



ALBOAN

Política de Género de ALBOAN 2016-2021

(Versión prorrogada por el
PATRONATO)

Padre Lojendio, 2 - 2º. 48008 **Bilbao**. Tel. +34 944 151 135
Avenida Barañain, 2. 31011 **Pamplona**. Tel. +34 948 231 302
Andía, 3. 20004 **San Sebastián**. Tel. +34 943 275 173
Monseñor Estenaga, 1. 01002 **Vitoria**. Tel. +34 945 202 676
alboan@alboan.org
www.alboan.org



INDICE

1. El camino recorrido
2. Marco de referencia
 - 2.1. Principios
 - 2.2. Marco Legal
 - 2.3. Nuestras fuentes de inspiración
3. El posicionamiento de ALBOAN
 - 3.1. Ámbito interno
 - 3.2. Con las organizaciones aliadas
 - 3.3. Con la ciudadanía
4. Líneas estratégicas
5. Recursos para la implementación de la política



1. EL CAMINO RECORRIDO

En 2008 ALBOAN puso en marcha su primera Política de Género y siete años después actualizamos este documento para adaptarlo a los cambios que se han dado en la entidad a nivel de organigrama, planificaciones estratégicas y objetivos estratégicos. Esta segunda Política de Género comparte los elementos esenciales de la anterior pero se adecua a la actualidad y los retos que ALBOAN afronta.

Desde sus inicios, nuestra entidad asumió que el trabajo a favor del empoderamiento de las mujeres ha de estar en el núcleo de su actuar. Así, a lo largo de sus casi 20 años de historia, ALBOAN ha venido desarrollando un camino de compromiso con la equidad de género. A continuación se presentan los hitos más significativos.

- En 2001 se creó el primer **grupo multidisciplinar** en la entidad para el análisis y la reflexión en temas de género. Este grupo trabajó en la definición de la forma de entender el género analizando las acciones que ALBOAN y sus organizaciones aliadas realizaban tanto en el Norte como en el Sur.
- En 2006 se constituye el **grupo de género** de la entidad, compuesto por personal contratado y voluntario de las diferentes áreas de trabajo de ALBOAN. Su función principal es promover la transversalidad de la equidad de género en toda la organización.
- Durante 2006-2007, y con el acompañamiento del grupo de género de la Coordinadora de ONGDs de Euskadi, se llevó a cabo el **Análisis Organizacional desde la Perspectiva de género** (autodiagnóstico).
- Con esta información, en 2008 se crea la **Política de Género 2008-2015**. Su objetivo principal es transversalizar la perspectiva de género en todas las áreas de trabajo y el modo de proceder de la entidad, a través de herramientas como:
 - la formación en género, especialmente dirigida al empoderamiento de las mujeres
 - la promoción de espacios de participación que posibiliten el protagonismo de todas las personas
 - la profundización en la cultura organizacional de género, tanto a nivel personal, institucional como social, abordando aspectos visibles e invisibles en las relaciones de poder
- La política de género definió una serie de **acciones positivas** concretas para asegurar la consecución de los objetivos planteados y se dotó de un conjunto de indicadores objetivamente verificables para evaluar los resultados y logros conseguidos. Así, a partir del año 2009, el grupo de género fue elaborando anualmente el documento: **Análisis de indicadores y acciones de género en ALBOAN**.
- En el año 2011 y tras una evaluación externa llevada a cabo con la asesoría de la consultora Murgibe se define el **Plan pro-equidad de género 2012-2015**. Este documento incorpora las 3 líneas estratégicas establecidas por la Dirección de Cooperación del Gobierno Vasco con objeto de promover acciones en materia de igualdad de mujeres y hombres en las ONGs del País Vasco. Estas son:
 - Promoción del empoderamiento de las mujeres
 - Incorporación del mainstreaming (o transversalización) de género en la organización, de acuerdo a 4 áreas:
 - Cultura organizacional
 - Personas



- Ámbitos de trabajo
- Comunicación
- Eliminación de las desigualdades

A nivel estratégico, los enfoques y posicionamientos más significativos planteados por ALBOAN en el marco de esta política han sido:

- En la **Planificación Estratégica (2005-2008)** se incorpora la equidad de género como un objetivo específico a ser trabajado desde diversos ámbitos de actuación.
- En 2008 se presenta un **documento guía para el uso de lenguaje inclusivo** en todos los materiales y piezas informativas elaboradas en ALBOAN.
- También en 2008 elabora el documento **Definiciones de punto de partida** para aclarar los términos principales, a modo de glosario.
- **Análisis de textos e imágenes (2010)**: Su principal objetivo es ofrecer, desde una perspectiva de género, un diagnóstico sobre la imagen que transmite ALBOAN al exterior a través de sus diferentes productos comunicativos y el nivel de cumplimiento de los códigos de imágenes establecidos por las coordinadoras de ONGD.
- La **Planificación Estratégica (2009-2013)** integra la equidad de género como eje transversal tanto en la cultura organizacional como en las actividades de la organización y como objetivo estratégico.
- En 2011 se confecciona el **Plan Pro-equidad (2012-2015)**.
- Elaboración del **Plan de Conciliación** de ALBOAN (2012) como parte del Reglamento de Régimen Interno.
- En 2013 se presenta el **Protocolo contra el acoso sexual y sexista**.
- Finalmente, la **Planificación Estratégica 2014-2018** que incorpora la apuesta por la equidad de género en la Misión de la entidad, de forma transversal en todos los objetivos y de forma explícita en el Objetivo Estratégico 5: Incorporar la Equidad de Género de forma transversal en nuestra actividad y en la de las organizaciones aliadas interesadas con las que colaboramos.

Los **avances realizados** a lo largo de estos años han sido visibles en la entidad. Entre otros destacan:

En el ámbito formativo:

- Todos los años se desarrollan acciones formativas dirigidas a todas las mujeres de la entidad (contratadas y voluntarias), en un espacio denominado **Gela de Empoderamiento**. Dedicamos a estas formaciones entre 12-16 horas anuales y cada 2 años organizamos una formación más intensa (duración superior a 16 horas).
- En las formaciones abiertas al público se incluye un módulo de género y además impartimos sesiones específicas dentro del marco de **Seminarios sobre Género y Desarrollo** organizados por otras entidades.
- Organizamos **formación dirigida al voluntariado** en horario adaptado.
- El equipo ha recibido **formaciones monográficas** sobre técnicas de negociación y resolución de conflictos para mujeres y hombres con enfoque de género (40 horas).



- Se facilitan sesiones formativas al equipo denominadas “**Píldoras de género**” (al menos 6 horas/año). Además se facilitan al menos 2 sesiones anuales para la **reflexión** que denominamos **Hamaiketako** dirigidos a todo el equipo de ALBOAN.
- Desarrollamos **acciones de sensibilización** dirigidas a la ciudadanía en fechas clave como el 8 de marzo, Día Internacional de los Derechos de las Mujeres, 5 de septiembre, D.I. de las Mujer Indígena y el 25 de noviembre, D.I. para la eliminación de la violencia contra la Mujer.
- En 2015 realizamos una investigación y un curso online de **coeducación** junto con organizaciones aliadas de Guatemala.
- El **blog Emakumeak Martxan/Mujeres en marcha** es un espacio consolidado que ofrece su espacio tanto a las mujeres de ALBOAN, como a organizaciones aliadas y colaboradoras. Registra alrededor de 2.000 visitas anuales.
- En los **Planes de inducción** a ALBOAN (para personas contratadas y personas voluntarias) se incluye información detallada sobre la Política de género, el plan pro-equidad y el plan de conciliación de la entidad.

A nivel de trabajo interno:

- Desde 2008 elaboramos anualmente el informe de **análisis de indicadores y propuestas** desde el grupo de género para la eliminación de las desigualdades.
- En 2012 decidimos asignar una partida de fondos propios para promover acciones y planes de **Refuerzo Pro-equidad en organizaciones aliadas** y a partir de 2013, con la intención de seguir caminando junto con nuestras organizaciones aliadas en estos esfuerzos organizacionales comenzamos a apoyar de manera específica procesos de institucionalización/transversalización de género en las entidades. Desde entonces, hemos apoyado financieramente 11 procesos de refuerzo de nuestras organizaciones aliadas.

A nivel de representación institucional:

- Contamos con una **política de representación institucional** que promueve acciones positivas para asegurar que las mujeres de la entidad tengan una presencia significativa en foros, medios de comunicación y actos públicos como profesionales en calidad de ponentes, moderadoras, etc.
- Mantenemos entrevistas periódicas con **grupos de interés** para dar a conocer nuestro plan Pro-equidad de género.
- Se han identificado organizaciones que fomentan el empoderamiento de las mujeres en las áreas geográficas de actuación de ALBOAN y **compartimos con las organizaciones aliadas un espacio para reflexionar sobre las políticas de género**.
- Participamos en el grupo de Género de la Coordinadora de ONGs de Euskadi



2. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Principios

La misión de ALBOAN se centra en contribuir a la construcción de una ciudadanía global que denuncie las injusticias que provocan desigualdad en el mundo, construya una cultura que promueva el bien común y transforme las estructuras generadoras de pobreza a nivel local y global. Para ello, caminamos junto a personas y organizaciones de todo el mundo hacia un horizonte en el que el desarrollo humano, la vida digna y la justicia sean patrimonio de toda la humanidad.

Estos mismos principios, presentes en nuestra misión, son la base y la inspiración que nos impulsa al compromiso con la equidad de Género:

- **Derechos humanos:** el enfoque de derechos humanos es, sin duda, un marco propicio que inspira el trabajo de ALBOAN y, en concreto, su Política de Género, porque sitúa **la dignidad humana como valor fundante de la ética y la moral**. Desde la vigencia de los derechos humanos se articulan los valores de libertad, justicia e igualdad, la democracia, el pluralismo y el respeto a la diversidad, la tolerancia, la no discriminación, la solidaridad y el reconocimiento del ser humano individual y colectivamente. Entendemos que la jerarquización de género atenta contra la esencia misma de los Derechos Humanos e imposibilita su desarrollo.
- **Desarrollo Humano Sostenible:** un modelo de desarrollo que tenga como centro y sujeto primordial a las personas y el medio en el que viven. Un desarrollo que fomente un crecimiento con equidad social, con equilibrio ecológico y que de soporte a las formas de vida de acuerdo a los valores de las personas según su espacio. Este desarrollo requiere de equidad en el acceso y disfrute a los bienes naturales, ya que es poco probable que se puedan desarrollar sus capacidades bajo condiciones de desigualdad. Entendemos, por tanto, que la situación general de subordinación que viven las mujeres supone un serio obstáculo para el pleno desarrollo humano y sostenible.
- **Cuestión de Justicia:** Vivimos en un mundo desigual e injusto, donde las relaciones asimétricas de poder vulneran los derechos económicos, sociales, culturales y políticos de muchas personas, en especial de las mujeres. Esta situación impide que todas las personas, gocen del derecho y la oportunidad de poder desarrollar plenamente todas sus potencialidades y de construir libremente su identidad. En esta línea, el reconocimiento de las desigualdades entre mujeres y hombres y el compromiso con la equidad de género representan un eje transversal de nuestra actividad y son cuestión de justicia.
- **La Vida digna en el centro:** La dignidad humana se experimenta de manera diferente en la originalidad de cada persona, de cada pueblo, de cada mujer y hombre, Sin embargo, esta dignidad es absoluta en cada persona, por el simple hecho de serlo. No depende de nada ni de nadie y es la misma para todos los seres humanos. El reconocimiento de esta dignidad nos une y nos hace humanidad con un sentir común. Cuando no se respeta la dignidad de una persona se atenta contra la propia humanidad. Desde esta perspectiva, la situación de desigualdad y opresión que viven millones de mujeres en el mundo atenta contra su propia dignidad y contra la de todas y todos nosotros.



2.2. Marco legal

Esta política ha sido diseñada tomando en cuenta el marco jurídico nacional e internacional como se detalla a continuación.

A nivel internacional, el compromiso con la Igualdad de la ONU se refleja en la declaración de 1975 “Año Internacional de la Mujer” y la creación en 1979 de la CEDAW (Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer). Teniendo siempre en mente la celebración de las conferencias mundiales sobre la mujer de México, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985; y Beijing, 1995, y las subsiguientes revisiones que se han realizado para dar seguimiento a la Plataforma de Beijing.

La Unión Europea, recogiendo el testigo de la Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing de 1995, apuesta por la integración de la perspectiva de género en todos los procesos y procedimientos de las instituciones y organizaciones.

A nivel estatal, se ha desarrollado un marco legislativo que, respondiendo a los requerimientos internacionales, apoya el desarrollo de la Igualdad. Así, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres explicita la implicación de las administraciones públicas, las empresas y el sector privado con la Igualdad.

En el ámbito de Euskadi, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, recoge el testigo de las nuevas necesidades de actuación, la transversalidad y la acción positiva, y viene a impulsar la Igualdad en Euskadi. La Ley establece ocho principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad.

2.3. Nuestras fuentes de Inspiración

Nuestra apuesta por la equidad de género encuentra su inspiración en distintos aportes, teorías feministas y enfoques teóricos sobre Género y Desarrollo.

Nos identificamos con el concepto de **Equidad de género**, como vehículo para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres mediante la incorporación de una serie de medidas específicas de empoderamiento de las mujeres que compensen las desventajas históricas y sociales que arrastran desde hace siglos. Para ello, en todo nuestro trabajo y en el planteamiento de nuevos modelos e iniciativas se deben tomar en cuenta las diferentes condiciones de partida de mujeres y hombres y los efectos que tendrán en cada uno de los grupos, considerando las opciones que permitan que ambos puedan desarrollarse de igual forma y con las mismas oportunidades.

Para llevar adelante esta tarea, necesitamos replantear el modelo masculino predominante en nuestro mundo. En este sentido, nos resulta especialmente sugerente todo el trabajo que se está llevando a cabo en el ámbito de las **nuevas masculinidades**. Se trata de propuestas llevadas a cabo por diferentes grupos de hombres que, preocupados por la imposición de relaciones de dominación sobre las mujeres, han comenzado a organizarse para acompañar a las mujeres en sus luchas. Estos grupos de hombres rechazan el modelo hegemónico de masculinidad patriarcal y buscan abrir una brecha entre aquellos roles estereotipados históricamente, para poder así favorecer relaciones igualitarias entre hombres, mujeres y otras identidades sexuales.

En relación con nuestras áreas temáticas prioritarias, nos inspiran especialmente las siguientes ideas fuerza:



a) En el ámbito de la promoción de nuevos modelos de desarrollo, las **corrientes ecofeministas y la economía feminista**, apuestan por situar la sostenibilidad de la vida en el centro, cuestionando las estructuras socioeconómicas que ponen la vida al servicio del capital. Estas estructuras responden a un orden simbólico patriarcal que establece una situación de dominación y explotación hacia las mujeres y hacia la naturaleza. Como respuesta a la actual crisis global de sostenibilidad de la vida, tanto humana como natural, el ecofeminismo y la economía feminista reivindican el valor del ámbito reproductivo, asociado al cuidado de las personas y de la naturaleza, frente al predominante ámbito productivo, asociado al dominio y control tanto de las personas como de la naturaleza. El trabajo de los cuidados, históricamente realizado por las mujeres y relegado al ámbito de lo “no económico”, tiene por tanto un papel esencial en el sostenimiento de los propios sistemas socio-económicos y de la vida en su conjunto.

b) Uno de los aspectos clave de nuestro trabajo que se relaciona íntimamente con el género, es el ámbito de la Interculturalidad. La construcción del Género es eminentemente cultural y, por lo tanto, las identidades de género se han venido configurando de manera diversa en las diferentes culturas. Aunque el dominio del patriarcado y la desigualdad entre mujeres y hombres es un fenómeno global, desde los diferentes contextos y culturas esta desigualdad se ha encarnado de maneras diversas, lo que ha dado lugar al surgimiento de diversas propuestas feministas. Estas propuestas, nos interpelan por su variedad y riqueza de visiones. En este mismo sentido surge también un concepto referencial como es la **interseccionalidad**, que viene a revelar los diferentes tipos de discriminación y desventajas que se dan como consecuencia de las diferentes combinaciones de identidades. Esta perspectiva nos permite tener en cuenta las diferentes configuraciones y grados de intensidad en la exclusión que experimentan mujeres y hombres en función de su sexo, identidad sexual, raza, clase social o su origen étnico.

c) Otro ámbito referencial de nuestro trabajo, relacionado con nuestra apuesta educativa, es la **Coeducación**. Entendemos como tal el proceso educativo en el que se favorece el desarrollo integral de todas las personas, superando los mandatos de género y favoreciendo una fusión de las pautas culturales que anteriormente se consideraron específicas de cada uno de los géneros. La coeducación tiene como objetivo la desaparición de los mecanismos discriminatorios presentes en la escuela, tanto los referidos a su estructura formal como aquellos relacionados con su ideología y práctica educativa. El fin último de una escuela coeducativa es generar una ciudadanía capaz de hacerse cargo de su realidad, tanto en el ámbito productivo como en el social y familiar. Personas capaces de elegir libremente su proyecto vital y de cuidar de sí mismas, de sus semejantes y de su entorno natural.

d) En relación a la construcción de una democracia para el bien común, no podemos olvidar que, a pesar de los avances habidos en el ámbito de la igualdad formal, la situación de desigualdad real de las mujeres en la participación política es un obstáculo para la democracia efectiva. No podemos hablar de una democracia real y participativa sin la participación plena de las mujeres y para ello resulta imprescindible incluir en la organización de nuestras sociedades medidas que permitan atender sus necesidades estratégicas y enriquecer la política con las concepciones y saberes desarrollados por las propias mujeres. Tiene que existir un reconocimiento de las mujeres como sujeto político igual de hecho y de derecho, seres humanos y ciudadanas independientes con plenos derechos y capacidad para dirigir, decidir y gestionar la política de la sociedad.

Esta diferencia entre la **igualdad formal y la igualdad sustantiva** se manifiesta en el denominado Espejismo de la igualdad. En las últimas décadas se han dado notables avances en algunos



aspectos vinculados a la equidad entre hombres y mujeres. Estos avances han podido dar a entender a una parte importante de la sociedad que la igualdad entre mujeres y hombres es un objetivo ya alcanzado, por lo que no se requieren mayores esfuerzos para continuar avanzando. Por el contrario, la realidad nos señala que los avances en esta igualdad formal no se han traducido en una igualdad de facto entre hombres y mujeres (igualdad sustantiva). El logro de la igualdad sustantiva exige actuar en tres esferas interrelacionadas: la corrección de la desventaja socioeconómica de las mujeres; la lucha contra los estereotipos, el estigma y la violencia; y el fortalecimiento del poder de acción, voz y participación de las mujeres.

e) Como organización vinculada a la Compañía de Jesús, nos inspira especialmente la reflexión recogida en el **Decreto 14 de su Congregación General 34**¹ que constata y denuncia la existencia de múltiples expresiones de un injusto dominio del hombre sobre la mujer que nace de una discriminación sistemática, estructuralmente arraigada y culturalmente condicionada en todo el mundo.

f) Por último, en nuestra apuesta por incorporar la dimensión espiritual en nuestros enfoques y actividades nos inspiramos en acercamientos de **hermenéutica feminista de la teología**, que sacan a la luz algunos aspectos olvidados o silenciados en la interpretación recibida –elaborada mayoritariamente desde la experiencia espiritual de los hombres– que nos abren a la vivencia de un Dios con entrañas de Madre y a redescubrir el papel de la mujer en el movimiento (o propuesta ética y espiritual) de Jesús de Nazaret.

¹ Decreto 14 CG34. Los jesuitas y la situación de la mujer en la Iglesia y la sociedad



3. EL POSICIONAMIENTO DE ALBOAN

La opción de ALBOAN por la equidad de género se enmarca en el contexto de su identidad institucional, desde donde nace el compromiso por contribuir a la consecución de un horizonte de justicia en el que todas las personas tengan, sin ningún tipo de discriminación, el derecho y la oportunidad de poder desarrollar plenamente todas sus potencialidades y de construir libremente su identidad. Sin embargo, constatamos que, tanto en el Norte como en el Sur, las posibilidades de desarrollo de mujeres y hombres vienen siendo desiguales, evidenciándose una jerarquización en las relaciones y en la posición social de ambos. En esta línea, el reconocimiento de las desigualdades entre mujeres y hombres y el compromiso con la equidad de género representan un eje transversal de nuestra actividad.

Aspiramos a convertirnos en una organización que, superando las diferentes barreras externas e internas, destierre cualquier tipo de discriminación en cualquiera de sus esferas (tanto en el ámbito institucional como en el personal) y que a través de su actuar camine junto a otras personas y organizaciones en la construcción de una ciudadanía global comprometida con la equidad de mujeres y hombres. Una equidad entendida en sentido amplio, respetuosa con la diversidad y referida no sólo a las condiciones de partida en el acceso a los derechos, al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales, sino también a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de los mismos.

A nivel estratégico, la apuesta de ALBOAN pasa por superar el enfoque de Mujer en Desarrollo (MED), tanto en la teoría como en la práctica, y avanzar para que todas nuestras propuestas y actividades se nutran del enfoque de Género en Desarrollo (GED). Un enfoque GED que tiene como eje principal el análisis de las relaciones género y la forma en la que se distribuye el poder para comprender las desigualdades entre mujeres y hombres. En este sentido, toda forma de intervención en el ámbito del desarrollo debería tener en cuenta las asimetrías de poder que se dan entre mujeres y hombres y ofrecer alternativas que permitan superarlas.

Este es el posicionamiento y marco de referencia que anima y guía a quienes formamos parte de ALBOAN. De igual manera, tenemos la voluntad de acompañar a las organizaciones aliadas con las que trabajamos (del Sur y de nuestro entorno) en sus procesos de fortalecimiento institucional y transversalización de equidad de Género. Para ello, promoveremos la reflexión conjunta y acompañaremos procesos de profundización en las estrategias anteriormente citadas, lo que nos permitirá incidir de manera conjunta en la transformación de las relaciones de género en aquellos ámbitos en los que tenemos presencia. Aspiramos, por tanto, a ser agentes activos de la equidad de Género en los distintos contextos y ámbitos en los que trabajamos.

Nuestro posicionamiento institucional se plasma transversalmente en nuestro estilo de trabajo y en las opciones prioritarias de la entidad, en función de nuestras propias especificidades.

3.1. En el ámbito interno:

ALBOAN refleja su apuesta por la equidad de género en su planificación estratégica. La apuesta se desarrolla de forma transversal en las estrategias de todos y cada uno de sus objetivos estratégicos y además para permitir su visibilización se hace patente en el 5º objetivo estratégico: "Incorporar la equidad de género de forma transversal en nuestra actividad y en la de las organizaciones aliadas interesadas con las que colaboramos."

Cultura organizacional: Entendemos el desarrollo humano como un proceso de construcción conjunta en el que, además de las actividades y los resultados, son importantes también el estilo,



los modos de relación y las formas de hacer. La construcción de una cultura del bien común² y la equidad comienza, por tanto, por nuestra propia transformación, como personas y como organización. Para responder a este reto necesitamos cultivar de forma especial algunos valores fundamentales. Estos son:

Cuidado de las personas	Competencia y profesionalidad
Honestidad y transparencia	Compromiso y coherencia
Creatividad e innovación	Alegría y celebración de la vida

A la hora de implementarlos, consideramos las diferentes percepciones, comprensiones y experiencias entre las mujeres y los hombres. Además, constatamos que la promoción de la participación de las mujeres es clave para desarrollar una cultura organizacional pro-equidad.

Desarrollo de capacidades del equipo: la formación representa una de las estrategias más importantes para fortalecer las capacidades del equipo. Esta formación se dirige al empoderamiento de las mujeres del equipo³, el desarrollo de capacidades para transversalizar la equidad de género en todas nuestras actividades y la profundización en las nuevas masculinidades.

Políticas: La elaboración de políticas institucionales permite consolidar los avances pro-equidad y garantizar los derechos de mujeres y hombres en la entidad. En algunos casos, se aplicarán acciones positivas, entendidas estas como medidas concretas y temporales, dirigidas a compensar las situaciones de desigualdad de las que parten las mujeres, con el fin de alcanzar un escenario final igualitario entre hombres y mujeres. Entre otras, la entidad ya cuenta con las siguientes políticas pro-equidad de género:

- Representación institucional: la organización prima que, siempre que no haya requisitos externos que lo impidan (por especialización o cargo) la representación institucional en medios y espacios públicos sea realizada por mujeres de la entidad.
- Selección de personal: se desarrollan procesos de selección no discriminatorios, garantizando la igualdad de oportunidades a todas las personas candidatas y neutralizando los sesgos de género. Así mismo, se valora la formación en género de las personas candidatas para la selección.
- Comunicación inclusiva
- Protocolo contra el acoso sexual y moral
- Plan de Conciliación integrado en el Reglamento de Funcionamiento Interno

Para llevar adelante esta política de género, ALBOAN cuenta con un plan pro-equidad trienal que se incorpora a la planificación estratégica. En este plan se especifican los ámbitos prioritarios de actuación de la entidad en función de sus prioridades trienales.

3.2. Con las organizaciones aliadas:

En ALBOAN entendemos el desarrollo humano como un proceso de construcción conjunta y así promovemos la relación con nuestras organizaciones aliadas desde hace años. Estos procesos no

² Se refiere a hábitos de vida, formas de relacionarnos con las y los diversos, medios de vida y de organización y participación

³ Personas contratadas, voluntarias y en prácticas



son inmediatos y requieren de una apuesta institucional decidida que permita la consolidación de los pasos que se vayan dando. Por ello, nuestro modo de actuar se caracteriza por el acompañamiento mutuo, entendido como un camino compartido de escucha, diálogo y apoyo permanente, en el que ambas partes se enriquecen e interpelan mutuamente en lo que son y en lo que hacen. En concreto, la cercanía con las personas en situación de exclusión nos fortalece y confirma en la misión.

En el marco de estas relaciones de acompañamiento, se desarrolla también nuestro trabajo por la equidad de género a través de:

- **La dinamización de procesos pro-equidad de género:** La incorporación de la perspectiva de género en los procesos de desarrollo requiere de una apuesta institucional clara, determinadas capacidades técnicas de los equipos y una cultura organizacional favorable. Por tanto, los procesos institucionales pro-equidad necesitarán tiempo, recursos y voluntad. Para dinamizarlos, además de acompañar a las diferentes entidades aliadas aportando nuestra propia experiencia y conocimiento, destinamos una partida presupuestaria para apoyar con fondo propios la puesta en marcha de procesos de reflexión institucional pro-equidad de género.
- **El intercambio de experiencias:**
 - o El camino recorrido por ALBOAN nos permite entrar en diálogo con otras entidades que desean iniciar estos procesos institucionales y compartir nuestra experiencia.
 - o Nutrirnos del camino recorrido por las organizaciones aliadas y fortalecernos en nuestra reflexión y mirada. El proceso de acompañamiento es mutuo, de ida y vuelta.
 - o Servir de puente, poner en diálogo a organizaciones de diferentes países, para intercambiar experiencias y reflexionar conjuntamente.
- **Transversalización de la perspectiva de género en los procesos de desarrollo** que apoyamos. Consideramos que la perspectiva de género tiene que estar presente en todas las fases de diseño, implementación y evaluación de los proyectos y programas de desarrollo. Por ello incluimos en todas las propuestas indicadores específicos de género, de proceso e impacto, que permitan realizar un seguimiento en la ejecución y la visibilización de los resultados.

3.3. Con la ciudadanía:

Reconocimiento y puesta en valor del papel de las mujeres en los procesos de desarrollo de sus comunidades, tanto en su rol reproductivo como productivo. Por ello, en nuestra comunicación externa y en nuestras propuestas visibilizamos el impacto que la exclusión y la desigualdad tienen sobre las mujeres y ponemos en valor su trabajo y su contribución al desarrollo.

Promoción de la coeducación: ALBOAN cuenta con experiencia y recorrido en el ámbito de la educación trabajando junto a centros educativos con la comunidad educativa en la construcción de una escuela inclusiva.

Visibilización de las relaciones de desigualdad en nuestras formaciones públicas y campañas.

Denuncia de la violencia de género ya sea en los contextos donde trabajan nuestras organizaciones aliadas (especialmente en contextos de enfrentamientos armados y crisis humanitarias) como en nuestro entorno más cercano



4. LINEAS ESTRATEGICAS

Nuestras líneas estratégicas se plasman en el Plan Pro-Equidad de Género. Tras 3 años de trabajo, hemos recorrido un camino importante y validamos las líneas actuales. En el siguiente periodo continuaremos profundizando en ellas mediante la definición del próximo plan.

4.1. Promoción del Empoderamiento de las mujeres

Se trata de una línea de atención positiva a las mujeres de la organización, por la que se movilizan recursos, herramientas y espacios para el desarrollo de capacidades y habilidades tradicionalmente poco o difícilmente asimiladas por las mujeres, debido a la distribución y reconocimiento diferenciado de roles sociales. Para ello se facilita una capacitación constante de las mujeres, se promueven los espacios de participación y se apuesta por estrategias que incluyan la promoción y dinamización de masculinidades alternativas.

4.2. Incorporación del mainstreaming (transversalización) de género en el trabajo desarrollado por ALBOAN de acuerdo a las siguientes áreas:

Área 1: **Cultura Organizacional**. Se asienta en los valores de la organización y hace referencia a la incorporación del compromiso por la equidad en las estructuras y la cultura de la entidad.

Área 2: **Personas**. Supone incluir el enfoque de género en los procesos de gestión de las personas: selección, promoción, formación, Planes de Desarrollo Profesional, salud laboral y prevención de riesgos laborales, conciliación, etc. considerando el diferente punto de partida y necesidades de mujeres y hombres.

Área 3: **Ámbitos de Trabajo**. Considera el enfoque de género, esto es, las necesidades y posiciones específicas de mujeres y hombres en todo el proceso de planificación, diseño, desarrollo y evaluación de los diferentes proyectos y actividades comunes de la entidad tanto hacia el Sur, como hacia el Norte

Área 4: **Comunicación**. Supone tener en cuenta el uso igualitario del lenguaje e imágenes, comunicar internamente los avances del Plan e incorporar la equidad de género en la comunicación corporativa de la entidad.

4.3. Eliminación de desigualdades

Esta línea supone la visibilización de las desigualdades de género existentes y los avances que se vayan produciendo.

- A nivel interno la desplegamos a través de la construcción de un conocimiento y visibilización de los avances de nuestra organización en esa eliminación de desigualdades. Esto se operativiza por ejemplo con un **sistema de indicadores** de medición asociado a nuestro Plan Pro Equidad de Género; la generación de **informes anuales de avances**; una comunicación sistemática al respecto (web, blog de género, reuniones...)
- En otros contextos y realidades, la desplegamos a través de la **divulgación de la realidad que viven las mujeres** en otros lugares y **la difusión de experiencias** de eliminación de desigualdades de género que las organizaciones aliadas están llevando adelante en sus contextos



5. RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICA DE GENERO

Para la puesta en marcha de esta política, la organización cuenta con los siguientes recursos:

a) Plan Pro Equidad de Género. Este Plan, inspirado en esta Política Institucional de Género, permite aterrizar las líneas estratégicas de acción, definiendo los objetivos y metas concretas que la organización se plantea para concretar la apuesta por la equidad de género a nivel interno y externo en los procesos que acompaña y servicios que ofrece.

Cada plan contará con una batería de indicadores que permitirá realizar un seguimiento de su nivel de cumplimiento y la evaluación posterior. Anualmente, el grupo de género emite un informe sobre la ejecución del plan que se presenta en el Comité de Dirección y se socializa a todo el equipo.

b) Equipo de género. Es un grupo estable nombrado por el Comité de Dirección y formado por 6-7 personas del equipo procedentes de todas las áreas funcionales, alguna voluntaria y al menos una persona del equipo de Dirección. Cada persona cuenta con una liberación mínima de 40 horas/año para dedicarse a este espacio. La persona que lidera es delegada desde Dirección. Se encarga de marcar la agenda de trabajo del grupo, convocarlo y planifica el POA anual de trabajo en coordinación con las coordinadoras de área y la dirección. Su dedicación es de aproximadamente un 15% de su jornada.

En algunos procesos más intensos se puede ampliar la participación de personas en el grupo o incluso incorporar a todo el equipo, siempre en horario laboral. En las ocasiones en que se considere necesario otras personas del equipo de género participarán en las reuniones de este comité.

El grupo de género tiene la misión de velar por el seguimiento del plan pro-equidad pero no es responsable de toda su ejecución. Cada área funcional desarrolla las acciones que le corresponden y que están integradas en sus planificaciones anuales.

Otras responsabilidades de las personas del grupo son las siguientes:

- Realizar, de forma coordinada dentro del grupo, las actividades específicas que se acuerden en el grupo.
- En su caso, representar a ALBOAN en foros en los que se de difusión a la idea de la equidad de género y su aplicación práctica en ALBOAN.
- Informar a la personas de su área de trabajo sobre la programación del grupo y las actividades desarrollar desde el mismo.
- Organizar o impartir formación específica de género en sus correspondientes áreas de trabajo, en reuniones de equipo o en sesiones formativas ad-hoc, en función de las necesidades y/o demandas presentadas por el equipo.
- Motivar y organizar el trabajo de las áreas para temas relacionados con del objetivo estratégico de la planificación estratégica que deben ser desarrollados de ese modo (medición de indicadores, análisis específicos de un área para el despliegue de la política de género,...)
- Elaborar anualmente un informe de seguimiento de la política de género de la organización
- Aportar las reflexiones y comentarios que se deriven de las consultas y evaluaciones que se realicen en la entidad desde la perspectiva de género: reuniones, clima laboral...
- Contribuir a que la equidad de género se consolide en ALBOAN de una manera constructiva e integrada en la cultura organizacional.



c) Herramientas:

- **Planes anuales de gestión del Plan Pro equidad** en el primer trimestre del año, en los que se establecerán:
 - Objetivos y acciones para dicho año.
 - Calendarización
 - Responsables de cada acción
 - Indicadores para el seguimiento y la evaluación.
 - Presupuesto

- **Blog de género.** Esta herramienta digital es un espacio para difundir y compartir experiencias sobre estrategias de empoderamiento de mujeres, procesos de cambio institucional pro equidad de género, u otras actividades de transversalización de la perspectiva de la equidad, desde distintos países alrededor del mundo.

- **Recursos económicos para el fortalecimiento** de capacidades para la institucionalización de la equidad de género en las organizaciones aliadas. Para ello, en base a nuestro documento “Refuerzo Pro equidad de nuestras organizaciones aliadas” se recogen los siguientes criterios:
 - **Apoyo al fortalecimiento institucional** (largo plazo): elaboración de diagnósticos y realización de políticas de género y planes de equidad.
 - **Acciones de formación y sensibilización** con equipos o comunidades con las que estas organizaciones trabajan y **acciones que contribuyan a la puesta en marcha** del plan o política de género.
 - **Acciones puntuales** para incorporar el enfoque de género en un proyecto específico: diagnósticos y orientaciones para un proyecto concreto, etc.

Estos recursos serán destinados prioritariamente a:

- Las organizaciones estratégicas y aquellas con las que hay perspectivas de acompañamiento en el tiempo.
 - Las organizaciones que ya están caminando en este proceso institucional y que tienen voluntad de continuidad.
 - Las organizaciones con nivel “0” en este aspecto a nivel institucional.
-
- Acceso a **convocatorias públicas** específicas para la financiación de procesos pro-equidad e incorporación de la transversalización de género en los procesos de desarrollo que se presentan a las convocatorias habituales de cooperación al desarrollo.