



POLÍTICA DE GÉNERO
FUNDACIÓN AMIGOS DE MONKOLE

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. CONCEPTUALIZACIÓN ESENCIAL: LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	4
2.1 DEFINICIÓN Y PRIMERAS CONSIDERACIONES.....	4
2.2 TRAYECTORIA HISTÓRICA	5
2.3 ENFOQUE SECTORIAL Y TRANSVERSAL	5
3. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	6
4. INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	6
5. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CICLO DE PROYECTOS, ACUERDOS Y PROGRAMAS	7
6. IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN	9
6.1 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	9
6.2 COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	10
6.3 CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN	10
6.4 PLAN DE COMUNICACIÓN	10

1. INTRODUCCIÓN

Desde su fundación, la Fundación Amigos de Monkole ha mantenido un compromiso inquebrantable con la equidad de género y la igualdad absoluta entre hombres y mujeres en todas las esferas de la vida. Nuestro propósito es contribuir de manera constante a la realización de los derechos de las mujeres, asegurando en nuestras acciones, tanto a nivel institucional como en proyectos y programas, que las mujeres tengan acceso, en igualdad de condiciones que los hombres, a la toma de decisiones, a la definición de políticas que influyen en sus vidas, y al control de los recursos naturales y económicos en su conjunto.

Para lograr cambios sostenibles y abordar de manera eficaz la arraigada desigualdad y discriminación que mantienen a las mujeres en la pobreza, consideramos fundamental transformar las relaciones de género y los valores sociales que las sustentan. La estrategia sectorial de género que presentamos define y articula las principales líneas de acción necesarias para avanzar hacia la equidad de género, tanto a nivel institucional como en los proyectos y programas implementados en los países donde operamos. Para ello, se establecen estrategias sectoriales combinadas y se integra la perspectiva de género a todos los niveles y en todos los sectores de intervención.

Este documento también incluye medidas y acciones específicas a nivel interno para promover la igualdad de género, siendo una prioridad institucional en nuestro trabajo de gestión de la diversidad. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en la mayoría de los instrumentos internacionales de derechos humanos. En el ámbito de las Naciones Unidas, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por la Asamblea General en 1979, es el instrumento jurídico clave.

En la Unión Europea, si bien se ha buscado la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, no fue hasta la entrada en vigor de la Carta de Derechos Fundamentales que esta igualdad adquirió un carácter vinculante. El artículo 23 de dicha carta establece expresamente la obligación de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en todas las áreas, incluido el empleo y el trabajo.

En España, la Constitución, a través de sus artículos 14 y 9.2, consagra el principio de igualdad, exigiendo a los poderes públicos no solo su cumplimiento formal, sino también la efectiva implementación en el ordenamiento jurídico y la actividad política. Esto se refleja en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que insta a la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes quienes acuerden libre y responsablemente su contenido.

2. CONCEPTUALIZACIÓN ESENCIAL: LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

2.1 DEFINICIÓN Y PRIMERAS CONSIDERACIONES

La perspectiva de género implica un examen de las condiciones, posiciones y roles socialmente asignados a mujeres y hombres. Se trata de una visión que interroga la situación de desventaja y subordinación de las mujeres, destacando las desigualdades y la opresión que enfrentan. Desde este enfoque, se reconoce que estas condiciones, posiciones y roles atraviesan todos los ámbitos de la vida social, económica y política, tanto en lo público como en lo privado. "[...] cuestiona diversos paradigmas de desarrollo que no consideran las relaciones de poder entre hombres y mujeres, las cuales afectan un desarrollo justo, equitativo y sostenible" (CORDAID, 2009, Manual para la transversalización del enfoque de género en cadenas de valor, La Paz: CORDAID).

Algunos Conceptos:

- **Sexo:** Se refiere a las diferencias físicas, biológicas y corporales con las que nacemos y que son intrínsecamente inmodificables. Se organiza a las personas en dos categorías: mujeres y hombres, a partir de las cuales se desarrolla la identidad de género femenina o masculina, así como otras identidades de género en evolución.
- **Género:** Este término abarca el conjunto de características psicológicas, sociales, políticas y culturales atribuidas a las personas, que influyen en una amplia gama de relaciones entre mujeres y hombres, así como en los comportamientos individuales de ambos sexos.

Según la Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género, para integrar esta perspectiva en nuestro trabajo, es fundamental considerar los siguientes puntos:

1. Género se relaciona con cómo las personas interactúan según su sexo y las expectativas sociales asociadas a cada uno.

2. Se refiere a los roles, estereotipos, responsabilidades y oportunidades culturalmente asignadas a hombres y mujeres.
3. Estos roles son específicos de cada cultura y pueden cambiar con el tiempo, en parte debido a la acción política.
4. Género no se limita a las mujeres, por lo que la participación de los hombres en este proceso es crucial.
5. Género está interconectado con otros aspectos de la identidad de cada persona, como el origen étnico o nacional, la cultura, el grupo social, la edad, entre otros.
6. El análisis se centra en las relaciones de poder entre hombres y mujeres y en la crítica de las estructuras de poder existentes.

2.2 TRAYECTORIA HISTÓRICA

Evolución de enfoques y políticas dirigidas a mujeres en el contexto de la cooperación al desarrollo:

- ENFOQUE DEL BIENESTAR (Década de 1950)

Prioriza la satisfacción de necesidades derivadas del rol tradicional de mujeres como madres y esposas.

Implícita percepción pasiva de las mujeres en los proyectos.

- ENFOQUE DE MUJERES EN EL DESARROLLO (MED) (Década de 1970)

Reconoce a las mujeres como miembros productivos de la sociedad.

Promueve que el acceso de las mujeres a recursos productivos contribuirá a reducir las disparidades de género.

- ENFOQUE DE GÉNERO EN EL DESARROLLO (GED) (Década de 1980)

Aborda la transformación de relaciones de poder desiguales que obstaculizan la equitativa participación en los beneficios del desarrollo.

Propugna la plena participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida.

2.3 ENFOQUE SECTORIAL Y TRANSVERSAL

Basándose en el enfoque GED, se establece que para lograr la igualdad de género es esencial trabajar desde dos perspectivas complementarias:

- ENFOQUE SECTORIAL

Implementación de acciones específicas para reducir las brechas de desigualdad y mejorar la posición de las mujeres en los espacios de poder y toma de decisiones.

- **ENFOQUE TRANSVERSAL**

Consideración de las implicaciones para hombres y mujeres en todas las acciones planificadas, incluidas las legislativas, políticas o programáticas, en todas las áreas y niveles.

3. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La Fundación Amigos de Monkole busca contribuir al desarrollo humano en los países del Sur principalmente a través de dos vías:

- Ejecución de programas y proyectos de desarrollo en el terreno.
- Investigación, formación especializada, asistencia técnica y publicaciones.

La Fundación realiza proyectos y programas en sectores prioritarios como desarrollo productivo, fortalecimiento institucional y tecnología e innovación para el desarrollo. Su plan sectorial de género reafirma su compromiso con la equidad de género en todas las áreas de intervención.

Este plan incluye medidas concretas para integrar la perspectiva de género en:

1. Organización interna, incluyendo estrategias y responsabilidades.
2. Programas y proyectos ejecutados.

Asimismo, se consideran dos enfoques para su implementación:

1. Enfoque Transversal
2. Enfoque Sectorial

Es importante destacar que la Fundación Amigos de Monkole no solo ejecuta proyectos, sino que también reflexiona y analiza la incorporación del enfoque de género en todas sus áreas de actuación. Además, utiliza sus resultados investigativos como base para sus proyectos en el Sur y viceversa.

4. INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Según las Naciones Unidas, la institucionalización de la perspectiva de género implica evaluar cómo afecta a mujeres y hombres cualquier actividad planificada, desde la legislación hasta las políticas y programas, en todos los sectores y niveles. Es una estrategia para asegurar que tanto mujeres como hombres se beneficien por igual y para combatir la desigualdad.

Dado que este proceso es a medio y largo plazo y requiere cambios profundos, la Fundación Amigos de Monkole ha definido tres ámbitos estratégicos para su implementación:

1. Gestión de Recursos Humanos
2. Instrumentos y Procedimientos
3. Comunicación

OBJETIVOS:

- Fomentar la institucionalización de género.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de personal y promover la igualdad de oportunidades.
- Desarrollar instrumentos sensibles al género.
- Elaborar estrategias de comunicación inclusivas.

5. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CICLO DE PROYECTOS, ACUERDOS Y PROGRAMAS

El propósito general de incorporar la perspectiva de género en los proyectos, acuerdos y programas desarrollados por la Fundación Amigos de Monkole es implementar acciones específicas destinadas a fortalecer el empoderamiento de las mujeres y contrarrestar las desigualdades entre géneros en la sociedad.

Es esencial señalar que al hablar de proyectos con enfoque de género nos referimos a procesos que se centran en las mujeres como grupo específico, con el objetivo de:

- Aumentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones.
- Mejorar el acceso de las mujeres a recursos y beneficios que normalmente no les están disponibles.

Para lograr esto, incorporamos un análisis de género en los procesos de identificación y formulación, destacando las necesidades e intereses estratégicos y de poder tanto de mujeres como de hombres.

Para implementar procesos de desarrollo integrales que contribuyan a eliminar las desigualdades de género y transformar las relaciones de poder, adoptamos una doble estrategia en todas las etapas del ciclo del proyecto:

- Transversalización del enfoque de género mediante la integración de preocupaciones de género en todas las fases y áreas de intervención.

- Diseño de acciones específicas destinadas a cambiar las relaciones de poder entre géneros.

De esta manera, la estrategia de la Fundación Amigos de Monkole para promover la equidad de género en proyectos, acuerdos y programas abarca trabajo en todos los niveles.

DISEÑO Y PLANIFICACIÓN DE PROYECTOS SENSIBLES AL GÉNERO

Acciones concretas para realizar en las distintas fases del ciclo de proyectos, programas y acuerdos para integrar efectivamente la perspectiva de género:

- **FASE DE IDENTIFICACIÓN:**

- Realizar análisis de género y contexto por sexo para entender las desigualdades en el terreno.

- **FASE DE DISEÑO Y PLANIFICACIÓN:**

- Garantizar que la planificación incorpore la perspectiva de género.
- Desarrollar un marco lógico sensible al género, incluyendo objetivos y resultados específicos en igualdad de género.
- Incluir indicadores cualitativos y cuantitativos para medir la igualdad.
- Elaborar un presupuesto que atienda a las necesidades específicas de género.

- **FASE DE EJECUCIÓN:**

- Utilizar un lenguaje inclusivo y revisar publicaciones desde una perspectiva de género.
- Registrar y analizar datos desagregados por sexo.
- Garantizar la participación equitativa de género en todos los niveles.

- **SEGUIMIENTO:**

- Evaluar a medio plazo la integración del enfoque de género en el proyecto.

- **EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE:**

- Evaluar al final del proyecto el nivel de integración del enfoque de género.
- Analizar las relaciones de género en la comunidad post proyecto.

NIVEL 1: RESULTADOS DE DESARROLLO	MAP
Cambios en las condiciones de la vida de las mujeres y hombres. Contribución a la consecución de la igualdad de género y garantía de los derechos de las mujeres.	
NIVEL 2: RESULTADOS INTERMEDIOS	MAP
Logros hacia la igualdad de género alcanzados.	
NIVEL 3: RESULTADOS DIRECTOS O PRODUCTOS	PROGRAMA PAÍS
Bienes, servicios o fortalecimiento de capacidades requeridas para lograr una mayor igualdad de género.	
NIVEL 4: ACTIVIDADES	INTERVENCIONES
Acciones específicas dirigidas al empoderamiento de las mujeres y la defensa de sus derechos.	
NIVEL 5: RECURSOS	INTERVENCIONES
Previsión de recursos humanos especializados y económicos para acciones específicas y la transversalización del enfoque de género.	

Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género

6. IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN

Las políticas de género de la Fundación Amigos de Monkole sirve como guía para la integración de la perspectiva de género en todas las actividades.

Para su efectiva implementación, se comunicará el contenido del plan a todo el personal y expertos vinculados a la fundación.

Además, se incorporarán acciones correspondientes en los planes operativos anuales y manuales de procedimientos.

Las políticas de género se irán aplicando rigurosamente en todas las actividades de la fundación.

La implementación del plan estratégico será evaluada anualmente para revisar la efectividad e impacto de las medidas implementadas y realizar ajustes si es necesario.

6.1 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El Plan de Igualdad de la Fundación Amigos de Monkole es un documento en constante evolución. Por tanto, la evaluación y seguimiento son fundamentales para detectar nuevas necesidades y dificultades que puedan surgir, y así poder incorporarlas al Plan en las revisiones correspondientes. La Fundación Amigos de Monkole llevará a cabo la evaluación de los siguientes aspectos:

- El nivel de satisfacción de las personas objetivo del Plan de Igualdad.
- La implementación de las medidas y objetivos propuestos, utilizando una metodología que permita medir su efectividad mediante el análisis de indicadores.

6.2 COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Con el fin de garantizar un seguimiento y evaluación óptimos del Plan de Igualdad, se establecerá una Comisión de Igualdad de Oportunidades de naturaleza paritaria, que se reunirá anualmente o cuando las circunstancias lo requieran. Entre sus funciones se incluirán:

- Velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad y sus objetivos.
- Colaborar en la implementación del Plan.
- Analizar y evaluar nuevas iniciativas, objetivos y medidas a adoptar.
- Resolver consultas y dudas formuladas por el personal, voluntarios, socios locales, etc.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.

6.3 CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN

Una vez elaborado y consensuado el diagnóstico, así como diseñados los objetivos, la redacción de las actuaciones correspondientes al cumplimiento de dichos objetivos será llevada a cabo por la Comisión de Igualdad en el segundo semestre de 2024. La implementación del Plan se desarrollará a lo largo de 2024 y 2025, según las prioridades establecidas en las actuaciones. Aunque el seguimiento y la evaluación se realizarán de manera continua, se llevará a cabo una revisión completa del Plan de Igualdad cada cinco años.

6.4 PLAN DE COMUNICACIÓN

El objetivo del Plan de Comunicación es informar al personal sobre las medidas del Plan de Igualdad. La Fundación Amigos de Monkole reconoce la importancia de divulgar el contenido del Plan de Igualdad y sus medidas, por lo que se dará a conocer al personal y se proporcionarán los medios y soportes necesarios para ello.