

POLÍTICA

DE

IGUALDAD Y

GÉNERO

I. INTRODUCCIÓN

Este documento se entiende como una expresión del compromiso del Instituto de Cooperación Internacional y Desarrollo Municipal (INCIDEM) con la equidad de género en su identidad, tanto a nivel intraorganizacional como en sus estrategias y líneas de acción.

Recoge nuestra apuesta por la transformación hacia un horizonte de justicia y equidad entre mujeres y hombres, y, a la vez, se constituye como un documento vivo, una propuesta a partir de la cual la organización continuará trabajando internamente a nivel de reflexión y formación. En ese sentido, su alcance es mayor del que aquí se desarrolla por su vocación de continuidad y revisión constante en posteriores etapas.

En las últimas décadas, el término “género” ha ido adquiriendo notable presencia tanto en los ámbitos de la cooperación internacional, como en los académicos, educativos, medios de comunicación, etc. En INCIDEM sabemos que su adecuada comprensión y manejo puede ayudarnos a abrir las puertas hacia una actuación transformadora que rescate a la persona en su dimensión integral y tenga como horizonte la inclusión y la justicia social. Por ello, dentro de nuestro espacio de actuación, la cuestión está presente siempre, de manera transversal de forma implícita.

Es, así mismo fundamental, que las instituciones públicas, y en especial, las Instituciones Locales con las que colaboramos, fundamenten sus políticas públicas en valores de equidad como pilar fundamental de las mismas, lo cual es un criterio fundamental para INCIDEM y las alianzas municipales que construimos.

En definitiva, la equidad de género es inseparable de nuestra identidad, pues está vinculada de manera intrínseca a nuestros valores y principios, a los horizontes perseguidos, así como a las herramientas con las que las que trabajamos.

II. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

El papel que tradicionalmente han desempeñado mujeres y hombres en la sociedad está experimentando una importante transformación. La mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, su mayor acceso a todos los niveles educativos, a la formación y a la cultura y, aunque en menor medida, a los ámbitos de toma de decisiones, está generando unos cambios sociales favorables hacia la igualdad.

Sin embargo, los datos sobre participación sociopolítica, realización del trabajo doméstico, violencia contra las mujeres, pobreza, etc., siguen mostrando la existencia de una jerarquización en las relaciones y en la posición social de las mujeres respecto a los hombres, que tiene su origen en los estereotipos y patrones socioculturales de conducta en función de sexo, los cuales asignan a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, sobre la base de una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social. Adicionalmente, hay un importante número de mujeres que sufren una múltiple discriminación, ya que, junto a aquella por razón de sexo, padecen otras derivadas de factores como el origen étnico, lengua, edad, discapacidad, patrimonio, orientación sexual, etc. Todo ello está condicionando, en muchos casos, su ejercicio pleno de los derechos inherentes a la ciudadanía.

De hecho, la igualdad entre géneros es un principio consustancial a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, además de una necesidad estratégica para el fortalecimiento de la democracia y para la construcción de una sociedad más justa y cohesionada.

Asimismo, la promoción de la equidad entre mujeres y hombres es una condición sine qua non para la reducción de la pobreza y el avance hacia un desarrollo sostenible, como queda recogido en varios objetivos y metas la Agenda 2030.

El enfoque del trabajo en equidad de género en el ámbito local (centro de nuestra actividad), supone una línea básica de orientación de nuestro quehacer y orientadora de toda nuestra acción. El reflejo de políticas efectivas de género e igualdad en las instituciones locales, el proceso para su construcción y el desarrollo efectiva de las mismas, es un eje prioritario que nos mueve a proponer en todas las acciones que apoyamos o realizamos que estas temáticas estén contempladas de modo explícito o transversal.

III. PRINCIPIOS DE LA EQUIDAD DE GÉNERO

- a) El reconocimiento del ser humano, en su dimensión individual y colectiva, como protagonista y destinatario último de su desarrollo.
- b) La defensa y promoción 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, origen étnico, cultura o religión, así como el respeto a la diversidad.
- c) La necesidad de promover un desarrollo humano global, interdependiente, participativo, sostenible y con equidad de género, procurando la aplicación del principio de corresponsabilidad entre los estados, en orden a asegurar y potenciar la eficacia y coherencia de las políticas de cooperación al desarrollo en su objetivo de erradicar la pobreza en el mundo.
- d) La promoción de un crecimiento económico duradero y sostenible, acompañado de medidas que promuevan una redistribución equitativa de la riqueza para favorecer la mejora de las condiciones de vida, el acceso a los servicios básicos sanitarios, educativos y culturales, así como el bienestar de las poblaciones.
- e) El respeto a los compromisos adoptados en el seno de los organismos internacionales.
- f) El empoderamiento de las mujeres, entendido como la expansión de la libertad de escoger y de actuar, aumentando su autoridad sobre el control de los recursos y sobre la toma de aquellas decisiones que afectan a su vida. Los cuatro elementos claves del empoderamiento, cruciales para lograr la equidad de género, son: acceso a la información, inclusión y participación, responsabilidad o rendición de cuentas, y capacidad local de organización.
- g) La promoción de la representación pública y política de las mujeres, así como su participación en igualdad de condiciones como agente de cambio en los procesos económicos, sociales y políticos.
- h) La implementación de medidas específicas diseñadas para eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres, como imperativo para lograr la equidad de género.

IV. GÉNERO EN DESARROLLO

Desde hace más de cincuenta años, la cooperación para el desarrollo ha diseñado distintas políticas y estrategias para abordar las desigualdades entre mujeres y hombres.

Pero es en los años 70, a partir de la celebración de la Década de las Naciones Unidas para la Mujer, cuando se comienza a visualizar la posición clave de las mujeres en el desarrollo. Se reconoció que habían sido marginadas del mismo, mientras que, para que éste tuviera éxito y fuera sostenible, se debería tener en cuenta, indefectiblemente, el trabajo realizado por las mismas.

De esta manera surge el enfoque MED (Mujeres en Desarrollo). Dicho enfoque tiene por objetivo integrar a las mujeres de una manera funcional a una estrategia de desarrollo dada. Es decir, el desarrollo necesita a las mujeres. Por lo cual se pone el énfasis en el rol productivo de las mismas, entendiendo que su subordinación es debida a su exclusión del mercado. Tiende a considerar a las mujeres aisladamente, buscando soluciones parciales y señalando sus necesidades a través de intervenciones específicas o en proyectos con un “componente de mujer”. Estas acciones han estado mayoritariamente enmarcadas en enfoques tradicionales, reforzando sus roles genéricos sin cuestionar la división social del trabajo.

A finales de los años 70, se comienza a cuestionar, por influencia de las organizaciones de mujeres y de funcionarias de organismos internacionales, la conveniencia de centrarse exclusivamente en las mujeres. Comienza a incorporarse en el debate la importancia de las relaciones de poder, del conflicto y las relaciones de género, para entender la subordinación de las mujeres. Este debate permitió paulatinamente pasar de una concepción MED a GED (Género en Desarrollo) y definir herramientas y metodologías para la planificación.

Los pilares sobre los que se sustenta el enfoque GED son:

- Parte del reconocimiento de la posición subordinada de las mujeres, como consecuencia del análisis de las relaciones entre mujeres y hombres en situaciones determinadas, y teniendo en cuenta otros factores vitales tales como la pertenencia a un determinado grupo social, étnico, de edad, etc.
- Promueve la identificación de las oportunidades para potenciar la equidad de género y la igualdad en las políticas, programas y proyectos de desarrollo.
- Implica que las necesidades de las mujeres dejan de ser analizadas aisladamente, para pasar a ser parte integrante de un análisis de las relaciones de género en los hogares, en la comunidad y en las instituciones.
- Se busca el empoderamiento de las mujeres y de los colectivos en desventaja, incluyendo la satisfacción de las necesidades prácticas de género para asegurar la alimentación, vivienda, agua y autosuficiencia económica.

- Cuestiona el modelo de desarrollo dominante, reclamando un desarrollo humano, sostenible y equitativo.
- Busca la superación de las desigualdades estructurales a través del poder de movilización de la comunidad.
- Considera que, tanto mujeres como hombres, deben participar en la identificación, diseño y ejecución de sus propios proyectos sociales.

Adicionalmente, a partir de la *IV Conferencia Mundial sobre la Mujer* de las Naciones Unidas (Beijing, 1995), se difunden ampliamente en el ámbito de la cooperación internacional dos estrategias específicas para lograr la equidad de género en el desarrollo: la transversalización del enfoque de género y el empoderamiento de las mujeres. Asimismo, y a un nivel más operativo, también adquiere cada vez mayor vigencia el enfoque de cambio organizacional pro-equidad de género (COPEG).

Transversalidad de género

Esta estrategia plantea que todas las acciones de desarrollo han de buscar la equidad de género y han de tener en cuenta su impacto diferenciado sobre mujeres y hombres. A nivel organizacional, permite que la equidad de género permee, ya que requiere el compromiso de todas las direcciones y personas, a través de la generación de capacidades y actitudes que permitan que la búsqueda de la equidad de género sea consustancial a toda actividad institucional.

Empoderamiento de las mujeres

Se basa en el análisis de la relaciones de poder entre las mujeres y los hombres, en la constatación de que estas siempre han sido relegadas de los ámbitos del poder, y de las consecuencias que ello acarrea para nuestras sociedades. Esta estrategia apuesta por definir acciones positivas que aseguren la participación equitativa de mujeres y hombres en todos los ámbitos.

Cambio organizacional pro-equidad de género

Es un tipo de investigación-acción que genera una revisión del funcionamiento organizacional y una identificación de aquellos aspectos que se deberían modificar, al considerarse que propician inequidades.

Las organizaciones son el reflejo de la realidad social y hacen propios los roles, estereotipos y dinámicas de relaciones condicionadas por la desigualdad de poder entre mujeres y hombres. Así, este enfoque considera que una organización desigual reproducirá igualmente dinámicas desiguales.

La metodología COPEG facilita que se visibilicen cuáles son estas dinámicas, rutinas y formas de funcionamiento que están produciendo desigualdades de género dentro de las organizaciones para, a partir de ahí, diseñar medidas concretas orientadas a eliminarlas. La visión es integral, ya que se analizan todos los ámbitos institucionales, incluidos los valores y la cultura, y es clave impulsar procesos participativos de aprendizaje colectivo.

Así pues, la aplicación simultánea de estas tres estrategias ayuda a enfrentar algunos problemas que se plantean en la puesta en práctica de la transversalización del enfoque de género.

V. OBJETIVO Y LÍNEAS DE ACCIÓN

Es creciente el consenso social sobre el derecho a la igualdad de las mujeres por lo que respecta al empleo, a la participación socio-política, a la autonomía económica, al disfrute del tiempo de ocio, etc., así como sobre la necesidad y la justicia de que los hombres sean plenamente corresponsables de las obligaciones del ámbito doméstico. Una sociedad en la que mujeres y hombres tengan una participación equitativa en los ámbitos público y doméstico, en la que se articule una relación no jerarquizada entre mujeres y hombres y entre los ámbitos reproductivo y productivo, en la que el valor del trabajo no dependa de si es realizado por mujeres u hombres, y en la que se haga un mejor uso de las potencialidades de todas las personas y colectivos, es, hoy por hoy, el modelo planteado como deseable desde la teoría.

En este sentido, sabemos que el empoderamiento de la mujer constituye una estrategia fundamental de desarrollo humano, entendiéndolo como la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan, y que tiene que ver con la recuperación de su propia dignidad, el incremento de su participación en los procesos de toma de decisiones y de su acceso al poder, así como el fortalecimiento de sus propias potencialidades y capacidades.

La participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones es clave para romper con el ciclo de la discriminación, la exclusión y la pobreza en la que viven. Según ONU Mujeres, las mujeres ocupan en promedio un 18,4% de los escaños en las asambleas nacionales, y todavía siguen existiendo legislaciones, mecanismos y prácticas discriminatorias que impiden su plena participación y liderazgo en condiciones de equidad en relación con los hombres. De hecho, en algunos estados del mundo las mujeres todavía no tienen derecho al voto y, consecuentemente, tampoco pueden participar en la vida política como representantes o formando parte de gobiernos.

Por otra parte, el papel de las mujeres en el desarrollo económico y social de sus comunidades es fundamental y muchas veces no se reconoce suficientemente su aportación, tanto a la producción económica como en lo relativo a las tareas no remuneradas, las cuales son esenciales para otros miembros de la familia y de la comunidad.

Así pues, promover la equidad de género y el empoderamiento de la mujer como medidas efectivas para combatir la pobreza y para estimular el desarrollo es una manera de que este sea verdaderamente sostenible.

Objetivo general

Garantizar la equidad de género en el quehacer institucional, tanto a nivel externo, en lo que hace referencia al ámbito local y las correspondientes políticas públicas locales, como interno.

Líneas de acción:

Las mismas, reflejan los criterios que guían nuestro accionar, en los diferentes campos de nuestra actuación.

1.- Actividades de cooperación internacional, educación para el desarrollo y acción social: Conseguir la efectiva integración del enfoque de género en todos los programas, proyectos y actividades en los que participemos, así como en los diferentes documentos generados.

En el ámbito de la cooperación internacional, aseguramos que nuestros programas y proyectos reflejen las visiones, intereses y necesidades de las mujeres, y garanticen su incorporación y participación en los procesos de desarrollo, así como el acceso a los beneficios generados. En particular, favorecemos acciones para que las políticas públicas contemplen estos principios.

En lo que respecta a la educación para el desarrollo, y trabajo para una Ciudadanía Global, incorporamos el enfoque de género en todas las diferentes líneas de acción contempladas, partiendo del hecho de que en todas nuestras acciones estamos transmitiendo, valores relacionados con la identidad de género. Adicionalmente, a través de la realización de actividades y campañas de sensibilización dirigidas a la opinión pública, promovemos el acercamiento de la ciudadanía a esta perspectiva, difundiendo la realidad de desigualdad social que sufren las mujeres mediante programas y herramientas de comunicación para el desarrollo que incorporen, por supuesto, el uso del lenguaje inclusivo.

2.- Cultura organizacional:

Conseguir un posicionamiento sólido y de firme compromiso con la equidad de género por parte de todas las personas que integran INCIDEM, fomentando acciones encaminadas a lograr el mismo.

Entendemos la cultura organizacional como los principios, valores, creencias y experiencias, que comparten todas las personas que forman parte de una organización. Son los significados construidos colectivamente que alimentan nuestros comportamientos, nuestra comunicación, la forma de relacionarnos, etc.

La cultura nunca es neutra, sino que entraña determinadas maneras de ser, pensar y hacer, que también tienen repercusiones en el campo de la equidad de género. En ese sentido, contribuirá a generar las distintas formas de distribución de poder, de asignación de roles y tareas, de capacidades de representación, y, en definitiva, la igualdad o desigualdad que puedan derivarse de estas acciones.

Por lo tanto, INCIDEM considera que la cultura organizacional es un aspecto clave para la transformación institucional, por lo que impulsa la equidad de género como uno de sus pilares básicos, apostando por la inclusión y la participación de todas las personas como parte viva y activa en el proceso.

3. Estructura organizativa:

Desarrollar acciones para desmantelar las desigualdades que se puedan dar en el ámbito interno de la organización, asegurando que la estructura organizativa garantiza la aplicación de la presente política y de todas y cada una de sus líneas de intervención.

INCIDEM entiende que las personas que conforman la organización (bien sean contratadas, voluntarias, etc.) son su principal valor, y, a la hora de trabajar en pro de la equidad de género, se toman en cuenta los siguientes aspectos:

3.1 Procesos de selección/promoción interna e incorporación

INCIDEM promueve procesos de selección/promoción interna e incorporación en la organización que garanticen la equidad de género.

No se introducen sesgos ni preferencias por uno u otro sexo en las ofertas de empleo y convocatorias que se publican para la selección/promoción interna de personas, tanto sean contratadas como voluntarias, y se expresa de forma explícita el compromiso de la organización por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. De igual modo, se cuida de forma especial la utilización de un lenguaje no sexista en la redacción de dichas ofertas de empleo y/o convocatorias.

Se promueve la presencia y capacidad de toma de decisiones de mujeres en los equipos de selección y valoración de las personas candidatas a los puestos ofertados y se vela para que estos equipos conozcan el presente documento con carácter previo a su participación en los procesos de selección.

Dichos procesos de selección/promoción interna valoran, junto al resto de criterios pertinentes (competencias, valores, etc.), la sensibilidad y la capacidad de aprendizaje en materia de género de las personas candidatas. Asimismo, si el proceso de selección/promoción interna o alguna de sus fases fueran realizados por personal ajeno a la propia organización, se pondrá en su conocimiento el presente documento y los criterios de selección no discriminatoria de INCIDEM.

3.2 Estructura organizativa

En INCIDEM somos conscientes de que el modo en que nos organizamos internamente es otro reflejo más de lo que somos y de lo que queremos. En ese sentido, cuidamos de que los equipos de trabajo, de dirección, órganos de gobierno y de toma de decisiones, etc. sean inclusivos y avancen progresivamente hacia la equidad de género.

Como parte de la institucionalización de esta línea de trabajo, INCIDEM apuesta por contar con las estructuras necesarias para mejorar la integración del enfoque de género en cada una de sus áreas, por lo que analiza permanentemente su estructura organizativa y propondrá, en su caso, los cambios necesarios en este sentido.

3.3 Formación

Nos comprometemos a promover la formación en equidad de género de todo nuestro equipo, tanto contratado como voluntario. Se velará además para que esta formación se distribuya de forma equitativa entre mujeres y hombres y para que alcance a la totalidad de las personas, siempre cuidando de que dichas actividades de formación respeten la conciliación entre la vida laboral y personal.

Se procurará especialmente la formación en equidad de género de aquellas personas con responsabilidades de coordinación y de gestión de equipos por su efecto multiplicador en la organización.

Para la elaboración de las propuestas formativas se tendrán en cuenta los análisis y las informaciones que surjan de las evaluaciones periódicas que se realicen sobre equidad de género en la organización.

3.4 Conciliación de la vida laboral y personal

En todos los procesos de diálogo y acuerdos sobre las condiciones laborales y desarrollo de la actividad, se tiene especialmente en cuenta los aspectos relacionados con la conciliación de la vida laboral y personal.

Así, se desarrollan los mecanismos de organización necesarios que permiten la flexibilidad mencionada y se estudiarán las distintas alternativas para facilitar a todas las personas la posibilidad de adaptar sus horarios de manera que se permita la conciliación de las obligaciones laborales con la vida familiar y personal, en particular, en lo que concierne a personas trabajadoras que tengan a su cargo menores de edad o personas que requieran una atención especial.

3.5 Procedimientos

Otro de los aspectos clave en la estructura organizacional son los distintos procedimientos y metodologías de los que disponemos para la realización de nuestro trabajo, a través de los cuales podemos favorecer o no un trato equitativo de mujeres y hombres.

De este modo, se revisan regularmente los distintos procedimientos internos bajo la perspectiva del enfoque de género y nos vamos dotando de aquellos que resultan más pertinentes para equilibrar el tratamiento y la posición de mujeres y hombres, y que garantizan la equidad entre ambos.

Procedimientos de prevención del acoso y de la violencia sexual

El procedimiento de prevención del acoso y de la violencia sexual adoptado por INCIDEM sigue los lineamientos y recomendaciones del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar social.

El acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral debe ser entendido como una manifestación más de discriminación, por cuanto que contribuye a un mantenimiento de la desigualdad en el mercado de trabajo.

El acoso sexual supone la vulneración de derechos fundamentales de las personas, como son el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la libertad sexual, a la no discriminación por razón de sexo, a la salud y a la seguridad en el trabajo. Se trata de comportamientos con las siguientes características:

- No deseados por la persona que los recibe.
- De naturaleza sexual o con connotaciones sexuales.
- Que tienen como objetivo, o lo producen como efecto, atentar contra la dignidad de la persona que es objeto de ellos o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.¹

El acoso por razón de sexo se entiende como un comportamiento constante contra una persona por razón de sexo u orientación sexual con la finalidad o el efecto de atentar contra su dignidad profesional y establecer un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo. A diferencia del acoso sexual, en este caso no hay necesariamente comportamientos físicos, sino que se trata de un acoso fundamentalmente moral y psicológico. Por tanto, se trata de comportamientos con las siguientes características:

- No deseados por la persona que los recibe.
- Relacionados con el sexo o la orientación sexual de una persona.
- Que tienen como objetivo, o lo producen como efecto, atentar contra la dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Para evitar este tipo de comportamientos, los órganos directivos, la plantilla y los/las socios del Instituto se responsabilizan y se comprometen a desarrollar acciones para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante la sensibilización de las trabajadoras y trabajadores frente al mismo y la información de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos. En esta línea el instituto cuenta con los siguientes instrumentos:

- Compromiso de la organización con la erradicación de la violencia sexista. Anexo I.
- Garantía y tutela de los derechos de las personas afectadas. Anexo II.
- Medidas de prevención como las siguientes: difusión entre las/los socios y el equipo del compromiso firmado por la empresa; eliminación de cualquier lenguaje discriminatorio

¹ A título de ejemplo, y siempre teniendo en cuenta el factor de insistencia o repetición, se pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual los comportamientos y las acciones como las siguientes: Verbales (realizar chantaje sexual; amenazar con colgar fotos o vídeos en los que se muestra a la persona manteniendo relaciones sexuales; hacer comentarios sexuales obscenos; hacer bromas sexuales ofensivas; difundir rumores sobre la vida sexual de una persona; hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física; hacer invitaciones persistentes a participar en actividades sociales, aunque la persona que es objeto de ellas haya dejado claro que no las quiere y que son inoportunas; ofrecer citas comprometidas o de encuentros sexuales o presionar para fijarlas; pedir favores sexuales. No verbales (miradas lascivas al cuerpo; gestos obscenos; utilización de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito; cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo; dirigirse a alguien con maneras que son denigrantes u obscenas Físicos; realizar un acercamiento físico excesivo; arrinconar, buscar deliberadamente quedarse con la persona de manera innecesaria; realizar un contacto físico deliberado y no solicitado.

y la utilización del lenguaje inclusivo y no sexista; adopción de medidas de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal y familiar; Favorecer que las empleadas y empleados retomen su nivel de responsabilidad tras su permiso por maternidad o paternidad; facilitar el acceso y los permisos para la formación del equipo en género y acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4. Comunicación

Realizar un análisis de nuestras actividades de comunicación, tanto interna como externa, e incorporar las mejoras necesarias para integrar la perspectiva de género en ellas.

Consideramos éste, por su transcendencia mediática y, en consecuencia, por su repercusión pública, un elemento central a tener en cuenta de un modo constante.

El lenguaje y la comunicación son aspectos clave en la construcción de la realidad y reflejan a la vez lo que somos.

En INCIDEM entendemos que cada vez que escribimos un material, un artículo, una nota de prensa o un correo electrónico, estamos transmitiendo nuestra forma de ser y de pensar. Por lo tanto, cuidamos especialmente la comunicación con todos y cada uno de los actores con los que nos relacionamos (colaboradoras y colaboradores, socios institucionales y estratégicos, etc.), de manera a compartir y construir nuevas formas de interacción donde la perspectiva de género juegue un rol fundamental.

Y, por supuesto, también se tienen presentes las formas de comunicación informal y de interacción con los demás, de manera que paulatinamente vayamos configurando una cultura basada en la equidad, con símbolos y patrones de interacción que rompan con los estereotipos y nos ayuden a construir formas de relaciones interpersonales más igualitarias.

5. Redes y alianzas

Impulsar la adopción del enfoque de género en todas aquellas redes o alianzas de las que formemos parte.

Creemos en el trabajo en red, la creación de alianzas y el diálogo permanente como elementos estratégicos para la consecución de los objetivos y, por consiguiente, para la transformación de las desigualdades existentes. Se trata, por lo tanto, de procesos claves para lograr el cumplimiento de los derechos de niñas y mujeres cuyo acceso a la igualdad de oportunidades sigue siendo un reto.

Por este motivo, INCIDEM trabaja para fomentar la adopción del enfoque de género en el seno de todas aquellas redes de trabajo o alianzas de las que formamos parte, y velando, en particular, por su transversalización en aquellas campañas de divulgación, sensibilización y/o incidencia política que pudieran surgir.

VI. Comisión de seguimiento, evaluación y promoción de la equidad de género

INCIDEM asegurará de manera permanente un seguimiento para la incorporación de la equidad de género en todos los niveles de la organización, promoviendo sistemas de seguimiento y de evaluación periódica del proceso.

En consecuencia, se constituye una Comisión de Género que es representativa de la organización. INCIDEM destina los recursos y el tiempo necesario para la realización de las tareas encomendadas a esta Comisión, de manera que se genera una dinámica de integración transversal.

Sus funciones se articulan en torno a cuatro ejes principales:

a. Velar por que se conozca la Política de Género tanto por parte de todo el equipo de INCIDEM (bien sean personas contratadas, voluntarias, socias, etc.) como por parte de todos aquellos grupos de interés con los que nos relacionamos, así como por que puedan tener acceso a cualquier otra información o de especial relevancia en el campo de la equidad de género.

b. Velar y fomentar el cumplimiento y la aplicación de los principios recogidos en esta Política de Género. En particular:

- Velar por que se incorporen los criterios referidos en apartados anteriores en los procesos de selección de personal/promoción interna.

- Velar por que en materia de política retributiva las diferencias de género no supongan un elemento de discriminación.

- Promover la organización de actividades de formación y sensibilización interna en materia de equidad de género, así como la generación de espacios de reflexión, diálogo e intercambio de ideas, de forma que dicho enfoque se incorpore de forma progresiva a la cultura y funcionamiento de la institución.

- Facilitar los mecanismos y cauces para que cualquier persona de la organización pueda plantear sugerencias o propuestas de mejora en asuntos relacionados con esta política.

c. Realizar un seguimiento y evaluación periódica de la situación y de los avances logrados, que sirvan para la mejora continua en la incorporación de la equidad de género a todos los niveles organizacionales.

d. Velar porque la organización y sus distintas direcciones esté actualizada en lo que respecta a la temática de equidad de género (tanto a nivel local, como estatal e internacional), prestando especial atención a aquellos elementos de innovación susceptibles de generar un cambio efectivo.

ANEXO I. Declaración de principios y compromiso en la lucha contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

INCIDEM hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización. De acuerdo con ese compromiso, INCIDEM declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales. Por lo tanto, INCIDEM se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso INCIDEM exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc...) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, INCIDEM se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- Designación de una persona o equipo de personas, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual y del acoso por razón

de sexo y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.

- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.



Francisco Miranda
Director INCIDEM

ANEXO II Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo

Doña Cristina Agudo, habiendo sido designada por INCIDEM para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informada por INCIDEM de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.



Cristina Agudo