



PRINCIPIOS PARA A APLICACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO EN EAPN – GALICIA E NAS SÚAS ENTIDADES MEMBRO

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN | 2 |
| DE QUE FALAMOS CANDO NOS REFERIMOS A DESIGUALDADE DE XÉNERO E FEMINISMO? | 3 |
| QUE OCORRE NAS ONG? | 4 |
| CAL É A REALIDADE EXTERNA? | 5 |
| PRINCIPIOS E POSIBLES ACCIÓNS A LEVAR A CABO | 6 |
| A NIVEL EXTERNO | 6 |
| A NIVEL INTERNO | 7 |
| ANEXOS | 10 |
| BIBLIOGRAFÍA | 13 |

FACEBOOK

[EAPN-Galicia](#)

TWITTER

[@EAPNGalicia](#)

WEB

[Pobreza.gal](#)

BOLETÍN ENREDESOCIAL

[Subscríbete](#)

INTRODUCCIÓN

EAPN-Galicia é unha rede que reúne organizacións non lucrativas do Terceiro Sector de Acción Social galego comprometidas coa erradicación da pobreza e exclusión social e calquera discriminación así como coa defensa da igualdade de oportunidades, o respecto á diferente ou a riqueza da diversidade, apoiando e defendendo o exercicio dos dereitos das persoas e incidindo nas políticas públicas europeas, estatais e autonómicas.

A partir da súa traxectoria e experiencia, as entidades membro da rede corroboran que, o feito de ser muller inflúe notablemente entre os elementos que poden incidir na situación de pobreza ou de exclusión dunha persoa, sumándolle a isto en moitas ocasións factores de discriminación interseccional¹ (como a procedencia, etnia, discapacidade, etc.).

Un exemplo evidente sobre esta “feminización da pobreza”, son os datos do INE aportados polo 8ª Informe 'El Estado de la Pobreza'. Este informe mostra unha moi preocupante consolidación da brecha de xénero na pobreza, atopándonos con **un 24,4% das mulleres fronte ao 20,7% dos homes en situación de risco de pobreza e/ou exclusión**. O máis alarmante disto non é simplemente a distancia porcentual entre unha e outra, senón a diferenza na evolución destes datos.

Mentres a taxa AROPE nos homes diminúe do 25% (2016) ao 20,7% (2017), a porcentaxe de mulleres soamente baixa 1,3 puntos porcentuais (do 25,7% ao 24,4% no mesmo período), tendo partido ambas de taxas similares.

É importante ter en conta que a realidade da feminización da pobreza tería un papel moito máis verídico se en todas as medicións estatísticas e análises da pobreza e a exclusión social se aplicase o enfoque de xénero.

¹ **Interseccionalidade:** Termo acuñado en 1989 por Kimberlé Williams Crenshaw. “Foi formulado dende o feminismo como resposta a un feminismo occidental exclusivo que non consideraba ás mulleres doutras razas e clases sociais. A súa transcendencia entón, na interpretación das condicións de vida das mulleres inmigradas, é importante porque incorporou outra dimensión do xénero desde a perspectiva feminista”.

DE QUE FALAMOS CANDO NOS REFERIMOS A DESIGUALDADE DE XÉNERO E FEMINISMO?

A desigualdade de xénero prodúcese cando **mulleres e homes non poden participar en condicións de igualdade nas diferentes esferas da sociedade** (económica, política, participación social, toma de decisións, educación, emprego, formación...).

Esta desigualdade aséntase nos roles de xénero herdados, que reproducen os estereotipos de xénero, condicionan as expectativas de futuro das persoas, e situaron e sitúan ás mulleres ó longo da historia nunha situación de desvantaxe e consecuente discriminación.

Na sociedade e cultura na que vivimos, esta socialización "diferencial", provoca unhas serias consecuencias para a vida das mulleres e os homes. **O sexismo é un limitador natural que reduce as posibilidades das persoas para levar a cabo a súas capacidades** e, por tanto, supón un lastre para a liberdade individual e colectiva.

A desigualdade de xénero nótase do sistema patriarcal vixente que discrimina e oprime ás mulleres, ó mesmo tempo que limita ao conxunto da cidadanía.

Neste documento **enténdese por feminismo o movemento político, cultural, económico e social que ten como obxectivo a procura da igualdade formal e real entre mulleres e homes** no recoñecemento e acceso a oportunidades e dereitos. O principio no que se basea é o artigo 1 da Declaración Universal de Dereitos Humanos² "*Todos os seres humanos nacen libres e iguais en dignidade e Dereitos e, dotados como están de razón e conciencia, deben comportarse fraternalmente os uns cos outros*"

Como **igualdade formal** enténdese a reflectida en textos legais onde queda constancia de que mulleres e homes teñen os mesmos dereitos. A **igualdade real** vai mais aló da regulación normativa e implica unha concreción material na tutela de dereitos de todas as persoas que, independentemente das súas diferenzas, deben ser respectadas e tratadas como iguais.

² <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

QUE OCORRE NAS ONG?

Os estudos sobre as características do Terceiro Sector en clave de xénero, revelan que, a pesar da sensibilidade arraigada en cuestións de xustiza e igualdade, non sempre se enfoca a cuestión do desequilibrio entre os sexos³. É por isto que as organizacións seguen dando síntomas de reproducir a desigualdade de xénero:

- É un sector de actividade profesional feminizado (entre o 60-70% do persoal remunerado son mulleres).
- As condicións de emprego das mulleres son de menor calidade, afectándolles en maior medida que aos homes, as xornadas parciais, os contratos de duración determinada, etc.
- Existe unha maior porcentaxe de mulleres en tarefas de voluntariado e intervención directa.
- Os homes están sobrerrepresentados nos postos de responsabilidade.
- Reprodúcese a división estereotipada de tarefas en función das atribucións de xénero, as mulleres traballan na súa maioría nos ámbitos de intervención das organizacións e os homes na súa maioría nos ámbitos de xestión.
- Outro factor que pode influír na alta feminización do sector é que, en xeral, o nivel salarial é máis baixo que

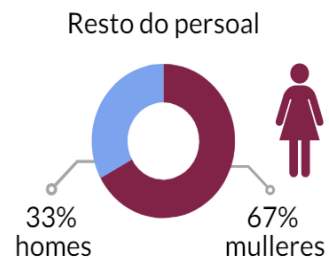
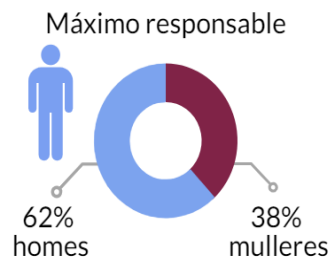
no sector privado lucrativo para postos que requiren a mesma formación e experiencia.⁴

Mantense o concepto erróneo de pensar que se trata dunha entidade que aplica a perspectiva feminista ou de igualdade de xénero polo feito de que nela traballan unha maioría de mulleres.

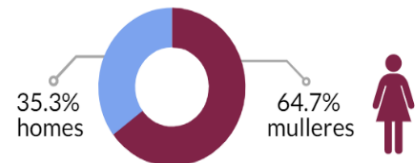
Perfil do persoal das ONG por sexo

En España, 2016

Persoal remunerado



Persoal voluntario



Fonte: Coordinadora de Organizacións de Cooperación. (EI)

³ <http://www.plataformavoluntariado.org/ARCHIVO/documentos/recursos/guia-para-la-elaboracion-de-un-plan-de-igualdad-en-ong-de-accion-social.pdf>

⁴ Un exemplo disto é a diferenza no salario medio anual entre homes e mulleres galegas. Segundo os datos reflectidos no IGE (Instituto Galego de Estatística) o salario medio dos homes (20.243€) é un 28% superior o das mulleres (15.730€). Apreciándose un incremento da diferenza a medida que a idade aumenta.)

CAL É A REALIDADE EXTERNA?

Poderíase explicar en forma de pirámide. Na cúspide atópanse os asasinatos machistas e na base os **machismos cotidianos**, publicidade sexista ou a linguaxe. Sen os chanzos previos que a sosteñen, quedaría eliminada a violencia machista. Obviamente, queda moito traballo por facer.

Ante esta realidade, o que pretendemos para traballar a favor da transformación social, é **incorporar**

a perspectiva feminista na nosa labor en todas as áreas de intervención da rede e servir coma mecanismo de cambio para avanzar cara a igualdade efectiva e real.

As entidades do Terceiro Sector, debemos asumir a nosa responsabilidade coa xustiza social e tomar conciencia da nosa capacidade de influencia para xerar exemplo e conciencia social. **O noso papel é fundamental na construción de igualdade de oportunidades e trato entre sexos.**

É por todo isto polo que, como rede e a través de cada unha das entidades membro, comprometémonos a implantar unha serie de principios de boas prácticas e liñas de actuación, onde se senten as bases e quede definido o noso posicionamento tanto nos programas e actividades externas na loita contra a exclusión social e a pobreza, como na organización e funcionamento a nivel interno.



PRINCIPIOS E POSIBLES ACCIÓNS A LEVAR A CABO

As organizacións do Terceiro Sector de Acción Social integradas en EAPN Galicia - Rede Galega contra a Pobreza, asumimos os seguintes compromisos de obrigado cumprimento, e recomendamos posibles actuacións para a aplicación dunha perspectiva de igualdade de xénero como entidade.

A NIVEL EXTERNO:

1. Visibilizar e abordar a feminización da pobreza e a exclusión social, reflectindo a relación directa entre o empobrecemento e o xénero.

- Reflectir nos datos o impacto que a desigualdade de xénero ten nas situacións de pobreza e exclusión social.
- Desagregar datos de pobreza e exclusión por sexo. Dimensión de xénero da pobreza en informes e análises das políticas.
- Ter en conta factores de multidiscriminación ou de discriminación interseccional (características persoais relacionadas coa orixe xeográfica, a etnia, a discapacidade, a idade... que potencian as situacións de discriminación e exclusión que experimentan as mulleres).
- Levar a cabo campañas de sensibilización social inclusivas.
- Ter en conta, en todos os documentos, análises e informes as diferentes situacións, condicións, aspiracións e necesidades de mulleres e homes.

2. Fomentar a participación das mulleres nas actividades que involucran a persoas en situación de pobreza ou exclusión, aumentando a proporción das representantes en Actos, Xornadas, Foros e Seminarios.

- Aumento da visibilidade da feminización da pobreza contando con máis mulleres representantes con experiencia nesta situación⁵.
- Establecer alianzas con organizacións especializadas nos eidos de igualdade e/ou violencia de xénero, dereitos das mulleres ou das persoas LGTBIQ. Para crear vínculos a favorecer a difusión e o traballo en rede e como apoio directo en canto a dúbidas ou xeitos de abordar problemas na aplicación da perspectiva de xénero e de igualdade de xénero na entidade.

⁵ Aumentar a visibilidade da presenza de fogares encabezados por mulleres entre a totalidade de fogares pobres. Moitas mulleres chegan á situación de exclusión social por razóns e procesos específicos e condicionados polo xénero.

3. Avogar por políticas e medidas apropiadas que poidan previr e eliminar as causas e formas de pobreza e exclusión específicas de xénero.

- Aplicar perspectiva de xénero nas accións de incidencia social e política.
- Impulsar no traballo das organizacións accións dirixidas a impulsar o crecemento do sector feminino no mercado laboral.
- Evitar a segregación horizontal nas formacións laborais (por exemplo: eles mozo de almacén, elas cursos de estética).
- Abordar as barreiras discriminatorias, en materia de igualdade para apreciar as diferentes realidades en política social, acceso a recursos ou incidencia dos roles, estereotipos, e casos de multidiscriminación ou discriminación interseccional.
- Solicitar 2 ó 3 inputs sobre temas de xénero que estean relacionados coa temática, en reunións e espazos nos que EAPN teña un papel de actor/interlocutor coas administracións públicas.
- Difundir boas prácticas, premios ou galardóns ou experiencias de proxectos e programas que aborden ou traballen pola igualdade con perspectiva de xénero (publicacións, boletíns, redes sociais, etc.).

A NIVEL INTERNO:

4. Asegurar a participación igualitaria. En ocasións moitas das tarefas ou accións dentro de calquera entidade son sempre desenvoltas polas mesmas persoas.

- Autodiagnóstico. Detectar as barreiras e discriminacións que poden existir na ONG en materia de igualdade.
 - Nos cargos directivos.
 - Reparto de tarefas.
 - Funcionamento das asembleas. Usos e tempos de palabra.
 - Encontros e actos que organizamos.
 - Relacións entre as persoas do grupo.
 - Xuntanzas.
 - Toma de decisións.
 - Relatorios.
 - Linguaxe inclusiva.
 - Coidado dos espazos físicos (limpeza para as mulleres e mantemento para os homes).
 - Mediación de conflitos ou acollida de novas persoas.
 - Posible existencia de espazos non mixtos de mulleres para a expresión emocional das súas situacións laborais. Ou mesmo de grupo de autocoidados.
- Posibilidade de contar con un ou unha axente de igualdade.

→ Activar un Comité ou Comisión de Xénero permanente na entidade, como espazo transversal de traballo e proposta. Na que participen homes e mulleres de diferentes rangos profesionais e departamentos. Coa responsabilidade de realizar e difundir o seguimento e avaliación das accións de igualdade de xénero propostas e cun calendario de xuntanzas e datas ou accións relevantes no ano (8 de marzo, 25 de novembro...).

5. Promover o equilibrio entre responsabilidades familiares e profesionais mediante políticas, plans e medidas nas que tamén estean involucrados os homes. Conciliación e coresponsabilidade.

→ Xornadas flexibles, xornadas intensivas, teletraballo.

→ Recoller en convenio colectivo

6. Integrar a perspectiva de xénero en proxectos, informes, documentos e organización. Asumimos como propio o check-list elaborado polo Grupo de Xénero de EAPN-España para incorporar a perspectiva de xénero (Anexo 2).

→ Utilizar linguaxe inclusiva e enfoque participativo e de dereitos humanos.

→ Formación específica en xénero dirixida as persoas que elaboran documentos e informes.

7. Fomentar a formación específica en xénero para o persoal técnico, voluntario ou participante da entidade.

→ Instaurar un módulo de "*Sensibilización en Igualdade de Xénero*" en calquera actividade de formación.

→ Inclusión de temáticas ou grupos de novas masculinidades dentro do ámbito laboral. Fomentando espazos nos que os homes tamén se inclúan como proceso de cambio cara a igualdade.

8. Garantir a prevención do acoso sexual ou por razón de sexo na entidade, con sistemas de sanción axeitados.

→ Formulando e difundindo protocolos de actuación axeitados tanto a nivel interno como externo (actividade ou persoa vinculada coa entidade: beneficiarios/as, traballadores/as, voluntarios/as, persoal directivo, ...)

→ Fomentar a implantación dos Plans de Igualdade nas entidades, tratando de elevar os parámetros que marca a lexislación de referencia.

9. Impulsar programas de formación e apoio técnico dirixidos a mulleres, tanto para a súa promoción en postos de responsabilidade técnica e de xestión (coordinación de servizos, xerencia de entidades, etc.), como para a súa capacitación para incorporarse a estes postos.

→ Potenciar a carreira profesional do persoal facilitando e fomentando a súa participación en mesas de traballo, seminarios, relatorios. Así como a asistencia a formación para mellorar as súas competencias, tanto na propia entidade como no sector.

10. Aplicar a perspectiva de xénero nos procesos de selección (interna e externa) e contratación do persoal técnico ou voluntario.

→ As persoas que interveñen nos procesos de selección de persoal, tanto de novas incorporacións como nas promocións, serán formadas en materia de igualdade e en procesos de selección non sexistas, para que as candidaturas sexan valoradas unicamente pola súa cualificación, competencia, coñecementos e experiencia.

→ Aplicar criterios homoxéneos de selección: non sexistas, obxectivos e neutros, libres de aspectos de contido persoal ou estereotipos de xénero.

→ Procesos de selección transparentes.

→ Primar a promoción interna das mulleres da entidade.

→ Incorporar como requisito "desexable" nas ofertas de emprego a sensibilización ou formación en igualdade de oportunidades.

11. Creación dun proceso de avaliación e comunicación de desempeño de EAPN e as súas entidades membro incorporando estes compromisos de perspectiva de xénero.

→ Enquisas e cuestionarios anuais.

ANEXO 1. FERRAMENTAS DE UTILIDADE

- Check-List para a Integración da Perspectiva de Xénero nos documentos de EAPN España. Grupo de Xénero de EAPN-España, (2018). ANEXO 2
- *Ventana Inclusiva*. Aplicación correctora de estilo para un uso inclusivo e non discriminatorio da lingua castelá. ACADAR (2018). http://www.acadar.org/es_ES/biblioteca/ventana-inclusiva/
- Deputación da Coruña. *Caderno de orientación sobre linguaxe administrativa neutra*. <https://www.dacoruna.gal/files/7914/0499/7263/guia-caderno-linguaxe-non-sexista.pdf>
- Universidade de Santiago de Compostela. *Criterios de linguaxe non sexista*. http://www.usc.es/export9/sites/webinstitucional/gl/servizos/oix/descargas/linguaxe_non_sexista_publicado_WEB_USC.pdf
- Concello de Santiago de Compostela. *Linguaxe non sexista/inclusivo*. http://tm.santiagodecompostela.gal/sites/all/files/public/docs/guia_linguaxe_non_sexista_1.pdf
- Metodoloxía e material de axuda para a realización dun Diagnóstico e un Plan para a Igualdade de Mulleres e Homes. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. <http://www.emakunde.euskadi.eus/empresa-organizaciones/-/informacion/materiales-ayuda/>
- *Ecologistas en acción*. (2018). *Patriarcalitest*. Recuperado de <https://tradener.files.wordpress.com/2017/12/patriarcalitest.pdf>
- *Guía para a elaboración dun Plan de Igualdade en ONG de Acción Social*. Plataforma de ONG de Acción Social. Federación de Mujeres Progresistas. https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1366138261_044.pdf

ANEXO 2. CHECK LIST PARA A INTEGRACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NOS DOCUMENTOS DE EAPN ESPAÑA

QUÉ É

Esta check-list (lista de verificación) é unha ferramenta que debe ser empregada como documento de referencia, comparación, identificación, verificación e control, da perspectiva de xénero nos diferentes documentos que se elaboren dende EAPN.

A súa finalidade é a de facilitar que en todos os documentos, análises, informes, monográficos, etc. que elabore EAPN se teña en conta de xeito sistemático as diferentes situacións, condicións, aspiracións e necesidades de mulleres e homes. Para elo se deberán incorporar obxectivos e actuacións específicas para a igualdade en todas as consideracións e accións levadas a cabo, a todos os niveis e en todas as súas fases.

Para isto é necesario:

- Formación específica en xénero dirixida ás persoas que elaboran ditos documentos, informes, etc.
- Enfoque participativo e de dereitos humanos.
- Recursos económicos.
- Cambiar as estruturas e procesos institucionais e organizativos incorporando protocolos ou procedementos avalados con boas prácticas para a integración da perspectiva de xénero.
- Desagregar os datos por sexo e incluír indicadores de xénero para coñecer o impacto dos datos e variables analizados.
- Empregar ferramentas de análise de xénero para medir obxectivamente o cumprimento da perspectiva de xénero, como a presente check-list.
- Empregar linguaxe inclusiva.

CÓMO SE EMPREGA

Cando se aplica?

Esta check-list está ideada para usala como ferramenta de verificación de cada documento.

Resultados da súa aplicación

- **Que criterios** para a perspectiva de xénero **se cumpren** no documento (verificado).
- **Que criterios** para a perspectiva de xénero **non se cumpren** no documento (non verificado) e polo tanto débense enfrontar cunha breve análise crítica e de mellora para documentos futuros.

Rexistro e seguimento. Deberase levar un rexistro de aqueles criterios que non son verificados de forma sistemática nos documentos, así como das solucións propostas para a mellora continua.

CHECK-LIST PARA A INTEGRACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO EN DOCUMENTOS

Lea os seguintes enunciados e sinala cun signo de verificación aqueles que sexan evidenciados no documento analizado:

| | |
|---|--|
| 1. Realizouse unha análise de xénero da situación de partida (diagnose) na que se identifican as desigualdades existentes na posición económica, política e social, no acceso e control dos recursos. | |
| 2. Na diagnose considerouse a incidencia dos estereotipos e roles de xénero para anticipar os efectos diferenciadores e propoñer accións ao respecto. | |
| 3. Os datos incluídos no documento están desagregados por sexo. | |
| 4. Incorporáronse indicadores de xénero que poñen de manifesto datos e información relevante sobre as necesidades e intereses de homes e mulleres. | |
| 5. Incorporáronse datos secundarios que reflexan as distintas situacións de vulnerabilidade, interseccionalidade, diversidade e discriminacións múltiples (mulleres xitanas, inmigrantes, con discapacidade, etc.). | |
| 6. Na análise dos datos visibilízanse as diferenzas dos datos desagregados por sexo e outros indicadores de xénero. | |
| 7. Resaltouse o impacto que ten a redución das partidas destinadas a protección social, educación, sanidade e servizos sociais en homes tanto como en mulleres de xeito diferencial. | |
| 8. Resaltouse o impacto que a situación de pobreza e exclusión social ten nas mulleres independentemente da súa idade. | |
| 9. Visibilízanse os obxectivos específicos de igualdade e se desenvolven medidas concretas dirixidas a compensar as desigualdades existentes e a evitar a xeración de novas desigualdades. | |
| 10. Apórtanse medidas de solución sobre as condicións de desigualdade e as desigualdades estruturais. | |
| 11. Empregouse un enfoque de dereitos humanos orientado á promoción e protección dos dereitos. | |
| 12. Contouse con ferramentas de análise de xénero que permitiron medir obxectivamente a integración da perspectiva de xénero. | |
| 13. O documento non se refire ás mulleres como colectivo (máis do 50% da poboación), senón que fala de persoas nunha determinada situación (mulleres con discapacidade, inmigrantes, xitanas, etc.). | |
| 14. Empregouse unha linguaxe inclusiva en todo o documento e evitouse a orde masculino-feminino que xerarquiza e presenta o feminino como o eterno secundario. | |
| PROPOSTAS DE MELLORA CONTINUA: | |
| | |

BIBLIOGRAFÍA

Guía para la incorporación de la perspectiva de género y discapacidad en la programación del Fondo Social Europeo. Fundación ONCE, Fundación CERMI Mujeres y Fondo Social Europeo (2017).

https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/colecciones/Generosidad%20n%C2%BA6_0.pdf

Guía práctica para la integración de la perspectiva de género en los programas de prevención del VIH. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2012).

https://www.mssi.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/docs/guiaPreencionVIH_Accesible.pdf

Coordinadora de ONGD España. *Herramienta de transparencia y buen gobierno*. Madrid: Plataforma de ONG de Acción Social. Recuperado de

https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1510071231_maguetacion_transparencia_3b.pdf

Expósito, C. (2012). *¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España*. Grupo de Investigación Multiculturalismo y Género Universidad de Barcelona.

<http://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/view/41146/39358>

Ecologistas en acción. (2018). *Patriarcalitest*. Recuperado de

<https://tradener.files.wordpress.com/2017/12/patriarcalitest.pdf>

Federación de Mujeres Progresistas. *Plan Estratégico del Tercer Sector de Acción Social. Guía para la elaboración de un Plan de Igualdad en ONG de Acción Social*. Madrid: Plataforma de ONG de Acción Social. Recuperado de:

https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1366138261_044.pdf

Federación de Mujeres Progresistas. (2018) *Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018/2021*. Madrid: Eapn España. Recuperado de

https://www.eapn.es/ARCHIVO/documentos/documentos/1540379247_plan-igualdad-eapn-es.pdf

Grupo de Género de EAPN-España. (2018). *Check-List para la Integración de la Perspectiva de Género en los documentos de EAPN*. Madrid: EAPN España.

López, I. (2007). *El enfoque de género en la intervención social*. Recuperado de

http://www.cruzroja.es/pls/portal30/docs/PAGE/2006_3_IS/BIBLIOTECA/MANUAL%20DE%20G%20C%20NERO.PDF

Llano, J.C. (2018). *El estado de la pobreza seguimiento del indicador de riesgo de pobreza y exclusión social en España. 8º Informe AROPE 2018*. Madrid: EAPN-España.

<https://www.eapn.es/estadodepobreza/>

Valls, F., Belzunegui, A. (2014). *La pobreza en España desde una perspectiva de género. VII Informe sobre el desarrollo social en España 2014*. Fundación Foessa.

http://www.foessa2014.es/informe/uploaded/documentos_trabajo/15102014141447_8007.pdf