

POLÍTICA DE GÉNERO

- Noviembre 2020 -

1.- PRESENTACIÓN.

Misiones Salesianas es una entidad religiosa que trabaja para la promoción, protección y educación de los niños, niñas y jóvenes vulnerables. Estamos presentes en más de 130 países y nuestra prioridad es ofrecer una educación de calidad para el desarrollo integral de los menores.

Nuestra misión es la educación de jóvenes, niños y niñas como herramienta para cambiar su futuro y transformar la sociedad en la que viven. Queremos un mundo en el que los niños y niñas se sientan seguros y queridos, en el que tengan oportunidad de vivir su infancia y juventud alegres y en el que puedan desarrollarse como personas.

Creemos que la educación es el comienzo para mejorar la vida de las personas y para crear un mundo más justo y humano. Contamos con el sistema educativo heredado de Don Bosco que consiste, sobre todo, en prevenir (Sistema Preventivo) y en educar a través de la razón (el diálogo), el amor (trato amable y respetuoso) y la religión (anuncio del mensaje evangélico).

Desde distintos ámbitos y con distintas exigencias consideramos un interés estratégico el reforzar la Política Institucional de Género. Esto es fruto de un compromiso de Justicia Social y un deber de eficacia y coherencia en nuestro trabajo por el desarrollo de las personas que ven vulnerados sus derechos y en consonancia con el Plan Estratégico 2020-2022.

Desde Misiones Salesianas elaboramos este documento a partir del reconocimiento y la claridad de que con su desarrollo y puesta en práctica estaremos apostando más y mejor por la erradicación de la injusticia social a través de la promoción de la igualdad y la equidad de género, a la vez que responde al interés de contar con un instrumento que nos ayude a caminar y formarnos cada vez más y mejor en este campo.

Con este fin y propósito está escrito cuanto sigue. Esperamos sea útil en nuestro crecer y vivir como entidad y en nuestra misión de responder a los retos que el desarrollo humano sostenible nos presenta hoy.

2.- ACERCAMIENTO AL CONCEPTO DE GÉNERO

Concepto de Género:

Sexo

Conjunto de características biológicas de las personas, determinadas antes del nacimiento y básicamente inmodificables, que las identifican como hombres o mujeres.

Género

Construcción cultural mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciados para hombres y mujeres en función de su sexo biológico. Este concepto hace referencia a las diferencias sociales que, por oposición a las particularidades biológicas, han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan multitud de variantes. Se utiliza para demarcar estas diferencias socioculturales entre mujeres y hombres que son "impuestas" por los sistemas políticos, económicos, culturales y sociales a través de los agentes de socialización y que son modificables.

Fuente: Proyecto EQUAL de la UE

Al hablar de género, entre otros aspectos, entendemos que:

→ Tiene una dimensión relacional.

El género se explicita en todas las relaciones humanas. Las relaciones de género son interacciones entre personas que siguen una pauta social. La identidad e identificación personal se construye en relación, confrontación y contraste entre personas.

→ Es histórico y cultural:

Cada sociedad y ambiente cultural construye y define los roles de género, los sistemas de representación, las imágenes y símbolos y normas...

El concepto de género evoluciona tanto individual como socialmente influido por un sinnúmero de factores: educativos, productivos, culturales, jurídicos...

→ Es la base de la comunicación y el lenguaje:

Abarca y se expresa en toda la vida humana. Se expresa, pues, en todas las manifestaciones humanas, tanto verbales como extraverbales y afecta a todas las dimensiones.

→ Está a la base de nuestra identidad individual y social:

Expresa lo que somos y cómo nos vemos; cómo vemos a los demás y cómo nos ven ellos. Configura los roles que desempeñamos, el estatus, las normas, los estereotipos, las sanciones... en resumen, el bagaje que personalizamos y socializamos en nuestro proyecto personal de vida.

→ El Rol de Género:

Género es un concepto creado socialmente que atribuye diferentes roles sociales e identidades a las personas. Asigna funciones, actitudes, capacidades y limitaciones diferenciadas que la normativa de la cultura vigente establece como atributos “naturales”. Sin embargo, las diferencias no suelen ser neutrales: en casi todas las sociedades el género es una importante forma de estratificación social. Es un factor clave en la estructuración del tipo de oportunidades y opciones vitales a las que se enfrentan personas y grupos, y tiene una gran influencia en los roles que éstos representan (Giddens, A. pp.153 y ss). Los roles y estereotipos de género exigen introducir el análisis de género en las políticas, programas y proyectos de cooperación con objeto de eliminar desigualdades y evitar discriminaciones.

Otros conceptos claves:

Identidad de Género

Se entiende como la concepción individual de género que tiene una persona de sí misma y que no tiene por qué depender necesariamente del género que le fue asignado al nacer. Se entiende como la manera en la que una persona se expresa en la presentación externa y el aspecto, a través del comportamiento u otras marcas externas.

Conciencia de Género

Capacidad para percibir que la experiencia de vida, las expectativas y las necesidades de mujeres y hombres son distintas, lo que muy frecuentemente ha comportado desigualdades en cuanto a las oportunidades, que han de ser corregidas. A efectos de la planificación en cualquier proyecto social o de desarrollo, las experiencias han demostrado que el no reconocimiento de la conciencia de género conlleva siempre la no satisfacción de las necesidades a las que tratan de responder.

Asignación de Género

Es la clasificación que, desde el nacimiento y a partir de la anatomía del/de la recién nacido/a, se efectúa por parte de la familia y la sociedad, las cuales depositan en la criatura un contenido cultural que se interpreta como las expectativas acerca de los comportamientos sociales apropiados o no para ellos y ellas. Su no asunción puede generar formas de rechazo social.

Socialización de género

Es el proceso de aprendizaje de los roles de género que se produce mediante la educación no sólo en la familia, sino también en todos los ámbitos de la sociedad (escuela, medios de comunicación,...). La mayoría de las sociedades marcan dos géneros: el femenino y el masculino. Los niños y las niñas aprenden e interiorizan las normas y expectativas que consideran corresponden con su sexo biológico. Así adoptan los “roles sexuales” y las identidades masculina y femenina (la masculinidad y la feminidad) que van ligadas a ellos/as (Giddens, A. p.192).

Brechas de Género

En la mayoría de las sociedades, las mujeres sufren desventajas sociales y económicas debido a la diferencia en la valoración de lo que supone “masculino”. Esos diferenciales en el acceso, participación,

acceso y control de recursos, servicios, las oportunidades y los beneficios del desarrollo se conocen como brechas de género. El análisis de las brechas de género permite ver el alcance de las desigualdades en todos los ámbitos.

Equidad de Género

El término equidad alude a una cuestión de justicia: es la distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad; se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas.

Igualdad de Género

Situación en la cual todos los seres humanos son libres para desarrollar sus capacidades personales y dueños de sus decisiones, sin ningún tipo de limitación impuesta por los roles tradicionales. En dicha situación se tienen en cuenta, se ponen en valor y se potencian las diferentes conductas, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres, de manera igualitaria.

Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

Se fundamenta en el principio de igualdad y se refiere a la necesidad de corrección de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en nuestras sociedades. Constituye la garantía de ausencia de cualquier barrera discriminatoria de naturaleza sexista en las vías de participación económica, política y social de las mujeres.

Enfoque Integrado de Género (o Mainstreaming o Transversalidad de Género o Perspectiva de Género)

La definición más completa y detallada la proporciona el Grupo de Expertos (/as) del Consejo de Europa: "El mainstreaming de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de dichas políticas".

Es una forma de observar la realidad en base a las variables sexo y género y sus manifestaciones en contextos determinados; se basa en el reconocimiento explícito del género como construcción social y cultural de procedencia histórica, que puede y debe ser transformada. Como metodología, el enfoque de género contribuye a la humanización de la sociedad y del desarrollo, puesto que en cualquier análisis se incluye por igual a hombres y a mujeres de forma manifiesta, y se desagregan los datos, de manera que se logra una visión más real y útil de cara a las actuaciones públicas y civiles y a su eficacia. Sus objetivos principales son la integración del principio de igualdad de oportunidades en todas las políticas y prácticas cotidianas públicas, evitar los desequilibrios y desigualdades existentes en la sociedad, acabar con las discriminaciones no sólo por sexo, sino además por etnia, por discapacidad...etc.

En España el término Mainstreaming ha venido traducándose como Enfoque Integrado o Transversalidad de Género. En julio de 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió el concepto de la transversalización de la perspectiva de género en los siguientes términos:

"Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros."

Empoderamiento (Empowerment)

El empoderamiento es un concepto complejo, multidimensional y de múltiples niveles, que abarca diferentes aspectos, además es un concepto que está en desarrollo. En su sentido más general, el empoderamiento se define como un proceso de cambio mediante el cual las mujeres aumentan su acceso a los mecanismos de poder en orden a actuar para mejorar su situación.

El concepto de empoderamiento también es específico al contexto y a la población, es decir, no significa lo mismo para todas las personas y en todos los sitios. El debate sobre el concepto de poder viene siendo objeto de numerosos debates en las ciencias sociales. Algunas definiciones se centran, con distintos grados de sutileza, en la capacidad de que dispone una persona o grupo para lograr que otra persona o grupo haga algo en contra de su voluntad. Otras definiciones se centran en distintos tipos de poder: entre ellos se incluyen el "poder de amenaza", el "poder económico", "el poder político", el "poder integrador" o el "poder para crear relaciones como el amor, el respeto, la amistad o la legitimidad", entre otros.

Así, el significado de "empoderamiento" siempre va a estar en relación directa con la interpretación que grupos y personas hacen del poder.

Cuando hablamos de empoderamiento en género, se está hablando de algo más que de la apertura del los accesos a la toma de decisiones; también debe incluir los procesos que llevan a las personas a percibirse a sí mismas con la capacidad y el derecho a ocupar ese espacio decisorio.

Conciliación de la vida laboral y personal

La conciliación de la vida laboral, personal y familiar significa construir una carrera profesional satisfactoria, aprovechar las oportunidades culturales y de ocio, ejercer un papel activo en la sociedad, tener una vida plena, equilibrada y sin discriminación.

La ambigüedad conceptual del término "conciliación" no puede resolverse mediante simples retoques terminológicos. El contenido de este concepto es fruto del sistema de razonamiento que apliquemos al acercarnos a él; no debemos olvidar el verdadero espacio donde se sitúa esta problemática: la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Fuente: Proyecto EQUAL de la UE

Algunos Hitos Importantes en nuestra historia reciente:

En los últimos años, hablar de lucha contra las causas estructurales de la pobreza ha supuesto tomar en consideración la importancia de la igualdad y equidad de género, entre otras ideas.

La importancia de las mujeres en los procesos de desarrollo también es algo que no se ha tenido en cuenta hasta épocas recientes. Los hitos históricos más importantes en este camino han sido los siguientes:

- **En 1960** se inauguró la primera década del desarrollo propuesta por Naciones Unidas, caracterizada por identificar desarrollo con crecimiento económico. Diez años más tarde se comprobó que, a pesar de que en muchos países se produjo un crecimiento del PNB, la situación de pobreza y desigualdad interna había empeorado. Esto hizo que se incorporasen al concepto de desarrollo aspectos sociales y humanos encaminados a mejorar junto a la situación económica del país, la calidad de vida del conjunto de la población. En esta etapa, las estrategias impulsadas por los gobiernos y los organismos internacionales consideraban a las mujeres como un elemento pasivo del desarrollo, se beneficiaban del proceso pero no participaban en él.
- **En 1975** se celebró la primera conferencia mundial sobre las mujeres y se proclamó la Década de la Mujer de Naciones Unidas (1976-1985). En este contexto se da la creación en 1979 de la CEDAW (Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer), instrumento legal de obligado cumplimiento para los estados firmantes que recoge los derechos de las mujeres. .En esta época surgió el Enfoque de Mujer y Desarrollo (MED) cuyo objetivo era integrar a las mujeres en la ejecución de programas y proyectos. Sin embargo, aunque hacía hincapié en la rentabilidad de valorar la capacidad productiva de las mujeres y hacía visibles las aportaciones del colectivo femenino, seguía considerándolas agentes pasivos en dicho proceso. En términos generales, este enfoque incorporó la labor de las mujeres en la ejecución, pero no en la definición de los programas de desarrollo, por lo que no se modificó la situación de dependencia o subordinación.
- **En los años 80:** Ya en los años 80 se incorporó el enfoque de Género en Desarrollo (GED) que más que incluir a las mujeres en el modelo de desarrollo vigente, ponía en cuestión este modelo. El enfoque de género puso de manifiesto que mujeres y hombres interactúan de manera diferente en la esfera pública y en la privada, diferencia que se produce tanto en la contribución que individual o colectivamente realizan a la sociedad, como en los beneficios que individual o colectivamente obtienen de esa aportación. Se trata de analizar los intereses estratégicos de las mujeres, que van más allá de las necesidades prácticas inmediatas.
- **En los años 90:** se suceden conferencias internacionales que dan un especial énfasis a la igualdad de género:
- **1993 - Conferencia sobre Derechos Humanos** que tuvo lugar en Viena, se reafirmó la universalidad y función central de los derechos humanos. Se expresa explícitamente en el documento la "preocupación por las diversas formas de discriminación y violencia a que siguen expuestas las mujeres en todo el mundo" y ha supuesto el reconocimiento explícito de que "los derechos humanos de las mujeres y las niñas son parte inalienable, integrante e indivisible, de los derechos humanos universales".

- **1994 - Conferencia Mundial sobre la Población y el Desarrollo** que tuvo lugar en El Cairo, se acordó avanzar en la equidad de género, eliminar la violencia contra las mujeres y asegurar la habilidad de éstas para controlar su propia fertilidad, como piedras angulares de las políticas de población y desarrollo. Las metas concretas se centraron en conseguir la universalización de la educación y en el cuidado a la salud reproductiva, incluyendo la planificación familiar, así como en reducir la mortalidad materna e infantil.
- **1995 - Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social** que tuvo lugar en Copenhague, se llevó a cabo con el fin de dar más peso a la cooperación internacional y promover la cooperación de los Estados y la participación de otros agentes del desarrollo. En ella se reconoce que son más las mujeres que los hombres quienes sufren la pobreza absoluta y que sobre ellas recaen con más fuerza los problemas derivados de esta situación. Así mismo declara que “no se puede lograr un desarrollo social y económico sostenible sin la plena participación y que la igualdad y la equidad entre la mujer y el hombre constituyen una prioridad internacional”.

Mención especial merece la **Plataforma de Acción de Beijing**, el documento final de la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer (Beijing, 1995) que representa el compromiso de 189 naciones para apoyar el empoderamiento, garantizar los derechos humanos de las mujeres y lograr la igualdad de género. Esta Conferencia supuso el reconocimiento a nivel internacional de que la igualdad y equidad de género, además de un derecho humano fundamental, es indispensable para la lucha contra las causas estructurales de la pobreza. La Plataforma creada en esta conferencia, estaba encaminada a eliminar los obstáculos a la participación de las mujeres en todas las esferas de la vida pública y privada, definiendo un conjunto de objetivos estratégicos. La Plataforma de Acción pidió a los países que se enfrentaran a los siguientes problemas:

- La carga persistente y creciente que supone la pobreza para la mujer;
- La violencia contra la mujer;
- Los conflictos que tienen sobre ella los conflictos armados y de otros tipos;
- La desigualdad entre hombres y mujeres en el reparto del poder y en la toma de decisiones;
- La clasificación de la mujer según estereotipos;
- La desigualdad de género en la gestión de recursos naturales;
- La persistente discriminación y violación de los derechos de las niñas. La Plataforma de Acción de Beijing + 15, en el año 2010, determinó medidas adicionales para acelerar los progresos conducentes a la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer.

Por otro lado, en nuestro contexto más cercano, la Constitución Española recoge en su artículo 14, el derecho a la igualdad ante la Ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición. Así mismo, el artículo 39.1 del texto constitucional se establece el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia y el artículo 9.2 atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas y de los grupos en que se integre sean reales y efectivas. Por otro lado, la necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social, y a nivel estatal ha sido recogida en la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral.

El 28 de Diciembre de 2004 se aprobó la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a las mujeres, a sus hijos menores y a los menores sujetos a su tutela, guarda y custodia.

En marzo 2007 se aprobó en España La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, hacia las mujeres. Se trató de una ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España.. Recientemente se aprobó el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

3.- FUNDAMENTOS DE LA POLÍTICA DE GÉNERO DE Misiones Salesianas

En el Plan Estratégico de 2020-2022 se plantean los siguientes valores,

- La dignidad de la persona y defensa de los Derechos Humanos
- La solidaridad y subsidiariedad en busca del bien común
- La gratuidad y voluntariado con optimismo, alegría y amabilidad
- La inclusión de todas las personas con vocación de servicio a los más excluidos
- El desarrollo sostenible para una ciudadanía global (universalidad)
- La profesionalidad y transparencia en todas sus acciones con espíritu de familia

Las acciones en el marco de este Plan Estratégico, están alineadas a la Agenda 2030 y con diferentes enfoques que aluden a la Visión que la organización tiene del Desarrollo. Entre estos enfoques transversales se encuentra el enfoque de género.

Enfoque de género: desde nuestra entidad queremos promover la participación y, sobre todo el liderazgo de las mujeres en todas las actividades, impulsando la implicación de todas las personas en la transformación social, independientemente de su orientación sexual y de género, atendiendo de manera especial las situaciones de discriminación social, política, económica y cultural, así como las violencias ejercidas sobre la mujer.

El ODS 5 es una de las alineaciones fundamentales del Plan Estratégico que conecta con el objetivo de visibilizar, sensibilizar, y transformar los cuidados, la protección y el empoderamiento de las mujeres. JyD promoverá el desarrollo de propuestas con mirada de género que favorezcan el empoderamiento en su capacidad de incidencia social y política.

Para integrar la perspectiva de género se desarrollan 2 tipos de estrategias:

1. Acciones positivas hacia las mujeres: acciones concretas que dan visibilidad y protagonismo a las mismas para contribuir a fomentar la equidad.
2. Transversalidad: La transversalidad del enfoque de género no consiste en simplemente añadir un “componente de igualdad entre los géneros” a una actividad ya existente. Significa incorporar la experiencia, el conocimiento y las necesidades e intereses estratégicos de las mujeres y de los hombres. Puede suponer cambios en los objetivos, estrategias y acciones para que todas las personas hombres y mujeres puedan influir y participar en los procesos educativos y beneficiarse de ellos. (Plan Estratégico 2020-22).

Este enfoque es transversal a los 4 ejes y objetivos del Plan Estratégico:

- Nuestra Misión en los países empobrecidos:
- Nuestra Misión en nuestra sociedad
- Nuestra Misión en nuestra institución
- Nuestra Misión en el cuidado de las personas:

Además se está trabajando en la actualización de un Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la creación de una Comisión de Igualdad. Para la elaboración de dicho Plan se realizó un diagnóstico de la organización en materia de género, que permitió detectar las necesidades, definir los objetivos de mejora y establecer los **mecanismos** que permitieron formular las propuestas que se encuentran en el Plan de Igualdad.

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de **medidas** encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de la entidad. Así, se ha incidido expresamente en la estructura de plantilla, selección, promoción, formación, retribución, conciliación, sexismo y acoso laboral, y cultura organizativa

Con este documento expone las medidas a través de las cuales se compromete a transversalizar el enfoque de género tanto en sus acciones externas como en su organización interna.

El paradigma de Género en Desarrollo-GED supone dos retos muy importantes. Por un lado cuestiona la visión, ideas y valores de las acciones de desarrollo, y por otro, exige el empoderamiento de todas las mujeres de nuestro mundo para que consigan la plena igualdad, participación y ciudadanía. Con el enfoque de GED no se trata sólo de superar las desigualdades de género, en muchos lugares y ambientes escandalosas, sino de dar el protagonismo, participación y lugar que corresponde a cada persona, que repercutirán en la mejora de las condiciones de vida de toda la comunidad. Cuando tanto las mujeres como los hombres amplían sus opciones y cuando se da igualdad en el ejercicio de los derechos de hombres y mujeres toda la sociedad se beneficia.

Tratamos pues, un tema de Derechos Humanos y Justicia Social, y a la par es un aspecto fundamental en la eficacia de nuestro trabajo por el desarrollo en el campo de la cooperación internacional.

La motivación de fondo al afrontar y redactar este documento es clara y esperamos nos ayude a ser más coherentes y eficaces en nuestra vida, organización y trabajo propios de una entidad vinculada al movimiento salesiano.

La justificación del interés por el desarrollo de las capacidades educativas y la inserción socio-laboral de las personas (mujeres y hombres), responde no sólo a su contribución a mitigar la pobreza sino también a la búsqueda de emancipación económica y social de las mismas.

Los roles masculinos suelen estar mejor valorados y recompensados que los femeninos. La división sexual del trabajo y la segmentación ocupacional es uno de los factores determinantes para explicar la interrelación entre empleo, género y pobreza. De esta forma el mundo laboral muestra una clara segmentación de género: las mujeres quedan en muchos países relegadas al autoempleo en el ámbito informal, a los salarios más bajos, a menores perfiles de calificación y a actividades artesanales no suficientemente valoradas, de aplicación mayoritariamente en el ámbito doméstico.

Es ampliamente reconocido las barreras conductuales, sociales y culturales tanto a la educación como al empleo, que suponen menores tasas de acceso a la educación para las mujeres y la falta de visibilidad y reconocimiento de muchas mujeres emprendedoras:

- Barreras conductuales: referidas a la autovaloración negativa hacia ellas mismas.
- Barreras relacionadas con su función: en relación a la conciliación de la multiplicidad de roles femeninos y la limitación de tiempo.
- Barreras sociales y culturales: relacionadas con restricciones en la elección del sector, escasa movilidad, etnia, edad, etc...
- Barreras educativas: Referidas a la desigual distribución del capital educativo en las familias.
- Barreras ocupacionales: relacionadas con una inserción asociada normalmente al sector no formal de la economía.

Como consecuencias de esto, destacamos algunos rasgos característicos de la situación de la mujer de los países en desarrollo en cuanto a educación y empleo:

- **Educación:**

- Baja escolaridad y alto analfabetismo en las mujeres
- Escaso tiempo dedicado por las mujeres a capacitación
- La toma de decisiones reside en el grupo familiar y no en ellas mismas. Las mujeres deben pedir permiso para participar en la capacitación.
- Baja autoestima y temor a emitir sus propios criterios.
- Poco acceso a la información en general.

- **Empleo:**

- Las mujeres emprendedoras establecen sus negocios con las capacidades disponibles, desarrollándose normalmente en torno al espacio doméstico y con escaso capital.
- En muchos casos la producción se realiza en el hogar, en el mismo espacio donde ejecutan otras actividades domésticas.
- La mayor parte de las emprendedoras no están registradas y operan en el sector “no formal” de la economía.
- Dependen en gran medida de otros/as trabajadores de la familia remunerados.
- La producción suele centrarse en los sectores menos rentables, generalmente relacionados con las tareas tradicionalmente efectuadas por las mujeres, abarcando una gama bastante reducida de bienes de consumo.

- No se aprecia una división clara entre el hogar y el negocio, tanto en la asignación del tiempo como en los flujos financieros, ya que la reinversión suele estar sujeta a la previa satisfacción de las necesidades básicas de la familia.
- La propietaria/administradora ejecuta ella misma todas las funciones. La comercialización y gestión son rudimentarias.
- Todo ello supone que normalmente la mujer se encuentra en situación más vulnerable y tiene menos tiempo libre que el hombre.

A pesar de los avances que se han hecho en general, las diferencias de género siguen sirviendo como base de las desigualdades sociales. Las acciones de desarrollo que Misiones Salesianas apoye incorporarán actividades dirigidas a paliar las necesidades básicas de las mujeres, pero también buscarán atender intereses estratégicos de las mismas, buscando la equidad de género y la igualdad de oportunidades.

4.- OBJETIVOS Y ACTIVIDADES EN NUESTRA POLÍTICA DE GÉNERO

En la organización y estructura interna:

El primer valor que aparece en la planificación estratégica de Misiones Salesianas es la dignidad de la persona y la defensa de los Derechos Humanos. Para mejorar la equidad de género en los equipos se toma en cuenta las siguientes medidas.

- Revisión con perspectiva de género las ofertas de empleo, tomando en cuenta entre otros criterios la utilización de lenguaje no sexista
- Fomento de la presencia tanto de hombres como de mujeres en los procesos de selección
- Promoción de la igualdad y equidad de género en todos los niveles y responsabilidades.
- Facilitación de la conciliación de la vida laboral y personal de las personas de la organización, en particular en las que tienen que ver con horarios escolares de hijas e hijos menores o cuidados de dependientes que requieran una atención especial o en situaciones de enfermedad de familiares. Se facilitan jornadas reducidas y flexibles para ello.
- Programación operativa con enfoque de género de forma transversal en las herramientas de programación, lo que también lleva a revisar, adecuar y reformular los documentos institucionales desde la óptica de género.
- Creación de una comisión de Igualdad de apoyo y fortalecimiento para asegurar y profundizar la aplicación enfoque de género.

Además como mecanismo que fomenta la equidad de género se cuenta con un protocolo de actuación contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso psicológico y moral. El mismo se encuentra en el plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de Misiones Salesianas.

Elaboración y seguimiento del Plan de Sensibilización y Formación para profundizar todos los aspectos de la equidad de género y contar con una visión común del mismo. Para ello existen los siguientes mecanismos.

- Sesiones formativas para todo el personal sobre lo que implica el enfoque de género en la entidad.
- Sesiones informativas dirigidas al conjunto del personal en las que se explique el porqué y los objetivos del Plan de Igualdad y la política de género, en el año de su renovación.
- Además como medida se favorece la presencia de las personas y equipos en cursos, talleres y encuentros que propician el dominio y la implantación de herramientas, técnicas, metodologías y el análisis de género en los proyectos y programas.
- Se promueve así una cultura organizativa que comprenda y apoye la equidad de género dentro y fuera de la Organización y que se manifiesta en los comportamientos y actitudes de los miembros y equipos de Misiones Salesianas a lo interno y externo.

En nuestro trabajo

El enfoque de género es una línea transversal en nuestros proyectos y programas de desarrollo:

- Aparece formulado y comprometido en los documentos de partenariatio con nuestros socios locales.
- Realizamos encuentros y sesiones de formación con nuestros socios locales en los diversos países ayudando a introducir la perspectiva y análisis de género en los proyectos que cofinanciamos.
- Integramos el enfoque de género en nuestras acciones de desarrollo, teniendo en cuenta intereses estratégicos de género y no sólo necesidades prácticas de las mujeres.
- Favorecemos en las acciones de desarrollo el empoderamiento de las mujeres para que tomen conciencia de la desigualdad en la relación de poder, tomen control de sus propias vidas, adquieran voz para superar la desigualdad y participar en el hogar, en el lugar de trabajo y la comunidad, expresar sus necesidades e intereses, así como su visión de la sociedad e influir en las decisiones que afectan a sus vidas. En definitiva promover su participación como agentes de cambio en los procesos sociales y políticos y como elemento crucial para lograr la igualdad de género.
- Promovemos la igualdad y equidad de género a través de acciones que van dirigidas tanto a hombres como a mujeres. Para lograrlo, será necesario trabajar con ambos para inducir cambios en las actitudes, los comportamientos, las funciones y las responsabilidades en los ámbitos de lo privado y de lo público (el hogar, el lugar de trabajo, la comunidad y las diferentes instituciones).
- Incorporamos el enfoque de género en las diversas fases del ciclo de proyectos:
 - Realizamos estudios e investigaciones que ayuden a contar con mayor y mejor información sobre las relaciones de género en diferentes culturas.
 - Investigación en la identificación: Identificamos e incorporamos indicadores y datos desagregados por sexo, análisis cualitativo de género e indicadores de proceso.
 - Definimos acciones específicas de género y recursos específicos que garantizan su efectiva transversalidad en las intervenciones de cooperación.
 - Hacemos seguimiento y evaluación de cómo se ha desarrollado el enfoque de género en los proyectos y programas realizados.

El enfoque de género es línea transversal en nuestras acciones de EpD y demás trabajos en el Norte:

- Hacemos un análisis de género en todos los temas que tratamos en nuestras campañas y presentamos sus resultados e información en las sesiones y actuaciones concretas.
- Cuidamos la equidad de género en todos los materiales que elaboramos y en todas las comunicaciones que hacemos tanto en el contenido como en la forma: roles, estereotipos, lenguaje, imágenes...
- Favorecemos la presencia y la voz de mujeres y niñas en las acciones de sensibilización y en los momentos de representación institucional.
- Hacemos sensibilización y formación en género con la juventud con la que trabajamos en las acciones de EpD.
- Promovemos la coeducación y cambios para una educación no sexista en la concepción y contenidos del sistema educativo, los materiales, y la educación con enfoque de género de manera transversal y específica; contemplando la formación del profesorado en general desde el enfoque de igualdad, derechos humanos, valores ciudadanos y respeto a la diversidad cultural. Promoviendo también la participación de madres y padres en las estructuras de las escuelas, en la toma de decisiones por sociedades más participativas e igualitarias desde el ámbito de la educación.

5.- SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

En el año 2020 estamos trabajando en la evaluación del Plan de Igualdad vigente y se elaborará un nuevo Plan de Igualdad que será evaluado anualmente. Para desarrollar la evaluación del Plan de Igualdad que finaliza y la elaboración del nuevo Plan se creará una Comisión de Igualdad con representantes de varios departamentos.

- El informe anual señala de forma especial los avances en los objetivos y compromisos que se establecen en esta política de género.
- El informe anual se socializa entre todo el personal de Misiones Salesianas y se tiene en cuenta en la elaboración de la Programación Anual del año siguiente.
- Al acabar el período para el que fue aprobado y coincidiendo con la renovación del Plan Estratégico, se revisará la política de género actual para su adaptación en el siguiente Plan.