

oikos

cooperação e desenvolvimento



© ONU

**| POLÍTICA DE IGUALDAD DE
GÉNERO Y OPORTUNIDADES**

IGUALDAD

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y OPORTUNIDADES

1. ÁMBITO POLÍTICA

Oikos - Cooperação e Desenvolvimento, promoviendo la dignidad y la solidaridad para construir un mundo más justo, tratando de proporcionar y promover la tolerancia y la justicia social, reconoce la imposibilidad de romper el ciclo de la pobreza y la injusticia social hasta que todas las personas alcancen la igualdad de derechos y oportunidades.

La igualdad de género y de oportunidades es un concepto ampliamente reconocido en el marco normativo de los tratados y otras políticas internacionales. Oikos reconoce la brecha existente entre el discurso normativo y la práctica, que conduce a situaciones de discriminación y desigualdad y hace que individuos y grupos de diferentes edades, razas, etnias, identidades y orientaciones de género, ideologías, filosofías, políticas, nacionalidad, creencias religiosas, cualificaciones, estado civil y/o clase social sean vulnerables en diferentes ámbitos de sus vidas.

La organización reconoce que la existencia de relaciones de poder desiguales entre los sexos sólo puede superarse, y lograr la justicia social, promoviendo la igualdad de género. Esta política pretende garantizar que la igualdad de género se incorpore plenamente a todas las actividades llevadas a cabo por la organización, y sea también un medio eficaz para erradicar la pobreza.

Cada persona y cada comunidad deben reflexionar sobre el establecimiento de relaciones de

El objetivo de esta política es promover el poder entre las personas independientemente de su edad, raza, etnia, identidad y orientación de género, ideología, filosofía, orientación política, nacionalidad, creencias religiosas, nivel educativo, estado civil y/o clase social, y construir un sistema más equitativo basado en la dignidad individual y el respeto de los derechos humanos de todos. Aunque no existe un modelo único para promover el cambio en las relaciones desiguales, esta política pretende apoyar la construcción de un sistema basado en la igualdad y responder a los problemas de desigualdad.

Cada persona y comunidad debe reflexionar sobre el establecimiento de relaciones de poder entre las personas, independientemente de su identidad de género u orientación sexual, y construir un sistema más equitativo basado en la dignidad individual y el respeto de los derechos humanos de todos. Aunque no existe un modelo único para promover el cambio en las relaciones desiguales, esta política pretende apoyar la construcción de un sistema basado en la igualdad y responder a los problemas de desigualdad de género.

Todas las actividades de la organización promueven la protección de todos los géneros, según la orientación, identificación y expresión sexual de cada individuo.

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y OPORTUNIDADES

2. APLICABILIDAD

Esta política se aplica a todos los empleados, socios y terceros implicados en las actividades de la organización.

- Se entiende por empleados de la organización a todos los miembros que componen la Sede Central, incluidos todos los miembros del Comité Ejecutivo y los diferentes Departamentos, así como las diferentes Delegaciones en cada país donde opera;
- Los socios de la organización son todas las entidades que comparten contractualmente actividades y funciones en los distintos proyectos y países en los que opera Oikos;
- Los terceros relacionados con las actividades de la organización incluyen a voluntarios, personas en formación, donantes, consultores y otras entidades nacionales o internacionales no incluidas en los puntos anteriores.

Esta política se aplica durante y después de las horas de trabajo contratadas. Cualquier actividad de empleados, socios y terceros relacionada con las actividades de la organización que fuera del horario de trabajo contratado no siga esta política se considerará una infracción de la misma.

3. DEFINICIONES

Discriminación

Discriminación significa trato, acciones o perspectivas basadas en ideas preconcebidas y prejuiciosas, que distinguen a un individuo o grupo en función de diversas motivaciones (sexo, edad, nacionalidad, raza, etnia, capacidad, orientación sexual, estatus socioeconómico, creencias religiosas, políticas, filosóficas e ideológicas) y que pueden implicar variaciones de poder entre el individuo o grupo y los demás.

Diversidad

La diversidad reconoce que cada individuo es único, lo que significa aceptar, celebrar y encontrar la fuerza en diferencias individuales como el sexo, la edad, la nacionalidad, la raza, la etnia, la capacidad, la orientación sexual, la situación socioeconómica, las creencias religiosas, políticas, filosóficas e ideológicas.

Exclusión

La exclusión es el proceso que impide que una persona o un grupo en particular vean cumplidos sus derechos. La exclusión está causada por una desproporción en la distribución de los recursos y el poder, por la desigual valoración de los distintos grupos y por las normas sociales que perpetúan estas diferencias.

Discriminación de género

Las diferencias entre los sexos se entienden como desiguales y no corresponden a cuestiones biológicas, sino a construcciones sociales y culturales desarrolladas a lo largo de los años. A

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y OPORTUNIDADES

Oikos reconoce que el género no es binario, y que los términos y definiciones sobre el tema son diversos y están en constante evolución.

Identidad de género

La identidad de género se refiere a cómo se siente una persona respecto a su propio género. Una persona puede identificarse como hombre, mujer o de otra forma, y su identidad de género puede coincidir o no con el sexo con el que nació. Todo el mundo tiene una identidad y puede expresar su género de forma única y personal.

Igualdad de género

La igualdad de género implica que todas las personas, independientemente de su sexo, tienen el mismo estatus en la sociedad, los mismos derechos humanos, el mismo respeto en la comunidad, las mismas oportunidades para elegir en sus vidas, la misma capacidad y poder para dar forma a los resultados de esas elecciones, así como las mismas responsabilidades hacia los demás. La igualdad de género también reconoce las diferentes prioridades, necesidades, limitaciones y oportunidades, y también significa transformar las relaciones entre las diferentes identidades de género para crear una sociedad más justa para todos.

Igualdad de oportunidades

Se entiende que todas las personas deben poder competir en igualdad de condiciones y en igualdad de condiciones, dado su derecho a ser tratadas sin ningún motivo de discriminación.

Justicia social y de género

La justicia social y de género significa el fin de las desigualdades entre personas de distinto género, lo que implica la igualdad y el fin de la subordinación a un género preponderante. Todas las personas, independientemente de su sexo e identidad de género, tienen el mismo acceso y control sobre los recursos, el mismo acceso a los centros de poder y toma de decisiones, la capacidad de tomar decisiones en sus vidas, así como el acceso a los servicios de reparación de desigualdades que sean necesarios. Comprometerse con la justicia social y de género significa posicionarse contra la discriminación, la exclusión y la violencia de género.

4. PRINCIPIOS

Oikos es una organización basada en los derechos. La igualdad de género y de oportunidades es un derecho humano reconocido internacionalmente y Oikos promueve la concienciación en este ámbito, siguiendo valores como la igualdad, la equidad y la no discriminación.

La organización reconoce que los problemas derivados de la desigualdad de género y oportunidades están relacionados con otras formas de opresión y relaciones de poder desiguales como el racismo, la discriminación étnica, la homofobia, el colonialismo y la discriminación religiosa, entre otras. Oikos trabaja con personas de todas las identidades y orígenes para promover el fin de las barreras estructurales y concienciar sobre la igualdad de derechos, la justicia social, la paz, el bienestar y una vida sin ninguna forma de violencia.

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y OPORTUNIDADES

- La igualdad de género y de oportunidades estará presente en Oikos, tanto en el discurso como en su forma de actuar, constituyendo un aspecto central de su trabajo, modo de actuación e imagen pública.
 - Oikos promueve una cultura organizativa que entiende y apoya la igualdad de género y de oportunidades dentro y fuera de la organización, y que se manifiesta en el comportamiento y las actitudes de los miembros y equipos de Oikos.
 - Oikos promoverá los derechos y la igualdad de género y oportunidades en las dimensiones política, económica, social y cultural, contribuyendo a la eliminación de estereotipos. La igualdad de género y de oportunidades debe garantizarse mediante la integración de estrategias de igualdad en toda la organización. Oikos establecerá criterios de igualdad para sus análisis y diagnósticos, así como indicadores para monitorizar el cumplimiento de este objetivo.
 - La igualdad de género y de oportunidades es responsabilidad colectiva de cada empleado de la organización, y también requiere acciones y recursos específicos para garantizar su aplicación. Por lo tanto, deben adoptarse medidas específicas para hacer frente a la discriminación y combatir la perpetuación de la desigualdad de género, como políticas, procedimientos y normas que promuevan la igualdad de género.
- género y oportunidades en todas las intervenciones de la organización.
- La igualdad de género sólo puede lograrse uniendo a los diferentes grupos e individuos. Para lograr esta igualdad, será necesario trabajar con todas las partes para incluir cambios en las actitudes, comportamientos, funciones y responsabilidades en la esfera privada y pública -en el hogar, el lugar de trabajo, la comunidad, las instituciones nacionales, las instituciones donantes y las organizaciones internacionales- que repercutan en la mejora de las condiciones de vida de toda la comunidad. Cuando todos los individuos y grupos comparten sus opciones, la sociedad en su conjunto sale beneficiada.
- El empoderamiento de diferentes individuos y grupos para promover su participación como agentes de cambio en los procesos sociales y políticos es fundamental para lograr la igualdad de género y de oportunidades. A través de los procesos de empoderamiento, toman conciencia de las relaciones desiguales de poder, asumen el control de sus propias vidas, adquieren voz para superar la desigualdad y participar en el hogar, el lugar de trabajo y la comunidad, expresan sus necesidades e intereses, así como su visión de la sociedad, e influyen en las decisiones que afectan a sus vidas.

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y OPORTUNIDADES

5. COMPROMISOS

Para aplicar estos principios, Oikos sigue una serie de compromisos en virtud de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, las resoluciones del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y otros acuerdos internacionales relevantes en la materia, y garantizará su seguimiento y evaluación, dentro de los límites de las capacidades existentes.

- Incorporar a nuestra intervención análisis participativos de género e igualdad de oportunidades, así como de las relaciones de poder, y datos desagregados por sexo, edad y otros factores de diversidad relevantes (etnia, religión, orientación sexual, entre otros) para fundamentar las acciones adaptadas que se desarrollen en el transcurso de los proyectos.
- Integrar la igualdad de género y las oportunidades en todas las fases del ciclo del proyecto;
- Siempre que sea posible, en cada intervención, desarrollar estrategias adaptadas que promuevan la igualdad de género y de oportunidades, incluido el desarrollo de contenidos de formación adecuados que promuevan la igualdad de género y de oportunidades;
- Involucrar a la comunidad en el apoyo a la igualdad de género y oportunidades, con su empoderamiento, en línea con el proyecto y con los objetivos de la organización, reforzando nuestros esfuerzos para influir en los responsables de las políticas públicas;
- Identificar los riesgos potenciales en el curso de la ejecución del proyecto, promoviendo la inexistencia de daños causados y la mitigación de las consecuencias de las represalias y la violencia de género u otros factores que motiven la discriminación, independientemente del enfoque sectorial, especialmente en contextos de conflicto y fragilidad;
- Con el apoyo de asociaciones con organizaciones y movimientos a favor de los derechos de la mujer, LGBTQIA+ y otros factores motivadores de la discriminación, para alcanzar objetivos comunes y potenciar la voz de las personas discriminadas e implicar a las principales partes interesadas en la cuestión de la igualdad, incluida la sociedad civil, los gobiernos y otras autoridades institucionales, el sector privado y los donantes públicos y privados;
- Garantizar que las evaluaciones y los análisis no perjudiquen, sean participativos y evalúen los avances a favor de la igualdad de género y de oportunidades. Deben documentarse las mejores prácticas y los retos, creando mecanismos de aprendizaje en las comunidades con Oikos y sus socios.
- Garantizar que todas las políticas y prácticas de recursos humanos se desarrollen con una perspectiva de género y oportunidades, y,

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y OPORTUNIDADES

cuando sea posible, el equilibrio entre hombres y mujeres en los equipos y la gobernanza y la aplicación de estrategias específicas para corregir cualquier indicio de desigualdad entre individuos y grupos. No habrá desigualdades salariales debidas a la discriminación entre individuos y grupos.

- Contratar y, en la medida de lo posible, retener a los empleados con cualificaciones específicas;
- Capacitar a los empleados y socios en materia de igualdad y diversidad, garantizando que esta política se incluya en los mandatos de los cargos de la organización y en la preparación y planificación de proyectos.
- Informar periódicamente a los beneficiarios, los donantes y el público en general sobre los avances de la organización en materia de igualdad de género y oportunidades;
- Garantizar que toda la comunicación, recaudación de fondos y promoción respete y defienda el compromiso de la organización con la igualdad y la justicia social, utilizando un lenguaje y unas imágenes inclusivos y positivos, y evitando los estereotipos.
- Negociar sistemáticamente con los donantes una financiación adecuada para cumplir los compromisos en materia de igualdad de género y oportunidades, prevención de la violencia de género y oportunidades, promoción de la equidad y la diversidad en el contexto organizativo.

- Garantizar la actualización periódica de los procedimientos y criterios de selección en el momento de la contratación, de modo que todas las personas sean tratadas en función de sus méritos y cualificaciones;
- Los anuncios de empleo deben evitar cualquier formulación que pueda disuadir de presentarse a grupos con una determinada característica susceptible de discriminación, tomando medidas para garantizar que las vacantes se anuncian a un abanico diverso de posibles candidatos;
- Todos los empleados potenciales, independientemente de su nacionalidad, deben poder presentar documentos originales antes del inicio de la relación laboral, para cumplir la legislación vigente en materia de inmigración;
- Todo el proceso de contratación implica a más de una persona, con funciones y departamentos diferentes, lo que evita posibles comportamientos discriminatorios durante el proceso de selección.

6.

RESPONSABILIDAD

Todos los empleados y terceros implicados en las actividades de la organización comparten la obligación de defender y seguir los Principios y Compromisos establecidos en esta política.

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y OPORTUNIDADES

Los directivos, supervisores y responsables de recursos **humanos** deben asegurarse de que todos los empleados y terceros relacionados con las actividades de la organización entienden y siguen esta política, y son responsables de la contratación y formación. En el caso de los gestores y supervisores de recursos humanos, también son responsables de la gestión del rendimiento relacionada con la garantía de la aplicación de esta política. Los empleados y terceros relacionados con las actividades de la organización que se consideren víctimas de desigualdad por razón de género, en vista de lo anterior o de acuerdo con la legislación portuguesa o del país de actuación, **deben comunicarlo a su superior inmediato.**

7. DENUNCIACIÓN

En caso de denuncia por incumplimiento de cualquier aspecto mencionado en esta política, deberá seguirse el proceso de presentación de denuncias estipulado en Oikos en la Política de Denuncias.

8. RESPETO MUTUO Y PROTECCIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS

Oikos - Cooperação e Desenvolvimento promueve y anima a sus empleados a seguir un comportamiento ético, basado en el respeto, la responsabilidad, la transparencia, la confidencialidad y no discriminación.



Oikos – Cooperação e Desenvolvimento es una Asociación sin Fines de Lucro, reconocida internacionalmente como una Organización No Gubernamental para el Desarrollo. Creemos en un mundo sin pobreza ni injusticia, donde el desarrollo humano sea equitativo y sostenible tanto a nivel local como global. Por esta razón, hemos asumido la misión de erradicar la pobreza y reducir las desigualdades para que todas las personas puedan disfrutar del derecho a una vida digna.

www.oikos.pt

Rua Visconde Moreira de Rey, 37 | Linda-a-Pastora | 2790 - 447 Queijas | Portugal
telefone (+351) 21 882 3630 | fax (+351) 21 882 3635 | e-mail oikos.sec@oikos.pt | NIF: 502 002 859