectos y programas de cooperación al desarrollo y acción humanitaria para **garantizar el cumplimiento de los derechos de niñas y mujeres**.

Asimismo, se dará a conocer a la base social de SED: personas socias, colaboradoras, voluntarias, socias locales y comunidades educativas (alumnado, profesorado, familias...) de la red de colegios (maristas y otros) en los que estamos presentes.



 [Linkedin.com/company/ongd-sed](https://www.linkedin.com/company/ongd-sed)

 [Instagram.com/ONGDSED](https://www.instagram.com/ONGDSED)

 [@ONGDSED](https://twitter.com/ONGDSED)

 [facebook.com/ONGDSED](https://www.facebook.com/ONGDSED)

Para más información:  
[www.sedongd.org](http://www.sedongd.org)  
[sedcentral@sed-ongd.org](mailto:sedcentral@sed-ongd.org)

