



**POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO**  
**DE**  
**INICIATIVAS DE COOPERACIÓN**  
**INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO**  
**2019 -2021**

*icid*

Iniciativas de Cooperación  
Internacional para el Desarrollo

# Índice

- **Introducción**
- **Marco normativo**
- **Política de Igualdad de Género en ICID**
- **Principales Líneas de Acción**

# Introducción

## **Motivación:**

ICID es una organización con larga experiencia en el ámbito de la cooperación y educación para el desarrollo que ha llevado a cabo su estrategia de trabajo teniendo como pilar y fin último de sus actuaciones el pleno ejercicio de los derechos humanos, poniendo especial énfasis en los derechos de las mujeres.

Partimos de la constatación de que las relaciones de género desequilibradas constituyen un determinante clave para que las mujeres y las niñas puedan acceder y control de los recursos y servicios. Esta situación nos lleva determinar que, si bien nuestro fin es erradicar todas las violaciones de los derechos humanos allá donde se den y para el conjunto de los colectivos con que trabajamos, estimamos necesario impulsar medidas específicas que incidan sobre las brechas sociales, políticas, económicas y culturales de género que permitan eliminar las barreras para el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres recogidos en el marco internacional de los derechos humanos que amparan las Naciones Unidas.

Tal como se defendió en la Conferencia de Viena de 1990, **los derechos de las mujeres son derechos humanos**. Del mismo modo, creemos firmemente que **sin igualdad no hay desarrollo**.

Por todo ello, desde ICID apostamos por una política de igualdad de género que desarrolle la incorporación de este enfoque en todos nuestros ámbitos de trabajo institucional, pues igualmente somos plenamente conscientes de que toda intervención tiene impactos diferenciados para hombres y mujeres.

## **Antecedentes:**

A lo largo de nuestra trayectoria hemos ido profundizando en la aplicación del enfoque de género en nuestro trabajo. Mucho lo hemos aprendido de nuestras socias locales, organizaciones de mujeres y feministas con las que llevamos años compartiendo experiencias, saberes y reflexiones y a quien tanto debemos en este sentido. También hemos aprendido de nuestras socias y aliadas en España, con quien compartimos numerosos espacios de trabajo y colaboración y con quien hemos podido contrastar y avanzar en este enfoque, sobre todo en el plano intra organizacional.

Tal vez esto último es lo que nos ha llevado a dar el paso definitivo para plasmar nuestros principios, ideas y aspiraciones en este documento. Esta apuesta por el enfoque de género ha ido de la mano de una necesaria integración y apuesta decidida por trabajar bajo un enfoque de derechos humanos, por el que ICID llevamos también años apostando. Pues si bien a nivel interno tanto los órganos de gobierno (asamblea y junta directiva) como el equipo de trabajo hemos tenido siempre muy presentes e inherentes en nuestro quehacer estos pilares, nunca lo habíamos hecho explícito de forma clara en un documento. Con este documento queremos por tanto solventar esta carencia y definir cómo entendemos la aplicación del enfoque de

género tanto en la dimensión interna y organizativa como en nuestros diferentes ámbitos de actuación.

Por tanto, con este documento tratamos fundamentalmente de ordenar y explicitar principios, prácticas y reflexiones que desde ICID hemos podido contrastar a lo largo de los últimos años y que se han convertido en gran medida en una de nuestras señas de identidad.

De forma más concreta, el proceso de elaboración de esta Política ha sido desarrollado mediante reuniones internas de debate y reflexión en Equipo de Trabajo y la Junta Directiva que se han llevado a cabo entre septiembre de 2018 y febrero de 2019. Ha sido aprobada en Asamblea General de Socias y Socios de junio de 2019. El documento final ha sido redactado por el propio equipo de trabajo, que cuenta con personas expertas en la materia y con amplia experiencia en estos procesos.

## Marco normativo

A lo largo de las últimas décadas, el principio de igualdad de mujeres y hombres ha ido evolucionando y desarrollando un marco normativo con el objetivo de erradicar la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

A continuación se desarrolla de forma breve la normativa más relevante en este ámbito que ICID ha reunido en cuanto a la hora de desarrollar nuestra Política de Igualdad de Género.

- **NORMATIVA INTERNACIONAL**

La inclusión del principio de igualdad de mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico internacional está marcada por la Carta de las Naciones Unidas del año 1945, en la cual se prohíbe la discriminación por razón de sexo. En el año 1967 la Asamblea General de las Naciones Unidas proclama la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, precursora de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) del año 1979 y que entra en vigor en forma de tratado internacional el año 1981. Las Naciones Unidas han organizado cuatro conferencias mundiales sobre la mujer. Especialmente relevante es la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing el año 1995. En esta Conferencia se aprobó la Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción, donde se reconoce la necesidad de incorporar políticas que integren la perspectiva de género y que analicen la estructura de la sociedad y las relaciones entre mujeres y hombres.

- **NORMATIVA EN LA UNIÓN EUROPEA**

En cuanto al ámbito comunitario, el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres está presente en los diferentes tratados de la UE. En el año 1961, el Consejo de Europa adopta la Carta Social Europea, la cual constituye un instrumento importante en materia de protección de los derechos fundamentales de las mujeres, como el derecho al trabajo. Reconoce los derechos de las personas trabajadoras de ambos sexos a una igual remuneración y hace referencia a los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares. La Carta Social Europea del año 1996, en sustitución a la del 1961, prohíbe la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y ofrece una protección especial en caso de embarazo y maternidad. 4 La Comunidad Europea incorpora el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en diferentes tratados, entre los cuales destaca el Tratado de Ámsterdam del año 1999, que avanza en este principio sobre todo en cuanto a la igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras y, en el año 2001, el Tratado de

Niza que reconoce la necesidad de emprender acciones positivas para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral. Finalmente, la versión consolidada del Tratado de la Unión Europea, del año 2012, convierte el principio de igualdad de hombres y mujeres en un valor común de la UE que los Estados miembros deben respetar y garantizar. En el artículo 3, establece que la UE tiene que fomentar la igualdad de hombres y mujeres. La Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea recoge en un único texto el conjunto de derechos civiles, políticos, económicos y sociales de la ciudadanía de la Unión Europea y de las personas que allí viven, contiene un capítulo titulado “Igualdad” que incluye los principios de no discriminación, igualdad de mujeres y hombres y diversidad cultural, religiosa y lingüística. Especialmente relevante es la Directiva 2006/54, relativa a la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en materia de trabajo y ocupación. Esta directiva prohíbe las discriminaciones, directas o indirectas, entre hombres y mujeres en cuanto a las condiciones de contratación, despido, formación y promoción profesional, así como afiliación a organizaciones de personas trabajadoras o empresarias.

- **NORMATIVA EN EL ESTADO ESPAÑOL**

La Constitución Española, en el artículo 1.1, establece la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico español. En el artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y hace una prohibición expresa de la discriminación por razón de sexo. Desarrollando esta obligación constitucional, así como las derivadas del marco normativo comunitario en materia de igualdad, en el año 2007 se aprobó la Ley orgánica 2/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH). De esta Ley hay que destacar el artículo 45 que concreta las obligaciones de las empresas en materia de igualdad.

Por otra parte, la Ley 23/1998 de Cooperación Internacional para el Desarrollo establece como principios sobre los que descansa la cooperación “la defensa de los derechos humanos y las libertades fundamentales, la paz, la democracia y la participación ciudadana en condiciones de igualdad para mujeres y hombres y, en general, la no discriminación por razón de sexo, raza, cultura o religión, y el respeto a la diversidad” y “la necesidad de promover un desarrollo humano global, interdependiente, participativo, sostenible y con equidad de género en todas las naciones”. A ello sumamos la Estrategia de Género en Desarrollo de la Cooperación Española (2007) que marca las líneas estratégicas que los diferentes actores de la cooperación española debemos seguir en este ámbito preferente de intervención.

## Política de Igualdad de Género de ICID

La Igualdad de Género es una seña de identidad y una prioridad en todo el accionar de ICID, así como de los principios y valores que defendemos. Por ello, queremos poner de manifiesto, de una forma clara y decidida, nuestro compromiso y apuesta por promover prácticas pro-equidad coherentes con este enfoque.

Por tanto, la aplicación de esta política contemplará todo la actuación global de la organización y nos permitirá explicitar y dar más claridad en la definición de nuestras líneas de trabajo.

Distinguimos en este sentido dos ámbitos preferentes:

- El **Ámbito externo** de ICID, que incluye tanto el trabajo de educación para el desarrollo y la ciudadanía global (en el que contemplamos también la sensibilización, la incidencia y la investigación social), así como las acciones de cooperación para el desarrollo que llevamos a cabo con nuestras socias locales en aquellos países donde intervenimos.

En todas estas acciones el enfoque de género que promovemos estará alineado con el **enfoque Género en Desarrollo (GED)** que a nivel internacional se ha desarrollado desde la Plataforma de Acción de Beijing (1995). De este modo quedaron atrás otros enfoques tradicionales, como enfoque el de necesidades básicas o el de Mujeres en Desarrollo, y se buscó incidir en la posición de las mujeres en relación a sus intereses estratégicos. Este enfoque promueve la intervención en las causas estructurales de la discriminación, identificado de aquellos elementos políticos, culturales, históricos, sociales y económicos que generan relaciones desiguales entre mujeres y hombres y buscando incidir en ellas. El enfoque GED promueve, por tanto, una estrategia que combina acciones específicas de empoderamiento de mujeres con la transversalización efectiva en todas las demás intervenciones impulsadas.

- **Ámbito organizativo**, vinculado con funcionamiento interno de forma igualitaria en la asociación. La incorporación del enfoque de género en este ámbito surge de la premisa de que organizaciones donde hay desigualdad reproducen desigualdad, por lo se hace necesario trabajar por una cultura de la organización que erradique las desigualdades de género e impulse procesos de formación, reflexión y aprendizaje colectivo que se traduzcan en una estructura organizativa y mecanismos de gobierno y gestión que promuevan la igualdad de género.

De esta forma se quiere apostar por la participación equitativa entre hombres y mujeres en los órganos de gobierno y cualquier otro espacio de toma de decisiones. También se apuesta por políticas laborales y de recursos humanos basadas en la no discriminación y/o medidas de acción positiva, la formación continua del personal en igualdad y género y la conciliación de vida laboral, personal y familiar de todas las personas que trabajen en esta asociación. ICID promoverá además el desarrollo de competencias y la asignación de responsabilidades en la estructura organizativa que permitan dar seguimiento a la implementación de la política y sus líneas de acción propuestas.

## PRINCIPIOS BÁSICOS

Como ya se ha dicho, consideramos que **sin igualdad de género no es posible desarrollo**. Por ello en ICID nos comprometemos con el Enfoque de Género en Desarrollo y apostamos por su transversalidad en todos los ejes y ámbitos de trabajo, así como con líneas específicas de empoderamiento de mujeres como mecanismo de reequilibrio en el acceso desigual al poder y a los recursos.

ICID entiende el trabajo por la igualdad como un ejercicio que afecta e implica a mujeres y hombres por igual. Ambos están llamados a construir los pilares de una sociedad igualitaria. Promoveremos para ello procesos de cambio personal y colectivo, tanto en ideas y creencias como en prácticas cotidianas y se buscará que surjan sin imposición, de modo que sean sentidos, verdaderos y sostenibles. Se promoverá así mismo el análisis en la sociedad de las causas estructurales de la desigualdad que impiden que todas las personas disfruten sus derechos. Estas causas deberán ser identificadas y abordadas desde la **interseccionalidad**, teniendo en cuenta para ello las diversas identidades políticas, sociales y culturales, además de las de género. Reconocemos también la brecha existente entre el reconocimiento formal y el ejercicio real de los derechos de las mujeres en los diferentes contextos, por lo que se tratará de incidir en marcos normativos e impulsar políticas públicas que contemplen el reconocimiento de derechos, así como la vigilancia y rendición de cuentas de su efectivo cumplimiento.

En ICID partimos del cuestionamiento de la tradicional división sexual del trabajo que relega a las mujeres al ámbito privado y reproductivo y las excluye y dificulta su presencia en el público. Dado que esto afecta de forma inevitable a la desigualdad en el acceso al poder, apostamos por la corresponsabilidad en el reparto de las cargas laborales y familiares entre hombres y mujeres, así



como la participación equitativa y efectiva en los espacios públicos de toma de decisiones.

Apostamos por un **modelo de desarrollo que sitúe ponga la vida de las personas en el centro**, poniendo en valor la economía de los cuidados sin la cual no es posible el sostenimiento de la vida. Es necesario visibilizar y reconocer la notable contribución de las mujeres en este ámbito, apostando por una redistribución equitativa de responsabilidades.

De forma más concreta en ICID también promovemos un entorno organizativo favorable para que las personas trabajadoras que formen nuestro equipo puedan compaginar su vida personal, familiar y laboral. Defendemos por tanto una cultura organizativa igualitaria que tenga presente las distintas realidades de las personas y sea respetuosa y justa respecto a ellas.

Apostamos finalmente por un trabajo pro-equidad de género en colaboración con otras entidades socias de la cooperación española en los diferentes espacios de coordinación de ONG existentes y en aquellos otros donde creamos oportuno establecer alianzas.

## **PRINCIPALES LÍNEAS DE ACCIÓN**

### **- Acciones de Cooperación al Desarrollo**

En todas las acciones que que desarrollemos en otros países, se integrará el enfoque de GED con el que se buscará tanto la transversalidad en todos los ámbitos de trabajo como una línea específica que tratará de impulsar el empoderamiento de las mujeres.

Todas las acciones que se lleven a cabo, por tanto, tratarán de incorporar la perspectiva de género en todas las fases de las intervenciones: diagnósticos, líneas de base, planificación, ejecución, seguimiento y evaluación. Para ello se dispondrá de instrumentos y metodologías específicos de levantamiento de información que tenga en cuenta la participación e intereses de las mujeres. Se incorporarán indicadores específicos de seguimiento y se velará por una distribución de los recursos que permita la puesta en práctica de las líneas de acción diseñadas. La apuesta por la igualdad de género estará presente en las relaciones con nuestras socias locales y las agencias financiadoras, tanto en la fase de identificación y establecimiento de nuevas alianzas como en el diálogo político y estratégico de las colaboraciones conjuntas.

El empoderamiento de las mujeres será una prioridad en todas nuestras intervenciones y para ello impulsaremos procesos que promuevan el fortalecimiento del movimiento de organizaciones de mujeres y feministas. Contribuiremos a su empoderamiento tanto político como económico y a su participación activa y efectiva en la planificación y gestión de las políticas públicas que afecten a sus vidas. Se promoverá la capacitación y conocimiento sobre sus derechos reconocidos en los marcos normativos, promoviendo la identificación de propuestas que contribuyan a transformar su posición social y política y tengan un impacto real en su vida y en el ejercicio de derechos.

La erradicación de todas las formas de las violencias de género en sus diferentes expresiones será otra de las prioridades fundamentales. Para ello se promoverá el fortalecimiento, tanto de agentes públicos como de organizaciones de mujeres y feministas y de redes de sociedad civil que trabajen en la incidencia, ejecución y vigilancia de los marcos normativos y políticas públicas encaminadas a garantizar a las mujeres y las niñas una vida libre de violencia. La salud sexual y reproductiva también tendrá especial prioridad en nuestra estrategia.

#### - **Acciones de Educación para el Desarrollo y Ciudadanía Global:**

En este ámbito incluimos acciones de educación-sensibilización, formación, investigación e incidencia política. Se tendrán en cuenta la integración de una perspectiva de análisis de género en todas estas líneas desde el momento del diseño de las mismas, pasando por su ejecución hasta la posterior evaluación.

Se pondrá especial cuidado en todas las acciones divulgativas y de comunicación donde se empleará un lenguaje no sexista y se velará por una proyección de la imagen de las mujeres no estereotipada, que refleje su diversidad y contribución real al desarrollo. En las formaciones se tendrán en cuenta cuando se precise la necesidad de promover en medidas de acción positiva para promover la participación de mujeres. En las charlas, mesas redondas o conferencias que se lleven cabo se buscará una composición paritaria de las mismas, procurando dar voz y protagonismos a las mujeres, sus perspectivas y circunstancias.

Por otra parte en ICID creemos y apostamos de forma decidida por el trabajo en red por medio de nuestra participación activa en diferentes espacios de coordinación y articulación de incidencia reconocimiento. Buscaremos estar especialmente activas en aquellos que promuevan los derechos de las mujeres y que promuevan el fortalecimiento de las propias organizaciones y redes en la efectiva incorporación del enfoque de género.

## - **Ámbito intra organizacional:**

**Paridad:** En ICID tenemos el compromiso de que en la Junta Directiva exista paridad en su composición, de forma que ningún sexo supere el 60% de presencia en su conformación. También se promoverá que en los puestos de coordinación y responsabilidad haya una representación paritaria. La política salarial será acorde a estas responsabilidades y se impedirá en cualquier caso que pueda existir una brecha salarial o laboral de género en estos ámbitos.

**Política Laboral:** En ICID cuidamos especialmente y prestamos atención a las condiciones de trabajo de nuestro personal, tratando de este modo de ser coherentes con los valores y principios que promovemos. En este sentido la **conciliación de la vida laboral y personal** es uno de los aspectos que más cuidamos, promoviendo horarios flexibles, el teletrabajo y concediendo los permisos que permitan atender necesidades especiales para el cuidado de personas y familiares próximos.

En la contratación y gestión de personal, además de regirse por el **principio básico de no discriminación**, se valorarán conocimientos sobre igualdad y género. Además se facilitarán los recursos y tiempos necesarios para que el equipo de trabajo pueda acceder a formación específica en esta materia.

- **Acceso al empleo:** igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier tipo de trabajo dentro de la organización
- **Condiciones de trabajo:** se hace una clasificación profesional en igualdad en materia retributiva, incluidos complementos del salario
- **Promoción:** se garantiza la igualdad para el ascenso y la promoción de las mujeres dentro de la organización
- **Formación:** formación específica para las mujeres, preferentemente dentro de la jornada laboral
- En acciones de **formación y sensibilización del personal** de la empresa en igualdad de oportunidades y de trato.
- **Ordenación del tiempo de trabajo:** favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar: acciones de flexibilidad horaria, teletrabajo, permisos, intercambio de turnos laborales, etc.
- **Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:** para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, se harán procedimientos internos para la tramitación de denuncias o reclamaciones de acoso, y divulgación de las responsabilidades laborales y penales en que puedan incurrir las personas acosadoras.

El cumplimiento de todas estas normas y procedimientos internos son función de la Coordinación General, que cuenta con formación en igualdad de oportunidades y prevención de riesgos laborales. La Junta Directiva es el órgano último responsable de supervisar que todas estas normas se cumplan y respeten.

Por último, ICID se acoge al **Código de Conducta** de la Coordinadora Estatal de ONGD donde además se contemplan medidas específicas de prevención del acoso laboral y sexual que ICID sigue e integra de forma firme en su trabajo.