



POLÍTICA DE GÉNERO

Transparencia y buen gobierno de Misevi España

INTRODUCCIÓN

Esta política manifiesta la intencionalidad y el compromiso de Misevi España en la equidad e igualdad de género.

El objetivo de esta política es servir de instrumento para orientar a los diferentes ámbitos de la organización sobre los principios que deben regir su actuación y el tipo de acciones que deben impulsarse para generar cambios inmediatos y estructurales y para distribuir oportunidades de integración social e institucionalizarlas conforme a valores consensuados de equidad e igualdad de género.

NORMATIVA DE REFERENCIA

Esta política se basa en la siguiente normativa de referencia:

- Estatutos de Misevi España
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. (CEDAW). 1979
- Declaración y Plataforma de Beijing (no vinculante). 1995
- Constitución española (artículo 14)
- Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad, trasponiendo diversas directivas europeas en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres (2002/73/CE, 2004/113/CE)
- ODS, Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.
- Cualquier modificación de normativas legales, automáticamente será aplicado por Misevi España.

ALCANCE

Esta política se aplicará a todas actividades que realice Misevi España, ya sea en la sede principal como en otras localizaciones. Estas actividades pueden estructurarse en dos ámbitos:

- Las acciones de los programas y/o proyectos de proyección externa de la organización, referido al trabajo en campañas de sensibilización, jornadas, publicaciones y comunicación externa.
- La dimensión organizativa interna, apuntando hacia un funcionamiento igualitario de la entidad, que implica apostar por la igualdad de trato en la organización, por la participación equitativa entre hombres y mujeres en el órgano de gobierno y en los diferentes espacios de toma de decisiones, por políticas laborales y de recursos humanos basadas en la no discriminación y/o medidas de acción positiva, la formación continua del personal en relaciones de género y la conciliación de vida laboral y personal de todas las personas contratadas y voluntarias.

Es de aplicación a todo el personal contratado y voluntario y a los órganos de gobierno de Misevi España.

PRINCIPIOS BÁSICOS

La igualdad de género estará presente en el día a día de Misevi España, tanto en su discurso como en su modo de actuar, y se basa en los siguientes principios:

- Promover una cultura organizativa que comprende y apoya la equidad y la igualdad de género dentro y fuera de la organización y que se manifiesta en los comportamientos y actitudes de las personas empleadas y voluntarias de Misevi España. Conseguir un posicionamiento sólido y de firme compromiso con la equidad de género por parte de todas las personas que integran la organización es un punto clave.
- Se requiere de acciones y recursos específicos que garanticen la aplicación de la igualdad de género y adoptar medidas específicas de equidad que permitan enfrentar la discriminación frente a políticas, procedimientos, creencias y actitudes que mantienen la desigualdad.
- La igualdad de género debe asegurarse mediante la inserción de estrategias de equidad en todo el quehacer de la organización.
- Es crucial el empoderamiento de las mujeres encaminado a promover su participación como agentes de cambio en los procesos sociales y políticos.

- Tener en cuenta la transversalidad de género planteando que, todas las acciones de desarrollo han de buscar la equidad de género y han de tener en cuenta su impacto diferenciado sobre mujeres y hombres.
- Rechazar cualquier acto o comportamiento que represente o incite cualquier tipo de abuso, acoso y/o violencia sexual.

OBJETIVO

Esta política tiene como objetivo principal establecer las líneas de acción institucionales para la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer de la organización en todos sus ámbitos.

Este objetivo genérico se concreta en objetivos específicos:

1- Intervención en los programas, proyectos y actividades

Implica, entre otras acciones:

- Conseguir la efectiva integración del enfoque de género en todos los programas, proyectos y actividades en los que se participa, así como en los diferentes documentos generados.
- Aplicar el análisis de género, incluyendo indicadores medibles, a todas las acciones de planificación, implementación, seguimiento, evaluación de impacto y desarrollo.
- Propiciar que las mujeres sean escuchadas en los procesos más importantes del desarrollo, promoviendo la creación de estructuras y oportunidades para su participación en la toma de decisiones en todos los niveles.
- Asegurar el acceso y control equitativo de las personas usuarias a los recursos y beneficios de los mismos.
- Revisar los criterios de selección de empresas y/u organizaciones para contratar y/o colaborar, incluyendo la perspectiva de género y el compromiso real por la igualdad.
- Involucrar a los hombres como agentes del cambio en la búsqueda de la igualdad de género, apoyando a aquellos más comprometidos con las cuestiones de género y trabajando para sensibilizar e influir en aquellos que no lo están.

2- Estructura y desarrollo organizativo.

Incluye:

- Definir e incluir en la organización diferentes niveles de responsabilidad entre el personal para promover la igualdad de género.
- Incluir la dimensión de género, de forma transversal, en todas las políticas, instructivos y manuales de la organización.

- Integrar indicadores de género en los objetivos internos de la organización, con especial atención a la política de recursos humanos, incluyendo la equidad en las condiciones salariales y los índices de temporalidad.
- Tomar medidas para prevenir cualquier acto de abuso, acoso y/o violencia sexual. La organización incluirá en su Código de Conducta una mención expresa sobre abuso, acoso y/o violencia sexual y contará con un protocolo de actuación en caso de que se produjera.
- Misesvi España promoverá procesos de selección/promoción interna e incorporación en la organización que garanticen la equidad de género, sin que se produzcan sesgos ni preferencias para la selección de las personas, tanto contratadas como voluntarias, y se expresará de forma explícita el compromiso de la organización por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Analizar la estructura organizativa y proponer los cambios necesarios para que los equipos de trabajo, de dirección, órganos de gobierno y de toma de decisiones, etc. sean inclusivos y avancen progresivamente hacia la equidad de género.
- Promover la formación en equidad de género de todas las personas, tanto contratadas como voluntarias.
- Formar especialmente en equidad de género a aquellas personas con responsabilidades de coordinación y de gestión de equipos por su efecto multiplicador en la organización.
- Desarrollar los mecanismos organizativos necesarios que permitan la conciliación de la vida laboral y personal y se estudiarán las distintas alternativas para facilitar a todas las personas la posibilidad de adaptar sus horarios de manera que se permita la conciliación de las obligaciones laborales con la vida familiar y personal.
- Revisión de todos los distintos procedimientos y metodologías de la organización bajo la perspectiva del enfoque de género y realizar las modificaciones pertinentes para garantizar la equidad.

3- Imagen institucional y comunicación.

Conlleva:

- Reforzar en la comunicación la equidad de género, orientada a promover los valores de igualdad entre mujeres y hombres, así como a reflejar el protagonismo y capacidades de las mujeres en los procesos de desarrollo.
- Promover la proporcionalidad en la representación de mujeres y hombres en las actividades de relaciones institucionales.
- Asegurar que en todos los materiales producidos y en las comunicaciones realizadas (internas y externas) se transmita la equidad y la igualdad de género, así como el cambio de estereotipos evitando imágenes o lenguaje sexista y el reconocimiento de la diversidad.
- Incorporar el lenguaje inclusivo a todas las actividades de comunicación, tanto internas como externas, tanto a las institucionales como a las informales, y a todos

los materiales producidos. El lenguaje y la comunicación son aspectos claves en la equidad e igualdad de género.

REQUISITOS PARA LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

Todo el personal contratado, voluntario y los órganos de gobierno deben velar por el cumplimiento de esta política de género, siendo el Equipo Coordinador quien asuma la responsabilidad en último lugar de su cumplimiento.

Esta política entrará en vigor en el momento de su aprobación por el Equipo Coordinador.