

entreculturas

política de igualdad de género



entreculturas

ONG JESUITA PARA LA EDUCACIÓN Y EL DESARROLLO

colección institucional

política de igualdad de género

entreculturas



contenidos

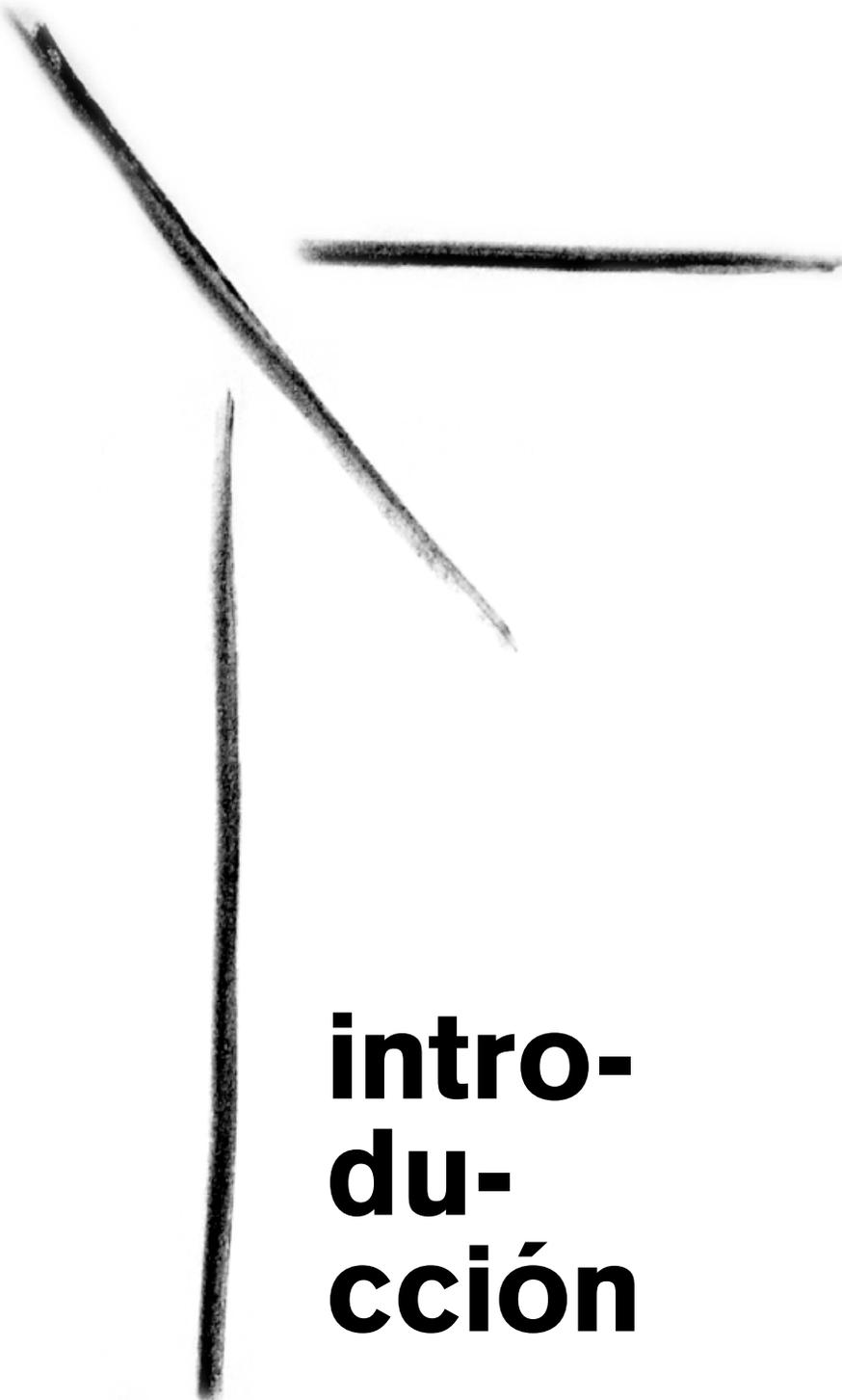
2 Introducción

4 Identidad

16 Misión

21 Cultura organizativa

25 El equipo de personas



**intro-
du-
cción**

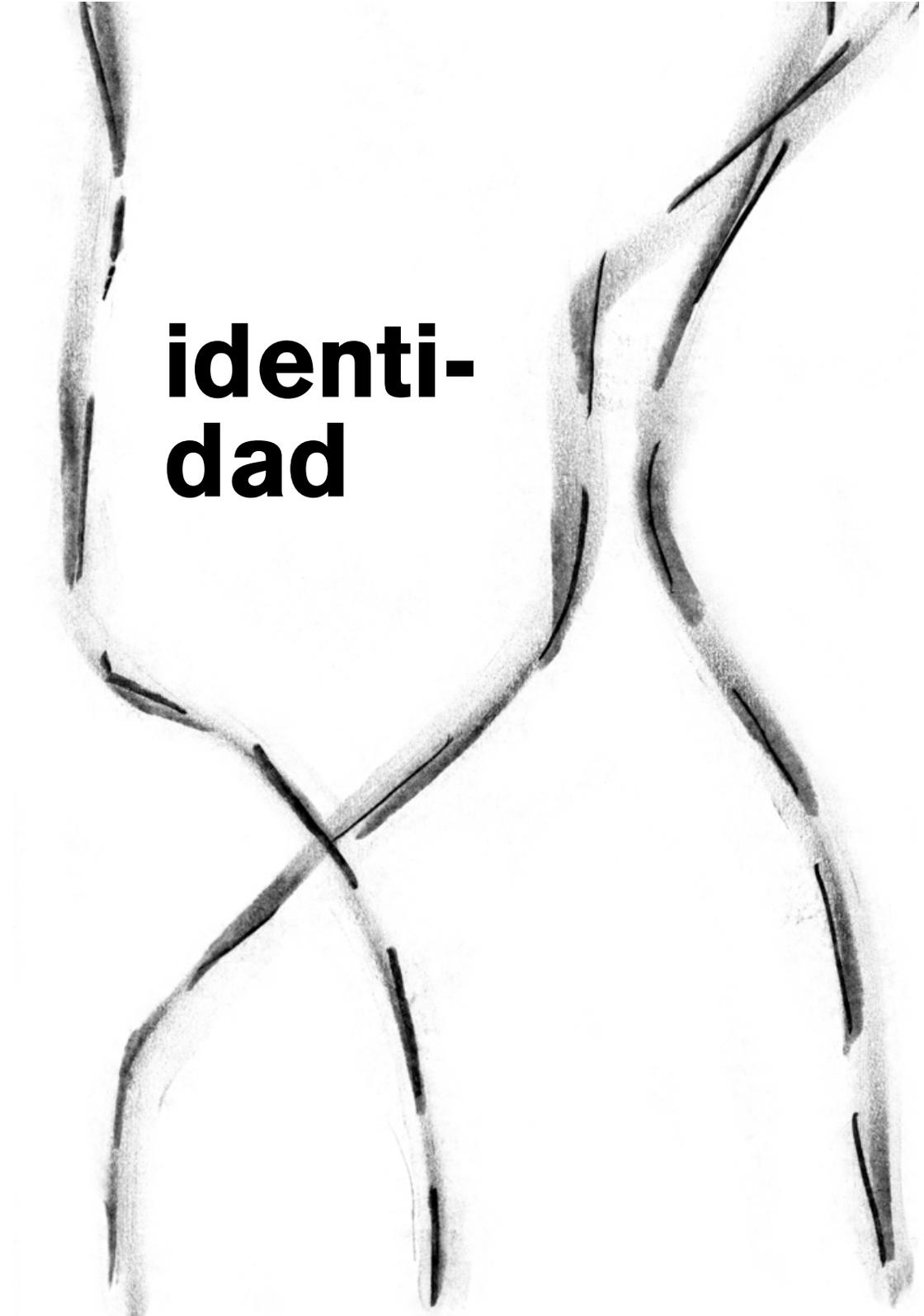
Este documento se entiende como una expresión y compromiso de Entreculturas con la **equidad de género** en su identidad y misión, a nivel de organización interna y en sus estrategias y líneas de acción. El documento recoge la apuesta de Entreculturas por la transformación hacia **un horizonte de justicia y equidad entre mujeres y hombres**.

A la vez tiene el objetivo de ser un documento “vivo” que nos ayude a seguir ahondando en la equidad¹ de género; en este sentido, se constituye como una propuesta a partir de la cual la organización trabajará internamente a nivel de formación y reflexión. En ese sentido, su alcance no queda agotado en sí mismo, sino que quiere ser impulso de una primera fase con vocación de continuar y completar su desarrollo en posteriores etapas.

El presente documento abordará los siguientes aspectos de la organización del trabajo de Entreculturas:

- 
- **Identidad**
 - **Misión**
 - **Cultura organizativa**
 - **Equipo de personas**

¹ Aclaremos algunos términos utilizados frecuentemente a lo largo de este documento:
Equidad: entendemos por equidad el principio y modo de acción que busca compensar las desventajas de carácter individual o social para lograr la igualdad de oportunidades.
Igualdad de oportunidades: principio que garantiza la igualdad de derechos, a través de la eliminación de obstáculos, de carácter social o personal, que sitúan a las personas en posición de desventaja de cara al cumplimiento de sus derechos.



**identi-
dad**

En el corazón de nuestra identidad

En los últimos años, el término **género**² ha ido adquiriendo notable presencia en los ámbitos de la cooperación internacional, académico, educativo, medios de comunicación, etc. y en ocasiones su significado se va vaciando, volviéndose opaco, confuso y controvertido.

Sin embargo, en Entreculturas sabemos que su adecuada comprensión y manejo, puede ayudarnos a abrir algunas puertas para una **educación transformadora** que considere como **tesoro a la persona humana en su dimensión integral** y como **horizonte la inclusión y la justicia social**.

La perspectiva de género ofrece una herramienta analítica que nos ayuda a enfocar mejor la desigualdad entre hombres y mujeres, visibilizando *cómo con el correr de los tiempos se naturalizaron atributos y roles estereotipados y asimétricamente jerarquizados (...), transformándose en categorías esenciales, ahistóricas y atemporales*³.

Dicha asimetría, *reviste formas diferentes según las culturas y no deja de ser una realidad universal, que adopta múltiples expresiones de un injusto dominio que conlleva una discriminación sistemática y estructuralmente arraigada*⁴.

La equidad de género nos sitúa directamente en el corazón del desarrollo, de los derechos humanos y de la justicia y encuentra en la educación una herramienta privilegiada de perpetuación o transformación.

2 El género se refiere a los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre asentados en base a su sexo, dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural, y están afectados por otros factores como la edad, la clase, la raza y la etnia. IV Conferencia Mundial sobre la Mujer Beijing (1995).

3 García-Mina Freire, Ana. Desarrollo del género en la feminidad y en la masculinidad. Narcea S.A. de Ediciones, 2003.

4 CG 34 d 14.

La Doctrina Social de la Iglesia refleja su posicionamiento a favor de la dignidad e igualdad radical de todas las personas, hombres y mujeres, como sujetos y protagonistas del desarrollo social y económico. En los distintos documentos que conforman su Doctrina Social, la Iglesia insiste en la igualdad de hombres y mujeres y en la necesidad de promover y velar por su aporte equitativo, buscando la superación de aquellas prácticas que han supuesto y suponen para las mujeres un trato discriminatorio y excluyente⁵.

Para la Iglesia, la creación del hombre y de la mujer a imagen y semejanza de Dios⁶, encierra una enseñanza fundamental acerca de la identidad y la vocación de la persona humana⁷. El hombre y la mujer tienen la misma dignidad, son de igual valor y están en relación con los demás como custodios de sus vidas⁸; afirma la igualdad esencial y la responsabilidad común de hombres y mujeres del destino de la humanidad⁹. El hombre y la mujer, son persona igualmente; en efecto, ambos, han sido creados a imagen y semejanza del Dios personal¹⁰.

Sólo el reconocimiento de la igual dignidad humana hace posible el crecimiento común y personal de todos¹¹. Para favorecer un crecimiento semejante es necesario, en particular, apoyar a los últimos, asegurar, efectivamente, condiciones de igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer, garantizar ante la ley¹², una igualdad objetiva entre las diversas clases sociales.

El Concilio Vaticano II, en el Mensaje final afirma que *“...ha llegado la hora en que la vocación de la mujer se cumpla en plenitud, la hora en que la mujer adquiera en el mundo una influencia, un peso, un poder jamás alcanzados hasta ahora”*.

5 En la DSI, la Iglesia manifiesta los principios de reflexión, los criterios de juicio y las directrices para promover un humanismo integral y solidario, y reconoce que el transcurso del tiempo y el cambio de los contextos sociales requerirán una reflexión constante y actualizada.

6 Cf. Gn 1.26-27.

7 Cf. Pontificio Consejo “Justicia y Paz”/compendio de la doctrina social de la Iglesia a Juan Pablo II, maestro de doctrina social, testigo evangélico de justicia y de paz. Secretaría de estado del Vaticano, 29/06/2004. Párrafo 36.

8 Cf. Juan Pablo II, Carta enc. *Evangelium vitae*, 19: AAS 87 (1995) 421-422.

9 Cf. Juan Pablo II, Carta ap. *Mulieris dignitatem*, 31.

10 Cf. Juan Pablo II, Carta ap. *Mulieris dignitatem*, 6.

11 Cf. St 2,19.

12 Cf. Pablo VI, Carta ap. *Octogesima adveniens*, 16: AAS 63 (1971) 413.

Por ello, es inseparable de la misión y la identidad de Entreculturas, pues está vinculada de manera radical tanto a los valores y horizontes perseguidos, como a las herramientas con que las transitamos.

“La igualdad entre los hombres y las mujeres es cuestión de derechos humanos y una condición para la justicia social y también es un requisito necesario y fundamental para lograr la igualdad, el desarrollo y la paz”¹³.

Entendemos pues, que entronca directamente con la misión de Entreculturas desde sus diferentes núcleos identitarios expuestos a continuación:

--- Como ONG de la Compañía de Jesús ---

Nuevos éxodos hacia viejas fronteras

Los nuevos contextos sociales nos llaman hacia éxodos que, en algunos casos, resultan diferentes a cómo los concebimos antaño.

Nuestros exilios ahora se complejizan al acercar lo lejano al mismo tiempo que encontramos nuevas luces en antiguas fronteras que van cobrando mayor visibilidad en nuestra época.

En el caso de la desigualdad entre hombres y mujeres, nuestros éxodos nos siguen llevando a salir hacia otras tierras geográficamente lejanas y también hacia nuevos lugares hermenéuticos que apuntan a antiguas fronteras en nuestras propias sociedades, instituciones y relaciones personales.

La perspectiva de género, tan presente en los contextos sociales y educativos en los que nos movemos, revela de una manera ineludible estas fronteras hacia las que sentimos una llamada desde el compromiso con la dignidad radical de todas las personas.

13 IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, 1995.

La Fe que hace Justicia. La Justicia que busca a Dios

Como ONG de la Compañía de Jesús, creemos en la **inseparabilidad del servicio de la fe y la promoción de la justicia**. Esto nos lleva a vivir desde una **mística de los ojos abiertos**, con una conciencia crítica del sistema dominante en nuestra sociedad y con el deseo transformador enraizado en la fe y la justicia.

Creemos en Jesús como impulsor de una nueva experiencia humana, de una forma diferente de concebir la convivencia y la construcción del mundo, más justa, solidaria y compasiva.

“El Reino de Dios está cerca. Cambiad de manera de pensar y creed en esta buena noticia” (Mc, 1, 15).

Creemos que ese Reino de Dios, que nuestra misión nos llama a impulsar, trae una vida digna para todas las personas y preferentemente para las que se encuentran en situaciones de mayor desventaja. Por ello nos sentimos con el compromiso de contribuir a remover y quitar los obstáculos que impiden el pleno goce de su dignidad sin que de ello pueda derivarse una consideración de las mismas como víctimas, como plenas protagonistas de su propio desarrollo.

Por tanto, como ONG de la Compañía de Jesús, sentimos la vocación dirigida a **todo el género humano**, de vivir una **espiritualidad del encuentro y la inclusión** de todos y todas con un **destino universal**.

Una identidad encarnada

Asimismo, a pesar de la radicalidad y la urgencia de la promoción de esta justicia, somos conscientes de que nuestra realidad histórica y encarnada a menudo nos hace ir más lento de lo que dicha realidad clama.

Nos mueve la confianza de que la revelación del Reino de Dios tiene lugar de una manera progresiva y nos sentimos con la misión de contribuir a “historizar el evangelio, evangelizando la historia” (Josep Rambla, s.j.) “para prolongar a Jesús en el tiempo” (Karl Rahner), “para hacer la historia de hoy como Él hizo la de su tiempo” (Jon Sobrino).

--- Como ONG de desarrollo ---

Como ONG de desarrollo nos apela de manera especial *la urgencia de promover la justicia en muchas culturas y países del mundo por lo que se refiere al respeto de la mujer, teniendo en cuenta la "feminización de la pobreza" y el "rostro femenino de la opresión"*¹⁴.

En este sentido, sabemos que el empoderamiento¹⁵ constituye una estrategia fundamental de desarrollo humano, refiriéndose al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder, así como la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de éstas, y el fortalecimiento de sus propias potencialidades y capacidades.

"Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer como medidas efectivas para combatir pobreza, hambre, enfermedades, y para estimular el desarrollo de manera que sea verdaderamente sostenible"¹⁶.

--- Como ONG de educación ---

Como ONG que encuentra en la **educación** una herramienta privilegiada de **transformación social**, somos conscientes de que la educación nunca es neutra y por ello se hace crucial la implementación de la perspectiva de género en todas nuestras acciones.

14 CG. 34. D 14.

15 Empoderamiento: Concepto que se remonta a los movimientos de los años 60 pro-derechos civiles a favor de las personas excluidas y marginadas, y que se nutre principalmente de dos teorías que van a ser cruciales para su posterior reconciliación por parte del movimiento feminista.

16 Resolución de Asamblea General de ONU, 2000.

La educación de calidad, inclusiva¹⁷ y transformadora –tanto en los lugares *asfaltados* como en los *llenos de barro*–, juega uno de los papeles más importantes en este proceso de construcción de relaciones justas y de consecución de un desarrollo humano sostenible y es elemento esencial de una ciudadanía *fuerte y solidaria*¹⁸ comprometida con la transformación social a nivel local y global.

“La educación debería llevar a cabo a cada persona a descubrir, despertar e incrementar sus posibilidades creativas, actualizando así el tesoro escondido en cada uno de nosotros”.

Delors (1996)

La coeducación es una herramienta que favorece que todas las personas sean formadas por igual en un sistema de valores, de comportamientos, de normas y expectativas que no esté jerarquizado en función del sexo¹⁹.

Una identidad en contexto: las claves para la misión

Los principios y valores de los que bebemos, inspiran y movilizan la institución en el marco de su contexto específico. De la intersección entre el contexto en el que nos insertamos y la identidad en la que bebemos, encontramos la orientación para la misión; por ello comenzamos este apartado con una breve mirada al contexto de desarrollo y desigualdad en el que Entreculturas trabaja. Además cabe destacar que en el actual contexto español, encontramos un marco normativo que, más allá de una cuestión de sensibilidad, nos sitúa en un marco legal desde el que desarrollar nuestras acciones.

17 La educación inclusiva y de calidad se basa en el derecho de todos los alumnos/as a recibir una educación de calidad que satisfaga sus necesidades básicas de aprendizaje y enriquezca sus vidas. Al prestar especial atención a los grupos marginados y vulnerables, la educación integradora y de calidad procura desarrollar todo el potencial de cada persona. Su objetivo final es terminar con todas las modalidades de discriminación y fomentar la cohesión social. (UNESCO)

18 Documento de Identidad de Entreculturas.

19 Ocaña Carrasco, Raquel. Muévete por una educación en igualdad. Campaña Muévete por la Igualdad. Es de justicia; Ayuda en Acción, Entreculturas e Intered, 2008.

“Las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones (...) esa discriminación viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana”²⁰.

Entre todas las desigualdades que tienen lugar en el mundo, una de las más extendidas a lo largo de la historia, en la mayor parte del planeta, y que afecta a todas las culturas, se manifiesta bajo *múltiples expresiones de un injusto dominio que constituye una realidad universal, culturalmente condicionada*²¹, es la desigualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

Según los Informes de Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, no hay ningún país del mundo en el que las mujeres dispongan de las mismas oportunidades que los hombres.

A pesar de los numerosos avances alcanzados en la legislación y en la firma de acuerdos nacionales e internacionales en cuestión de derechos de las mujeres, la **brecha entre lo legal y lo real** sigue siendo muy grande. Es decir, siguen existiendo muchas niñas y mujeres que sufren *una discriminación sistemática, estructuralmente arraigada*²², que aún no gozan del reconocimiento de su dignidad:

• También en el **derecho a la educación**, la situación de las mujeres y las niñas es de franca desventaja. En todo el mundo, 69 millones de niños y niñas no asisten a la escuela primaria, de ellos el 54% son niñas. Ya en la escuela, las niñas deben afrontar múltiples obstáculos y su tasa de deserción en primaria es mayor que la de los niños. Asimismo, sus oportunidades de llegar a la escuela secundaria son significativamente inferiores en muchas partes del mundo.

A esto hay que añadir que de los 759 millones de personas adultas que no saben leer y escribir, dos tercios son mujeres.

20 CEDAW. Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

21 CG 34. D14.

22 CG 34. D14.

- La **malnutrición** afecta de manera más acentuada a mujeres y niñas debido a su acceso discriminatorio a alimentos y medicamentos. Sigue habiendo mayor prevalencia de pobreza y hambre entre las mujeres, debido a la **discriminación en el acceso a servicios de educación**.

- El mayor impacto de la pobreza en mujeres y niñas nos lleva a hablar de **feminización de la pobreza** (según el PNUD²³, el 70% de los 1.500 millones de personas que viven con 1 dólar o menos al día son mujeres).

- La **participación** de las mujeres en los procesos de toma de decisiones es clave para romper el ciclo de la discriminación, la exclusión y la pobreza en que viven.

Según UNIFEM, las mujeres ocupan en promedio un 18,4% de los escaños en las asambleas nacionales, y sólo en 22 países exceden el 30% de los representantes en las respectivas asambleas nacionales.

Todavía siguen existiendo legislaciones, mecanismos y prácticas discriminatorias que impiden la plena participación y liderazgo de las mujeres en condiciones de equidad en relación con los hombres. En algunos Estados del mundo las mujeres no tienen derecho al voto y, consecuentemente, tampoco pueden participar en los gobiernos o en la vida política como diputadas.

- Por otra parte, el **papel de las mujeres en el desarrollo económico y social** de sus comunidades es fundamental y muchas veces no se reconoce suficientemente su aportación tanto a la producción económica, como a las tareas no remuneradas, esenciales para otros miembros de la familia y de la comunidad²⁴.

- A la discriminación por género se van **sumando otros factores de exclusión como la pobreza, la raza,...**

- Asimismo, en el **fenómeno migratorio** también entran en juego factores de género a pesar de que suele ser considerado de manera "neutra", tomando como parámetro al varón. Sin embargo, las motivaciones, dificultades y experiencias a las que se enfrentan mujeres y hombres migrantes, son diferentes y necesitan ser consideradas de manera diferenciada y en relación.

23 PNUD, La globalización en beneficio de todos. Informe anual 2007.

24 Entreculturas, Educación para la ciudadanía y los derechos humanos. Anaya, 2007.

· Esta cuestión se hace especialmente sensible entre personas que enfrentan situaciones de extrema vulnerabilidad como el **refugio, los conflictos bélicos, catástrofes humanitarias, etc.**

Hacernos cargo de la realidad

“Nuestra tarea es triple: hacernos cargo de la realidad, cargar con la realidad y encargarnos de la realidad”.

Ignacio Ellacuría

En este contexto, la desigualdad entre hombres y mujeres constituye uno de esos lugares de frontera y –como ya alumbraba la Congregación General 34 de la Compañía de Jesús– *signo de los tiempos*²⁵ más extendido en el actual contexto de complejidades sociales y culturales.

Como también reitera la CG 35, *desde la perspectiva de aquellos que viven en los márgenes, la globalización aparece como una poderosa fuerza que excluye y explota a los débiles y pobres, y que ha aumentado la exclusión por motivos de religión, raza, casta y género*²⁶.

Estas realidades constituyen una llamada al compromiso para su transformación en pro de la justicia y la dignidad humana, una llamada que *está en el centro de toda misión contemporánea que pretenda integrar fe y justicia*²⁷ y, por tanto, una llamada a Entreculturas de manera especial como ONG que trabaja por la justicia.

Ante la mirada al mundo, la perspectiva de género nos ayuda a contemplar la realidad de una manera más honda, separando analíticamente aquellos aspectos que históricamente se han ido fijando como naturales de aquellos efectivamente determinados por la biología.

Este ejercicio de análisis crítico de la realidad es en sí mismo revelador y viene a rasgar el velo que mantenía ocultos, o en el mismo saco, unos aspectos y otros (lo natural y lo cultural), invitando a hacernos cargo de la realidad desvelada y a repensar

25 Recogido en la CG 34 de las palabras de Juan Pablo II, *Mulieris Dignitatem* y *Christifideles Laici*; Mensaje en la Jornada Mundial de la Paz, 1995.

26 CG 35 d 3,25.

27 Íbid 5.

un nuevo orden más ajustado a la realidad para, finalmente, cargar con la realidad pasando de la reflexión a la acción.

Para que un día llegue a no haber “ya distinción entre judío y griego, esclavo y libre, varón y mujer” Gal 3, 28., es preciso constatar primero que sí que hay desigualdades creadas socialmente (clase social, económicas, de género,...), de manera que podamos acompañar un cambio eficaz desde los puntos de partida reales. Pues, sin reconocer la desigualdad, ¿cómo podríamos trabajar por la igualdad?

De dentro hacia fuera

Aspiramos a tener una identidad fuerte y sólida, enraizada en sus principios, con la flexibilidad necesaria para el diálogo con el contexto y con los signos de los tiempos así como el dinamismo necesario para la revisión y transformación que actualice y acerque a las utopías y horizontes de nuestra misión.

Este diálogo requiere un equilibrio creativo entre el adentro y el afuera, y saber transitar ese espacio fortalece la propia identidad.

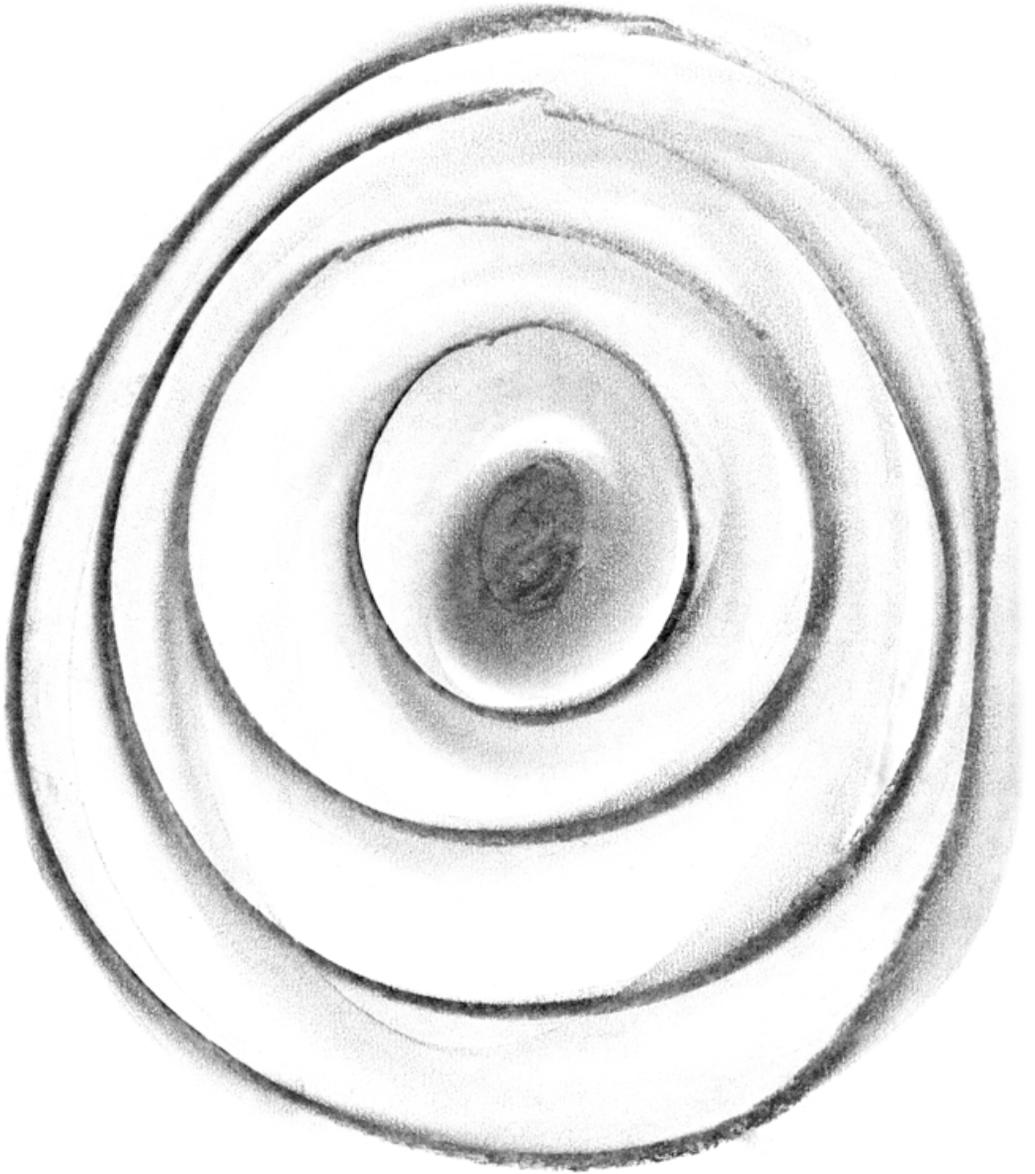
En Entreculturas somos conscientes de que la perspectiva de género tiene un potencial transformador de justicia y equidad radical tanto dentro de la Organización como en los contextos con los que trabajamos y, haciendo suya la recomendación de la Congregación General 34 (Decreto 14), se compromete a la *enseñanza explícita sobre la igualdad esencial y concreta entre mujer y varón; presencia y participación de las mujeres; defensa de la mujer contra la violencia, la explotación y la discriminación; colaboración respetuosa; práctica del lenguaje inclusivo...*

Sabemos también que nuestras acciones son un reflejo de lo que somos y que, por lo tanto, sería ingenuo pensar en llevar a cabo acciones transformadoras si en nuestro propio seno no vivimos este proceso.

Por ello ponemos los cauces para incluir *la reflexión y el análisis permanente en nuestras prácticas de trabajo en materia de género. Dada la magnitud y complejidad de los problemas a los que nos enfrentamos, el análisis profundo, el estudio y la capacidad de elaborar propuestas rigurosas resultan fundamentales*²⁸.

28 Documento de Identidad de Entreculturas.

Entreculturas quiere vivir desde esta tensión creativa optando decididamente por el compromiso consciente y sostenido con la consecución de la equidad de género a nivel institucional.



misión

La perspectiva de igualdad de género quiere estar presente en Entreculturas, tanto en su discurso, como en su modo de actuar. Constituye un aspecto transversal a tener en cuenta en nuestro trabajo con las redes y poblaciones con las que compartimos tarea educativa y opción por la justicia.

Aspiramos a que sea objeto de una reflexión que oriente y nos ayude a la mejora permanente de las estrategias con las que llevamos a cabo nuestra **misión en cooperación internacional, educación, comunicación para el desarrollo e incidencia pública.**

En este capítulo se mencionan algunas de las ideas inspiradoras que orientan dichas estrategias, muchas de ellas ya recogidas y ampliadas en los diferentes documentos de políticas existentes por áreas de trabajo, como el de Educación para el desarrollo o el de Cooperación Internacional.

Equidad de género en incidencia pública y responsabilidad social

En Entreculturas entendemos que la incidencia pública y política es ese proceso planificado, realizado por la ciudadanía organizada para influir en las personas, instituciones, organismos y empresas con poder en la toma de decisiones, a fin de lograr en el corto plazo modificaciones en las políticas públicas y, a largo plazo, promover el cambio social.

Se trata por tanto de un proceso clave para lograr el derecho a la educación de niñas y mujeres cuyo acceso a la igualdad de oportunidades para una vida digna sigue siendo una realidad inalcanzable.

La labor de incidencia pública se orientará a apoyar a mujeres y niñas para que se respeten sus derechos, sobre todo el derecho a la educación. Para ello, se incluirá la perspectiva de igualdad de género en las campañas y trabajos de incidencia pública y se incidirá en las políticas públicas y el cumplimiento de los compromisos internacionales que promueven los derechos de las mujeres y las niñas y la equidad de género.

Creemos en el trabajo en red, el diálogo permanente y la búsqueda de consensos como elementos estratégicos para la consecución de los objetivos de incidencia y, por tanto, para la transformación de las desigualdades existentes.

En ese sentido, cabe mencionar que Entreculturas forma parte de la Campaña Mundial por la Educación²⁹. Para cumplir con sus objetivos, la Campaña Mundial por la Educación lleva a cabo diversas líneas de acción, como la investigación e incidencia, la movilización, la sensibilización y la educación, el trabajo en red, la comunicación y divulgación. Varios de los Objetivos de la Educación para Todos y Todas (EPT) se refieren también a educación y género, de ahí que las temáticas específicas de la consecución de la igualdad de género en el acceso y disfrute del derecho a la educación, constituyan parte de nuestras demandas.

Por último, destacamos también el ámbito de la empresa y la responsabilidad social corporativa. Entreculturas promueve la equidad de género en el trabajo dentro del ámbito de la Responsabilidad Social de la Empresa (RSE) desde el que se pueden lograr cambios en las decisiones políticas que afectan a las mujeres.

Equidad de género en cooperación internacional

Como institución que promueve el cambio social y la promoción de la justicia, consideramos que no puede haber un desarrollo integral, humanizador, fraterno y sostenible sin igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

Para contribuir a nuestra misión, incorporaremos la promoción de la igualdad y la equidad de género en nuestro quehacer institucional, tanto en España como en los países en los que colaboramos.

En el trabajo de cooperación internacional, tenemos como horizonte la igualdad de género, favoreciendo la incorporación de mujeres en los procesos de desarrollo, garantizando su participación, acceso y beneficios. Pero no sólo se trata de integrar a las mujeres en los procesos de desarrollo, sino también de llevar a cabo reformas

²⁹ Una coalición de ONG, sindicatos de enseñanza y movimientos educativos de diferentes signos, presentes en el Norte y en el Sur, que tiene entre sus objetivos fundamentales exigir a los gobiernos y a la comunidad internacional el derecho a una educación básica de calidad para todas las personas (Objetivos de la Educación para Todos y Todas (EPT) suscritos en Dakar, Senegal, en 2000).

para asegurar que éstos reflejen las visiones, intereses y necesidades de las mujeres y contribuyan al logro de la equidad de género.

Las intervenciones educativas en los países con los que trabajamos, fundamentalmente de África y América Latina, estarán orientadas hacia la equidad en la educación en sus tres niveles:

- a) Igualdad en el acceso y permanencia.
- b) Igualdad en el tratamiento educativo.
- c) Igualdad de resultados.

Todos los proyectos y programas educativos deben contribuir a que niñas y niños desarrollen su personalidad en igualdad de oportunidades, eliminando los estereotipos y sesgos sexistas.

Como miembro de la Federación Internacional de Fe y Alegría, Entreculturas participará en la elaboración del documento federativo de políticas, en su implementación en España, y en el acompañamiento de la implementación en las intervenciones de desarrollo.

Equidad de género en la educación para el desarrollo y la sensibilización social

La Educación para el Desarrollo que promovemos en Entreculturas trata de incorporar la perspectiva de género en sus diferentes líneas de acción. Partimos de que en todas nuestras acciones educativas estamos transmitiendo, consciente o inconscientemente, valores relacionados con la identidad de género.

Esto implica que pongamos a disposición de niñas y niños aquellos valores, actitudes y comportamientos que son positivos, independientemente del sexo.

Entreculturas, a través de la educación para el desarrollo, busca facilitar la comprensión de la inclusión y la equidad como factores clave para alcanzar la igualdad real así como sensibilizar y formar sobre las relaciones entre educación, inclusión y equidad, para potenciar el compromiso con el derecho de las personas más excluidas a una educación de calidad.

Con el objetivo de apoyar a la comunidad educativa en la tarea de educar personas comprometidas en la transformación social, ofrecemos una serie de servicios que incorporan de manera transversal y/o específica la equidad de género:

- Materiales didácticos curriculares y complementarios
- Formación de educadores y educadoras
- Programa Redes Solidarias Educativas
- Nuevas Tecnologías

Junto a estos servicios promovemos la realización de actividades y campañas de sensibilización social que, dirigidas a la opinión pública, nos ayuden a promover el acercamiento de la ciudadanía a esta perspectiva, así como programas y herramientas de comunicación para el desarrollo que promuevan el uso del lenguaje inclusivo y la difusión de la realidad de desigualdad social que sufren las mujeres.

cultura organizativa



Entendemos la cultura organizativa como las creencias, valores y experiencias, explícitas o no, compartidas por todas las personas que forman parte de una Organización. Son las expectativas, comportamientos y significados construidos colectivamente que alimentan nuestra comunicación y nuestro lenguaje, los símbolos, las formas de relacionarnos, etc.

Al estar compuestas por dichos elementos, las culturas nunca son neutras sino que entrañan determinadas maneras de ser, pensar y hacer que también tienen repercusiones en el tema que aquí nos ocupa.

En ese sentido, contribuirá a generar las distintas formas de poder, asignación de roles y tareas, capacidades de representación pública... y, en definitiva, la igualdad o desigualdad, que de estas acciones se puedan derivar.

Por lo tanto, la cultura organizativa, tendrá un papel clave en la transformación o la perpetuación de la falta de equidad de género.

Desde la propia identidad de Entreculturas encontramos algunos **rasgos de estilo** que nos ayudan también en el impulso de una cultura organizacional más equitativa:

Dado que la cultura no es algo estático ni homogéneo y que remite en muchos casos a cuestiones intangibles, es lógico que las percepciones de cómo repercute en la equidad de género, sean diferentes y puedan coexistir distintos niveles de conciencia sobre la misma.

En Entreculturas apostamos por la **inclusión y la participación de todas las personas**³⁰ como parte viva y activa de Entreculturas, por ello consideramos necesario combinar la promoción de los procesos de cambio que consideramos justos con la aceptación y acogida de los diferentes momentos y ritmos.

En ese sentido nos parece crucial impulsar **el diálogo y la colaboración**³¹ y queremos ser capaces de integrar pluralidad de motivaciones y visiones en nuestra institución.

30 Documento de Identidad de Entreculturas, *Nuestro Estilo*.

31 *Ibidem*.

En Entreculturas apostamos por **actuar con la máxima transparencia**³². Esto implica mantener una actitud constante de información y comunicación con todos nuestros colaboradores y contrapartes acerca de nuestra orientación, criterios, actuaciones y recursos. También queremos que esta actitud contribuya a desvelar la realidad y dar a conocer las causas de las injusticias.

En ese sentido consideramos un aspecto crucial **el lenguaje y la comunicación** como construcción de realidad y, a la vez, reflejo de lo que somos y soñamos.

En Entreculturas entendemos que cada vez que estamos escribiendo un artículo, un material educativo, una nota de prensa, un e-mail..., estamos transmitiendo nuestra forma de ser y de pensar. Creemos que logramos una comunicación más equitativa utilizando un lenguaje, imágenes y contenidos equitativos entre hombres y mujeres, tanto en el material interno como en el material externo.

Deseamos cuidar especialmente la comunicación con nuestros socios institucionales y estratégicos, de manera que construyamos y compartamos con ellos nuevas formas de relacionarnos donde la perspectiva de género cumpla un papel fundamental.

Asimismo tendremos en cuenta los códigos para lograr un tratamiento equitativo emanados de las distintas coordinadoras de ONGDs y de la campaña “Muévete por la igualdad”.

También tendremos en cuenta las formas de comunicación informal y los modos de relacionarnos con los demás, de manera que paulatinamente vayamos configurando una cultura predominantemente equitativa con símbolos y patrones de interacción, que rompan con los estereotipos y nos ayuden a construir formas de relación interpersonales más igualitarias.

Realizaremos un análisis de nuestra comunicación y estableceremos las mejoras para que sea más equitativa.

Otro de los aspectos clave en la cultura organizativa son los distintos procedimientos y metodologías de los que Entreculturas dispone para la realización de su trabajo. En los procesos que utilizamos podemos favorecer o no un trato equitativo de hombres y mujeres.

32 Ibidem.

De igual manera, este aspecto de la promoción de la equidad de género es coherente con uno de los rasgos que Entreculturas considera clave en su estilo institucional: **la calidad**. *Buscar permanentemente la máxima calidad tanto desde la perspectiva técnica como ética y ser capaces de combinarla con calidez y cercanía*³³.

Entreculturas revisará los distintos procedimientos y metodologías internas con enfoque de género y nos dotaremos de los procedimientos y metodologías pertinentes para equilibrar el trato y la posición de hombres y mujeres.

De acuerdo con esto, cabe mencionar la inclusión de una línea específica de Equidad de Género en el actual Plan Estratégico de Entreculturas, así como la creación de una Comisión de Género encargada de promover la equidad de género dentro de la Organización.

³³ Ibidem.



el equipo



**de per-
sonas**



Entreculturas entiende que las personas que conforman su Organización es su principal valor (voluntarias, becarias, contratadas, colaboradoras,...). Dentro de este equipo se tiene en cuenta a personal contratado, voluntario, becado o en prácticas. Para mejorar la equidad de género en el equipo se han tenido en cuenta las siguientes cuestiones.

Selección e incorporación de las personas

Entreculturas promoverá, para todas las personas que la integran, procesos de selección e incorporación en la Organización, que busquen la equidad entre hombres y mujeres.

Promoverá la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los equipos de selección y valoración de personas candidatas a los puestos ofertados y cuidará de que estos equipos conozcan el documento “Política de Género en la organización interna de Entreculturas” con carácter previo a su participación en los procesos de selección.

Los procesos de selección valorarán junto al resto de criterios: habilidades, competencias, valores... la sensibilidad y la capacidad de aprendizaje en materia de género de las personas candidatas.

Si el proceso de selección, o alguna de sus partes, lo realiza personal ajeno a la propia Organización, se pondrá en su conocimiento este documento y los criterios de selección no discriminatoria de Entreculturas.

Se cuidará de forma especial la utilización de un lenguaje no sexista en la redacción de las ofertas de empleo y convocatorias que se publiquen para la incorporación de personas voluntarias y colaboradoras.

No se introducirán sesgos ni preferencias por uno u otro sexo en las ofertas de trabajo y se expresará de forma explícita el compromiso de la Organización con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Entreculturas promoverá la mejora continua en sus procesos de selección e incorporación de voluntariado con el fin de obtener un mejor aprovechamiento de la diversidad y capacidades de las personas de su entorno, especialmente en lo relativo

a la presencia y aportación equilibrada de personas, hombres y mujeres, en la Organización.

Estructura organizativa

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

En un impulso por institucionalizar esta línea de trabajo, Entreculturas apuesta por contar con las estructuras necesarias para mejorar la integración del género en cada una de sus áreas, para lo que analizará su estructura organizativa y propondrá los cambios necesarios en este sentido.

Formación

*Incluir la reflexión y el análisis permanente en nuestras prácticas de trabajo*³⁴. Entreculturas se compromete a promover la formación en equidad de género de todo su equipo tanto con propuestas internas, como con la oferta y promoción de ofertas externas que nos parezcan adecuadas. Velará, además, para que esta formación se distribuya de forma equitativa entre hombres y mujeres y para que alcance a la mayor parte de las personas.

Entreculturas cuidará de que esta formación tenga en cuenta la conciliación entre la vida familiar y la actividad de la Organización.

La Organización pondrá los medios para procurar la diversificación en el plan de formación diseñado para cada persona de manera que quede a disposición de hombres y mujeres cualquier desarrollo profesional y formativo con independencia del género.

Periódicamente se realizarán jornadas de formación en materias relacionadas con la igualdad de género a las que se invitará a todas las personas y equipos de Entreculturas, tanto contratadas como voluntarias o colaboradoras.

34 Ibidem.

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

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

El desarrollo personal, profesional y para el desempeño de la actividad voluntaria. Retribución, incentivos y compensaciones

Cuando se decida cubrir una vacante internamente (sea a través de una convocatoria amplia o bien limitada a un grupo o a una sola persona), se informará de los requisitos a las personas candidatas, evitando cualquier expresión sexista. Asimismo, se velará por la igualdad de oportunidades entre los candidatos y las candidatas a lo largo del proceso de selección/promoción.

En el caso de las personas voluntarias y colaboradoras, se valorará de la misma forma la asignación de tareas y responsabilidades relacionadas con los programas a los que estén adscritos y se tratará de que las tareas consideradas masculinas o femeninas sean desarrolladas indistintamente por hombres y mujeres.

Asimismo se velará por la igualdad entre hombres y mujeres a la hora de establecer los incentivos y/o compensaciones en relación a los derechos de los voluntarios y voluntarias y otras personas colaboradoras.

Conciliación de la vida laboral y personal. Conciliación e integración de las actividades voluntarias en la organización interna

Entreculturas estudiará las distintas alternativas para facilitar a todas las personas la posibilidad de adaptar los horarios de manera que permitan la conciliación de sus obligaciones laborales con su vida familiar y personal; en particular en todo lo relacionado con los horarios escolares de hijas e hijos menores de los empleados o de trabajadores/as que tengan a su cargo personas que necesiten una atención especial.

En todos los diálogos y acuerdos sobre las condiciones laborales y el desarrollo de la actividad, se tendrán especialmente en cuenta los aspectos relacionados con la conciliación de la vida personal.

Entreculturas desarrollará los mecanismos de organización necesarios que permitan el establecimiento de jornadas reducidas y la flexibilidad señalada en el primer párrafo.

En todo caso, Entreculturas aplicará los aspectos que le afecten de la Ley de Conciliación de la Vida familiar y Laboral (Ley 39/1999, de 5 de noviembre) y difundirá entre las personas contratadas aquellos aspectos que sean de especial aplicación a la Organización.

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

Entreculturas se propone dar seguimiento y evaluar la incorporación de la igualdad de género en la identidad, la cultura organizativa y la formación.

Para ello promoverá los sistemas de evaluación de los procesos de selección, la formación interna, la comunicación y la conciliación de la vida laboral y personal, pertinentes.

La Comisión de Género se constituye como equipo específico destinado a tal seguimiento en el que estarán representadas personas de las principales áreas y sedes de la Organización con la finalidad de realizar un seguimiento y vigilancia en materia de equidad de género, formado por una presencia equilibrada de hombres y mujeres. Sus funciones se articulan en torno a tres objetivos principales:

a) Velar, fomentar y animar el cumplimiento de los valores y principios recogidos en esta Política de género. En particular:

- i.** Cuidar los procesos de **selección de personas** para que en los mismos se incorporen los criterios referidos en apartados anteriores.
- ii.** Velar porque en los **procesos de promoción interna**, así como en materia de política retributiva, las diferencias de género no supongan un elemento de discriminación.

iii. Promover la **organización de cursos o jornadas** para la difusión y sensibilización interna en materia de perspectiva de género, así como la generación de **espacios de diálogo, reflexión e intercambio de ideas**, de forma que dicha perspectiva se incorpore de forma progresiva a la cultura y normal funcionamiento de la Institución.

iv. Facilitar los mecanismos y cauces para que cualquier persona de Entreculturas pueda **plantear sugerencias o propuestas** de mejora en asuntos relacionados con el objeto de esta política.

v. Velar para que los criterios y principios de esta política se apliquen, con sus especificaciones oportunas, **a todas las personas de Entreculturas**, tanto voluntarias, como contratadas y colaboradoras.

b) Realizar un **seguimiento periódico** de la situación y de los avances logrados que sirva para la progresiva incorporación de la equidad de género en la organización interna de Entreculturas, así como en nuestras líneas de trabajo. Para dicho seguimiento se valorará en cada caso el recurso más pertinente según el objetivo en concreto a trabajar.

c) Velar para que **todas las personas** de Entreculturas **contratadas, voluntarias y colaboradoras, conozcan la Política de Género**, así como para que todas las personas interesadas puedan tener acceso tanto a este documento, como a cualquier otro documento de Entreculturas en el que la equidad de género tenga una relevancia especial, así como a la convocatoria de cursos o seminarios que pudiesen organizarse sobre este tema.

El Comité velará para que Entreculturas, en sus distintos ámbitos, esté al día en los elementos innovadores y de generación de conocimiento en la sociedad, sobre los temas de equidad de género, tanto a nivel estatal, como europeo e internacional.

Del mismo modo, el comité promoverá que Entreculturas destine los recursos y el tiempo necesarios para la realización de la tarea encomendada, especialmente dentro de los equipos, de manera que se convierta realmente en una dinámica de integración transversal.

Entreculturas-Fe y Alegría es una organización promovida por la Compañía de Jesús que defiende el acceso a la educación de los más desfavorecidos como medio de cambio social, justicia y diálogo entre culturas.

colección institucional



politica

de igualdad de
género

entreculturas

entreculturas

colección institucional

política de igualdad de género



entreculturas
ONG JESUITA PARA LA EDUCACIÓN Y EL DESARROLLO

C/ Pablo Aranda, 3. Madrid 28006 Tel: 902 444 844 Fax: 91 590 26 73
e-mail: entreculturas@entreculturas.org Web: www.entreculturas.org