PLAN DE IGUALDAD 2021-2024

ASOCIACIÓN CONI

Por el Derecho a la Educación

El presente documento "Plan de Igualdad" se formuló a partir del Plan Estratégico Trienal de Asociación CONI 2021-2023 - que fue aprobado por la Asamblea General en la reunión extraordinaria del 14 de Octubre de 2020 - y se aprobó en la reunión de la Junta Directiva celebrada el 1 de Abril de 2021, tal y como quedó recogido en el punto 5 del acta de dicha reunión, procediéndose a la ratificación del Plan de Igualdad 2021-2024 en el acuerdo quinto de la Asamblea General celebrada en la reunión extraordinaria del 24 de Junio de 2021.

Asociación CONI
Duque de Sesto, 50 - 28009 Madrid
CIF: G86079696

Fdo. La Secretaria

Mª del Mar Losa Blázquez

Vto. Bº Presidente

Alejandro Sebastián Servén

ÍNDICE

1. MOTIVACIÓN Y CONTEXTO ---- **4**

2. CONCEPTOS Y CLAVES ---- **4**

3. NUESTRAS OPCIONES EN POLÍTICAS DE GÉNERO ---- **7**

3.1. En nuestra organización ---- **7**

3.1.1. En la política de organización, RRHH, selección y contratación **7**

3.1.2. En el compromiso con y del voluntario y de las personas colaboradoras ---- **8**

3.2. En nuestro trabajo en cooperación, sensibilización y educación para el desarrollo ---- **9**

3.2.1. En nuestros programas y proyectos de desarrollo ---- **9**

3.2.2. En nuestras propuestas de sensibilización y educación para el desarrollo ---- **10**

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN ---- **10**

1. MOTIVACIÓN Y CONTEXTO

ASOCIACIÓN CONI 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.

Esta opción está enmarcada en la misión de la propia organización, que pretende la promoción de la igualdad de género y la integración de la mujer (Art. 4 de los Estatutos). Del mismo modo consideramos que es una orientación imprescindible para quienes trabajamos firmemente en la sensibilización, en la educación para el desarrollo y la propuesta de una lectura crítica de la realidad social a los ciudadanos de los países del Norte -especialmente los españoles- para crear una cultura de la solidaridad.

Entendemos que este trabajo de CONI por la equidad de género y la autonomía de la mujer es un compromiso de eficacia y coherencia con nuestro trabajo de cooperación internacional; pues creemos que es uno de los pilares en los que apoyarse para contribuir a la erradicación de la pobreza en el mundo. También se trata de un compromiso con el estilo y estructura de funcionamiento en la propia organización.

2. CONCEPTOS Y CLAVES

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 Asociación CONI señalamos algunos que nos resultan fundamentales:

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, económicay 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).

Ayuda en Acción, en su documento "Política de igualdad de Género" de 2004, hace notar que "la igualdad entre mujeres y hombres o igualdad de género es un concepto ampliamente reconocido, al menos en el discurso político y social de tratados y políticas internacionales. Pero al afrontar situaciones concretas nos enfrentamos con un salto enorme entre el discursoy la práctica, que hace que aún hoy la situación de discriminación y desigualdad que sufren las mujeres en muchos ámbitos de su vida las sitúe en una situación de vulnerabilidad mucho mayor que a los hombres". Esa es la experiencia que Asociación CONI y las organizaciones con las que colaboramos, detectamos con frecuencia en nuestro quehacer.

En ese mismo documento se realiza un breve recorrido por algunos momentos especialmente significativos de estas últimas décadas:

> En la **Conferencia sobre Derechos Humanos** que tuvo lugar en Viena en 1993 se reafirmó la universalidad y función central de los Derechos Humanos. Se expresa explícitamente en el documento la "preocupación por las diversas formas de discriminación y violencia a que siguen expuestas las mujeres en todo el mundo" y ha supuesto el reconocimiento explícito de que "los Derechos Humanos de las mujeres y las niñas son parte inalienable, integrante e indivisible, de los Derechos Humanos Universales".
>
> En la **Conferencia Mundial sobre la Población y el Desarrollo** (El Cairo, 1994) se acordó avanzar en la equidad de género, eliminar la violencia contra las mujeres y asegurar la habilidad de éstas para controlar su propia fertilidad, como piedras angulares de las políticas de población y desarrollo. Las metas concretas se centraron en conseguir la universalización de la educación y en el cuidado a la salud reproductiva, incluyendo la planificación familiar, así como en reducir la mortalidad materna e infantil.
>
> La **Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social** (Copenhague, 1995) se llevó a cabo con el fin de dar más peso la cooperación internacional y promover la cooperación de los Estados y la participación de otros agentes del desarrollo. En ella se reconoce que son más las mujeres que los hombres quienes sufren la pobreza absoluta y que sobre ellas recaen con más fuerza los problemas derivados de esta situación. Así mismo declara que "no se puede lograr un desarrollo social y económico sostenible sin la plena participación de la mujer y que la igualdad y la equidad entre la mujer y el hombre constituyen una prioridad internacional".
>
> Mención especial merece la **Plataforma de Acción de Beijing**; el documento final de la **Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer** (Beijing, 1995) que representa el compromiso de

189 naciones para apoyar el empoderamiento, garantizar los derechos humanos de las mujeres y lograr la igualdad de género. Esta Conferencia supuso el reconocimiento a nivel internacional de que la igualdad de género, además de un derecho humano fundamental, es indispensable para la lucha contra las causas estructurales de la pobreza. La Plataforma creada en esta conferencia, estaba encaminada a eliminar los obstáculos a la participación de las mujeres en todas las esferas de la vida pública y privada, definiendo un conjunto de objetivos estratégicos.

3. NUESTRAS OPCIONES EN POLÍTICAS DE GÉNERO

3.1 EN NUESTRA ORGANIZACIÓN

3.1.1 En la política de organización, RRHH, selección y contratación

Asociación CONI 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 la organización.

Asociación CONI 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 ONGD.

El propósito de Asociación CONI 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 Asociación se compromete a anunciar las ofertas de trabajo respetando el principio de igualdad de oportunidades y evitando cualquier tipo de discriminación.

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

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 formaciónque capacite a las personas y posibilite el desarrollo de sus capacidades.

CONI 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 órgano de gobierno. La Junta Directiva de Asociación CONI está conformada por igual número de hombres que de mujeres.

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 voluntario y de las personas colaboradoras

Más allá de que todo voluntario de Asociación CONI tiene derecho a ser tratado sin discriminación, respetando su libertad, dignidad, intimidad y creencias, tal y como se recogeen el Plan de Voluntariado de la organización, en consonancia con la Ley del Voluntariado (Ley 6/1996 de 15 de enero) los voluntarios son esenciales para nuestra misión.

Las tareas llevadas a cabo por los voluntarios son una parte valiosa del trabajo de Asociación CONI por el desarrollo de los pueblos empobrecidos del planeta, la justicia, la paz y el bienestarhumano.

Históricamente, el número de voluntarias ha sido significativamente superior al de voluntarios. La distribución de responsabilidades en las diversas delegaciones se realiza por procesos democráticos y por consenso. Comprometidos con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en estos procesos se evita la introducción de sesgos y preferencias por uno u otro sexo. Se valora de la misma forma la asignación de tareas y responsabilidades relacionadas con los cometidos en los que están comprometidos, y se trata de equilibrar que las tareas culturalmente consideradas masculinas o femeninas sean desarrolladas indistintamente por hombres y mujeres.

3.2 EN NUESTRO TRABAJO EN COOPERACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO

3.2.1 En nuestros programas y proyectos de desarrollo

Entre los principios que rigen nuestra planificación estratégica se encuentra:

> ***"Trabajar -teniendo siempre presente la promoción de la igualdad entre los géneros yla autonomía de la mujer- por la consecución de los ODM"***

Concretamente entre los principios que deben regir la actividad del departamento deproyectos de Asociación CONI se incluye:

> ***"Tener siempre presente, en el desarrollo de estas funciones, la promoción de la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer"***

En el trabajo cotidiano del departamento de proyectos, por lo tanto, y siguiendo el plan estratégico, se procura introducir la perspectiva y análisis de género en los proyectos que promovamos. Se presta especial atención a los siguientes aspectos:

> ***"Los proyectos deberán basarse en la promoción de la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer, deberán estar dirigidos atendiendo al desarrollo sostenible del entorno, comunidad o territorio en el cual la población beneficiaria está inserta, teniendo en cuenta en todo momento la importancia del desarrollo social y económicorespetuoso con el medio ambiente."***
>
> ***"De igual forma se observará que en su ejecución y atendiendo a las relaciones que de ésta se desprendan se atienda escrupulosamente al fomento y respeto de la dignidad de las personas."***
>
> ***"Deberán favorecer el respeto, protección y pleno ejercicio de los derechos humanos, incidiendo especialmente en la defensa de los derechos civiles y políticos de las mujeres y los hombres, de las colectividades y de los pueblos."***
>
> ***"Se valorará positivamente aquellos proyectos que: incorporen la perspectiva de género, de manera integral y transversal, en todo el proyecto; hayan sido identificados y formulados con metodología específica con enfoque de género."***

3.2.2 En nuestras propuestas de sensibilización y educación para el desarrollo

La sensibilización en Asociación CONI 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.

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, etc. Algunas de las campañas de sensibilización son específicas sobre equidad de género.

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

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Asociación CONI realizará seguimiento y evaluación a esta política institucional:

- 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 Asociación CONI, 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 Directiva, en la última reunión anual revisará, si fuera necesario, el seguimiento y el cumplimiento de este documento.