

PRINCIPIOS PARA LA APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EAPN – GALICIA Y EN SUS ENTIDADES MEMBRO





INTRODUCCIÓN.....	3
¿DE QUÉ HABLAMOS CUANDO NOS REFERIMOS A LA DESIGUALDAD DE GÉNERO Y FEMINISMO? .	4
¿QUÉ OCURRE EN LAS ONG?	5
¿CUÁL ES LA REALIDAD EXTERNA?	6
PRINCIPIOS Y POSIBLES ACCIONES A LLEVAR A CABO	7
A NIVEL EXTERNO.....	7
A NIVEL INTERNO	8
ANEXOS.....	11
BIBLIOGRAFÍA	14

FACEBOOK
[EAPN-Galicia](#)

TWITTER
[@EAPNGalicia](#)

WEB
[Pobreza.gal](#)

BOLETÍN ENREDESOCIAL
[Suscríbete](#)

INTRODUCCIÓN

EAPN-Galicia es una red que reúne organizaciones no lucrativas del Tercer Sector de Acción Social gallego comprometidas con la erradicación de la pobreza y exclusión social y cualquier discriminación, así como con la defensa de la igualdad de oportunidades, el respeto a la diferencia o la riqueza de la diversidad, apoyando y defendiendo el ejercicio de los derechos de las personas e incidiendo en las políticas públicas europeas, estatales y autonómicas.

A partir de su trayectoria y experiencia, las entidades miembro de la red corroboran que, el hecho de ser mujer influye notablemente entre los elementos que pueden incidir en la situación de pobreza o de exclusión de una persona, sumándole a esto en muchas ocasiones factores de discriminación interseccional¹ (como la procedencia, etnia, discapacidad, etc.).

Un ejemplo evidente sobre esta “feminización de la pobreza”, son los datos del INE aportados por el 8º Informe ‘El Estado de la Pobreza’. Este informe muestra una muy preocupante consolidación de la brecha de género en la pobreza, encontrándonos con **un 24,4% de las mujeres frente al 20,7% de los hombres en situación de riesgo de pobreza y/o exclusión**. Lo más alarmante de esto no es simplemente la distancia porcentual entre una y otra, sino la diferencia en la evolución de estos datos.

Mientras la tasa AROPE en los hombres disminuye del 25% (2016) al 20,7% (2017), el porcentaje de mujeres solamente baja 1,3 puntos porcentuales (del 25,7% al 24,4% en el mismo período), partiendo ambas de tasas similares.

Es importante tener en cuenta que la realidad de la feminización de la pobreza tendría un papel mucho más verídico si en todas las mediciones estadísticas y análisis de la pobreza y la exclusión social se aplicase el enfoque de género.

¹ **Interseccionalidad:** Término acuñado en 1989 por Kimberlé Williams Crenshaw. “Fue formulado desde el feminismo como respuesta a un feminismo occidental exclusivo que no consideraba a las mujeres de otras razas y clases sociales. Su transcendencia entonces, en la interpretación de las condiciones de vida de las mujeres inmigradas, es importante porque incorporó otra dimensión del género desde la perspectiva feminista”.

¿DE QUÉ HABLAMOS CUANDO NOS REFERIMOS A LA DESIGUALDAD DE GÉNERO Y FEMINISMO?

La desigualdad de género se produce cuando **mujeres y hombres no pueden participar en condiciones de igualdad en las diferentes esferas de la sociedad** (económica, política, participación social, toma de decisiones, educación, empleo, formación...).

Esta desigualdad se asienta en los roles de género heredados, que reproducen los estereotipos de género, condicionan las expectativas de futuro de las personas, y situaron y sitúan a las mujeres a lo largo de la historia en una situación de desventaja y consecuente discriminación.

En la sociedad y cultura en la que vivimos, esta socialización "diferencial", provoca unas serias consecuencias para la vida de las mujeres y los hombres. **El sexismo es un limitador natural que reduce las posibilidades de las personas para llevar a cabo sus capacidades** y, por tanto, supone un lastre para la libertad individual y colectiva.

La desigualdad de género se nutre del sistema patriarcal vigente que discrimina y oprime a las mujeres, al mismo tiempo que limita al conjunto de la ciudadanía.

En este documento **se entiende por feminismo el movimiento político, cultural, económico y social que tiene como objetivo la búsqueda de la igualdad formal y real entre mujeres y hombres** en el reconocimiento y acceso a oportunidades y derechos. El principio en el que se basa es el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos² *"Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y Derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros"*.

Como **igualdad formal** se entiende la reflejada en textos legales donde queda constancia de que mujeres y hombres tienen los mismos derechos. La **igualdad real** va más allá de la regulación normativa e implica una concreción material en la tutela de derechos de todas las personas que, independientemente de sus diferencias, deben ser respetadas y tratadas como iguales.

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

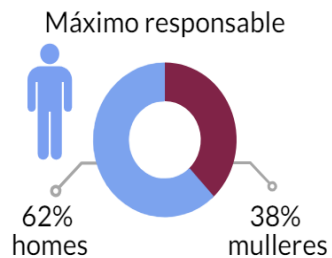
¿QUÉ OCURRE EN LAS ONG?

Los estudios sobre las características del Tercer Sector en clave de género, revelan que, a pesar de la sensibilidad arraigada en cuestiones de justicia e igualdad, no siempre se enfoca la cuestión del desequilibrio entre los sexos³. Es por esto que las organizaciones siguen dando síntomas de reproducir la desigualdad de género:

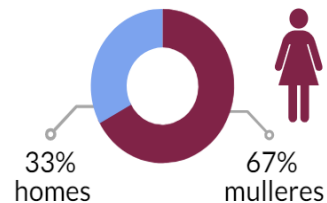
- Es un sector de actividad profesional feminizado (entre el 60-70% del personal remunerado son mujeres).
- Las condiciones de empleo de las mujeres son de menor calidad, afectándoles en mayor medida que a los hombres, las jornadas parciales, los contratos de duración determinada, etc.
- Existe un mayor porcentaje de mujeres en tareas de voluntariado e intervención directa.
- Los hombres están sobrerrepresentados en los puestos de responsabilidad.
- Se reproduce la división estereotipada de tareas en función de las atribuciones de género, las mujeres trabajan en su mayoría en los ámbitos de intervención de las organizaciones y los hombres en su mayoría en los ámbitos de gestión.
- Otro factor que puede influir en la alta feminización del sector es que, en general, el nivel salarial es más bajo

Perfil do persoal das ONG por sexo En España, 2016

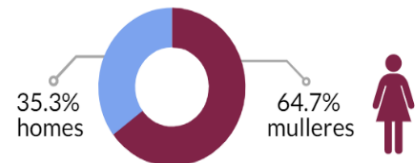
Persoal remunerado



Resto do persoal



Persoal voluntario



Fuente: Coordinadora de Organizaciones de Cooperación. (El País)

que en el sector privado lucrativo para puestos que requieren la misma formación y experiencia.⁴

Se mantiene el concepto erróneo de pensar que se trata de una entidad que aplica la perspectiva feminista o de igualdad de género por el hecho de que en ella trabajen una mayoría de mujeres.

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 ejemplo de esto es la diferencia en el salario medio anual entre hombres y mujeres gallegas. Según datos reflejados en el IGE (Instituto Gallego de Estadística) el salario medio de los hombres (20.243€) es un 28% superior al de las mujeres (15.730€). Apreciándose un incremento de la diferencia a medida que la edad aumenta.)

¿CUÁL ES LA REALIDAD EXTERNA?

Se podría explicar en forma de pirámide. En la cúspide se encuentran los asesinatos machistas y en la base los **machismos cotidianos**, publicidad sexista o el lenguaje. Sin los escalones previos que la sostienen, quedaría eliminada la violencia machista. Obviamente, queda mucho trabajo por hacer.

Ante esta realidad, lo que pretendemos para trabajar a favor

de la transformación social, es **incorporar la perspectiva feminista en nuestra labor en todas las áreas de intervención** de la red y servir como mecanismo de cambio para avanzar hacia la igualdad efectiva y real.

Las entidades del Tercer Sector, debemos asumir nuestra responsabilidad con la justicia social y tomar conciencia de nuestra capacidad de influencia para generar ejemplo y conciencia social. **Nuestro papel es fundamental en la construcción de igualdad de oportunidades y trato entre sexos.**

Es por todo esto por lo que, como red y a través de cada una de las entidades miembro, nos comprometemos a implantar una serie de principios de buenas prácticas y líneas de actuación, donde se sienten las bases y quede definido nuestro posicionamiento tanto en los programas y actividades externas en la lucha contra la exclusión social y la pobreza, como en la organización y funcionamiento a nivel interno.



PRINCIPIOS Y POSIBLES ACCIONES A LLEVAR A CABO

Las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social integradas en EAPN Galicia - Rede Galega contra a Pobreza, asumimos los siguientes compromisos de obligado cumplimiento, y recomendamos posibles actuaciones para la aplicación de una perspectiva de igualdad de género como entidad.

A NIVEL EXTERNO:

1. Visibilizar y abordar la feminización de la pobreza y la exclusión social, reflejando la relación directa entre el empobrecimiento y el género.

- Reflejar en los datos el impacto que la desigualdad de género tiene en las situaciones de pobreza y exclusión social.
- Desagregar datos de pobreza y exclusión por sexo. Dimensión de género de la pobreza en informes y análisis de las políticas.
- Tener en cuenta factores de multidiscriminación o de discriminación interseccional (características personales relacionadas con el origen geográfico, la etnia, la discapacidad, la edad... que potencian las situaciones de discriminación y exclusión que experimentan las mujeres).
- Llevar a cabo campañas de sensibilización social inclusivas.
- Tener en cuenta, en todos los documentos, análisis e informes las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

2. Fomentar la participación de las mujeres en las actividades que involucran a personas en situación de pobreza o exclusión, aumentando la proporción de las representantes en Actos, Jornadas, Foros y Seminarios.

- Aumento de la visibilidad de la feminización de la pobreza contando con más mujeres representantes con experiencia en esta situación⁵.
- Establecer alianzas con organizaciones especializadas en los ámbitos de igualdad y/o violencia de género, derechos de las mujeres o de las personas LGTBIQ. Para crear vínculos y favorecer la difusión y el trabajo en red y como apoyo directo en cuanto a dudas o formas de abordar problemas en la aplicación de la perspectiva de género y de igualdad de género en la entidad.

⁵ Aumentar la visibilidad de la presencia de hogares encabezados por mujeres entre la totalidad de hogares pobres. Muchas mujeres llegan a la situación de exclusión social por razones de procesos específicos y condicionados por el género.

3. Abogar por políticas y medidas apropiadas que puedan prevenir y eliminar las causas y formas de pobreza y exclusión específicas de género.

- Aplicar perspectiva de género en las acciones de incidencia social y política.
- Impulsar en el trabajo de las organizaciones acciones dirigidas a impulsar el crecimiento del sector femenino en el mercado laboral.
- Evitar la segregación horizontal en las formaciones laborales (por ejemplo: ellos mozos de almacén, ellas cursos de estética).
- Abordar las barreras discriminatorias, en materia de igualdad para apreciar las diferentes realidades en política social, acceso a recursos o incidencia de los roles, estereotipos, y casos de multidiscriminación o discriminación interseccional.
- Solicitar 2 o 3 inputs sobre temas de género que estén relacionados con la temática, en reuniones y espacios en los que EAPN tenga un papel de actor/interlocutor con las administraciones públicas.
- Difundir buenas prácticas, premios o galardones o experiencias de proyectos y programas que aborden o trabajen por la igualdad con perspectiva de género (publicaciones, boletines, redes sociales, etc.).

A NIVEL INTERNO:

4. Asegurar la participación igualitaria. En ocasiones muchas de las tareas o acciones dentro de cualquier entidad son siempre desenvueltas por las mismas personas.

- Autodiagnóstico. Detectar las barreras y discriminaciones que pueden existir en la ONG en materia de igualdad.
 - En los cargos directivos.
 - Reparto de tareas.
 - Funcionamiento de las asambleas.
 - Usos y tempos de palabra.
 - Encuentros y actos que organizamos.
 - Relaciones entre las personas del grupo.
 - Reuniones.
 - Toma de decisiones.
 - Relatorías.
 - Lenguaje inclusivo.
 - Cuidado de los espacios físicos (limpieza para las mujeres y mantenimiento para los hombres).
 - Mediación de conflictos o acogida de nuevas personas.
 - Posible existencia de espacios no mixtos de mujeres para la expresión emocional de sus situaciones laborales. O mismo de grupo de autocuidados.
- Posibilidad de contar con un o una agente de igualdad.
- Activar un Comité o Comisión de Género permanente en la entidad, como espacio transversal de trabajo y propuesta. En la que participen hombres y mujeres

de diferentes rangos profesionales y departamentos. Con la responsabilidad de realizar y difundir el seguimiento y evaluación de las acciones de igualdad de género propuestas y con un calendario de reuniones y fechas o acciones relevantes en el año (8 de marzo, 25 de noviembre...).

5. Promover el equilibrio entre responsabilidades familiares y profesionales mediante políticas, planes y medidas en las que también estén involucrados los hombres. Conciliación y corresponsabilidad.

- Jornadas flexibles, jornadas intensivas, teletrabajo.
- Recoger en convenio colectivo

6. Integrar la perspectiva de género en proyectos, informes, documentos y organización. Asumimos como propio el check-list elaborado por el Grupo de Género de EAPN-España para incorporar la perspectiva de género (Anexo 2).

- Utilizar lenguaje inclusivo y enfoque participativo y de derechos humanos.
- Formación específica en género dirigida a las personas que elaboran documentos e informes.

7. Fomentar la formación específica en género para el personal técnico, voluntario o participante de la entidad.

- Instaurar un módulo de "*Sensibilización en Igualdad de Género*" en cualquier actividad de formación.
- Inclusión de temáticas o grupos de nuevas masculinidades dentro del ámbito laboral. Fomentando espacios en los que los hombres también se incluyan como proceso de cambio hacia la igualdad.

8. Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad, con sistemas de sanción apropiados.

- Formulando y difundiendo protocolos de actuación apropiados tanto a nivel interno como externo (actividad o persona vinculada con la entidad: beneficiarios/as, trabajadores/as, voluntarios/as, personal directivo, ...)
- Fomentar la implantación de los Planes de Igualdad en las entidades, tratando de elevar los parámetros que marca la legislación de referencia.

9. Impulsar programas de formación y apoyo técnico dirigidos a mujeres, tanto para su promoción en puestos de responsabilidad técnica y de gestión (coordinación de servicios, gerencia de entidades, etc.), como para su capacitación para incorporarse a estos puestos.

→ Potenciar la carrera profesional del personal facilitando y fomentando su participación en mesas de trabajo, seminarios, relatorías. Así como la asistencia a formación para mejorar sus competencias, tanto en la propia entidad como en el sector.

10. Aplicar la perspectiva de género en los procesos de selección (interna y externa) y contratación del personal técnico o voluntario.

→ Las personas que intervienen en los procesos de selección de personal, tanto de nuevas incorporaciones como en las promociones, serán formadas en materia de igualdad y en procesos de selección no sexistas, para que las candidaturas sean valoradas únicamente por su cualificación, competencia, conocimientos y experiencia.

→ Aplicar criterios homogéneos de selección: no sexistas, objetivos y neutros, libres de aspectos de contenido personal o estereotipos de género.

→ Procesos de selección transparentes.

→ Primar la promoción interna de las mujeres de la entidad.

→ Incorporar como requisito "deseable" en las ofertas de empleo la sensibilización o formación en igualdad de oportunidades.

11. Creación de un proceso de evaluación y comunicación de desempeño de EAPN y sus entidades miembro incorporando estos compromisos de perspectiva de género.

→ Encuestas y cuestionarios anuales.

ANEXO 1. HERRAMIENTAS DE UTILIDAD

- Check-List para la Integración de la Perspectiva de Género en los documentos de EAPN España. Grupo de Género de EAPN-España, (2018). ANEXO 2
- *Ventana Inclusiva*. Aplicación correctora de estilo para un uso inclusivo y no discriminatorio de la lengua castellana. ACADAR (2018).
http://www.acadar.org/es_ES/biblioteca/ventana-inclusiva/
- Diputación da Coruña. Cuaderno de orientación sobre *lenguaje administrativo neutro*. <https://www.dacoruna.gal/files/7914/0499/7263/guia-caderno-linguaxe-non-sexista.pdf>
- Universidad de Santiago de Compostela. *Criterios de lenguaje no sexista*.
http://www.usc.es/export9/sites/webinstitucional/gl/servizos/oix/descargas/linguaxe_non_sexista_publicado_WEB_USC.pdf
- Concello de Santiago de Compostela. *Lenguaje no sexista/inclusivo*.
http://tm.santiagodecompostela.gal/sites/all/files/public/docs/guia_linguaxe_non_sexista_1.pdf
- Metodología y material de ayuda para la realización de un Diagnóstico y un Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres. 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 la elaboración de un Plan de Igualdad 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 LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS DOCUMENTOS DE EAPN ESPAÑA

¿QUÉ ES?

Este check-list (lista de verificación) es una herramienta que debe ser empleada como documento de referencia, comparación, identificación, verificación y control, de la perspectiva de género en los diferentes documentos que se elaboren desde EAPN.

Su finalidad es facilitar que en todos los documentos, análisis, informes, monográficos, etc. que elabore EAPN se tenga en cuenta de forma sistemática las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres. Para ello se deberán incorporar objetivos y actuaciones específicas para la igualdad en todas las consideraciones y acciones llevadas a cabo, a todos los niveles y en todas sus fases.

Para esto es necesario:

- Formación específica en género dirigida a las personas que elaboran dichos documentos, informes, etc.
- Enfoque participativo y de derechos humanos.
- Recursos económicos.
- Cambiar las estructuras y procesos institucionales y organizativos incorporando protocolos o procedimientos avalados con buenas prácticas para la integración de la perspectiva de género.
- Desagregar los datos por sexo e incluir indicadores de género para conocer el impacto de los datos y variables analizados.
- Emplear herramientas de análisis de género para medir objetivamente el cumplimiento de la perspectiva de género, como el presente check-list.
- Emplear lenguaje inclusivo.

¿CÓMO SE EMPLEA?

¿Cuándo se aplica?

Este check-list está ideado para usarlo como herramienta de verificación de cada documento.

Resultados de su aplicación

- **Qué criterios** para la perspectiva de género **se cumplen** en el documento (verificado).
- **Qué criterios** para la perspectiva de género **no se cumplen** en el documento (non verificado) y por lo tanto se deben enfrentar con un breve análisis crítico y de mejora para documentos futuros.

Registro y seguimiento. Se deberá llevar un registro de aquellos criterios que no son verificados de forma sistemática en los documentos, así como de las soluciones propuestas para la mejora continua.

CHECK-LIST PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN DOCUMENTOS

Lea Los siguientes enunciados Y señale con un signo de verificación aquellos que sean evidenciados en el documento analizado:

1. Se realizó un análisis de género de la situación de partida (diagnóstico) en la que se identifican las desigualdades existentes en la posición económica, política y social, en el acceso y control de los recursos.	
2. En el diagnóstico se consideró la incidencia de los estereotipos y roles de género para anticipar los efectos diferenciadores y proponer acciones al respecto.	
3. Los datos incluidos en el documento están desagregados por sexo.	
4. Se incorporaron indicadores de género que ponen de manifiesto datos e información relevante sobre las necesidades e intereses de hombres y mujeres.	
5. Se incorporaron datos secundarios que reflejan las distintas situaciones de vulnerabilidad, interseccionalidad, diversidad y discriminaciones múltiples (mujeres gitanas, inmigrantes, con discapacidad, etc.).	
6. En el análisis de los datos se visibilizan las diferencias de los datos desagregados por sexo y otros indicadores de género.	
7. Se resaltó el impacto que tiene la reducción de las partidas destinadas a protección social, educación, sanidad y servicios sociales en hombres tanto como en mujeres de forma diferencial.	
8. Se resaltó el impacto que la situación de pobreza y exclusión social tiene en las mujeres independientemente de su edad.	
9. Se visibilizan los objetivos específicos de igualdad y se desenvuelven medidas concretas dirigidas a compensar las desigualdades existentes y a evitar la generación de nuevas desigualdades.	
10. Se aportan medidas de solución sobre las condiciones de desigualdad y las desigualdades estructurales.	
11. Se empleó un enfoque de derechos humanos orientado a la promoción y protección de los derechos.	
12. Se contó con herramientas de análisis de género que permitieron medir objetivamente la integración de la perspectiva de género.	
13. El documento no se refiere a las mujeres como colectivo (más del 50% de la población), sino que habla de personas en una determinada situación (mujeres con discapacidad, inmigrantes, gitanas, etc.).	
14. Se empleó un lenguaje inclusivo en todo el documento y se evitó el orden masculino-femenino que jerarquiza y presenta lo femenino como lo eterno secundario.	
PROPUESTAS DE MEJORA 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.msssi.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/docs/guiaPrevencionVIH_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%C9NERO.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