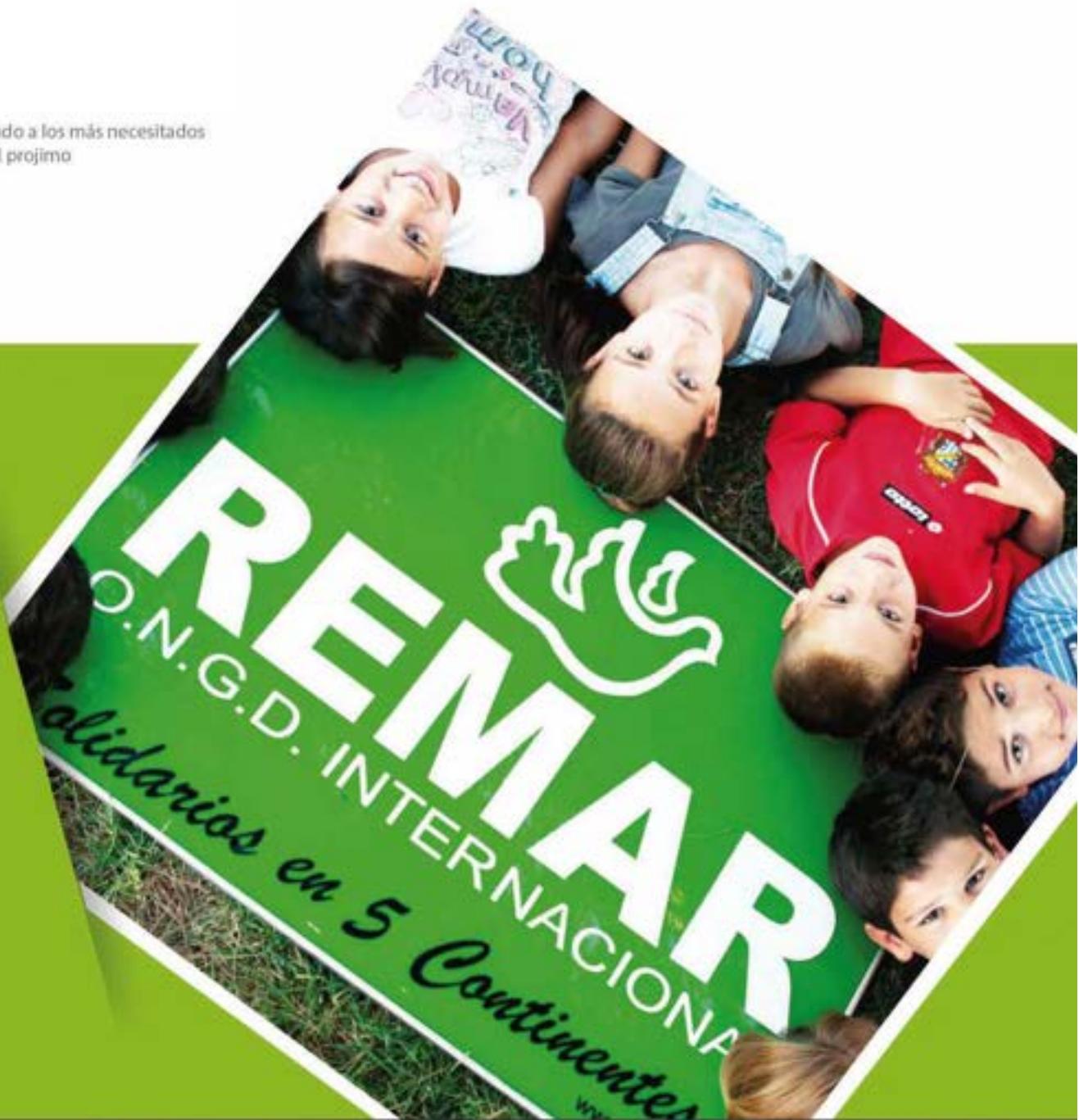




REMAR

Desde 1982 ayudando a los más necesitados
por amor a Dios y al prójimo



ESTRATEGÍA DE **INCORPORACIÓN** DEL ENFOQUE DE GÉNERO



info@remar.org



www.remar.org



902 444 117

SOLIDARIA EN LOS 5 CONTINENTES

La Asociación REMAR se constituyó para dar respuesta a las problemáticas sociales de nuestro entorno aportando ayuda moral, cultural y material a personas marginadas o en exclusión social



ESTRATEGIA DE INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO.

INTRODUCCIÓN

En la definición del marco Estratégico de Remar, se ha incluido entre los valores de la organización la “Equidad de Género” como principio transversal a todas las actuaciones en España y en los 65 países en donde interviene; las directrices tomadas desde el Departamento de Proyectos de Cooperación en Remar España se transfieren a todas las iniciativas, organización y personal en dichos países como valor a promover en la gestión y administración de la entidad y en general la necesidad de tener en cuenta esta perspectiva de género en la formulación de futuras iniciativas a desarrollar; tanto a nivel local como de España, esta perspectiva siempre está presente desde la detección de las necesidades, la evaluación y la solución de las mismas.

Dentro del marco de las competencias de todas las actuaciones que lleva a acabo Remar y en base a uno de nuestros ejes estratégicos de favorecer el ejercicio de los derechos de las mujeres,



niños y niñas se enmarca nuestra “Estrategia de incorporación del enfoque de género” que básicamente busca realizar actividades e intervenciones complementarias a las que ya se llevan a cabo a favor de la promoción de las mujeres y niñas del mundo.

OBJETIVO DE LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GENERO.

Nuestro objetivo es el de facilitar los cambios sociales necesarios para que los indicadores de igualdad en relación al acceso, control y ejercicio de derechos, recursos, empoderamiento, y beneficios sociales y económicos, y los referentes al desarrollo personal de las mujeres y las niñas sean efectivos, además de proporcionar a las mujeres y niñas herramientas de desarrollo que sean capaces de contribuir al bienestar, a una vida sin violencia, a reforzar la toma de decisiones, el acceso al mercado laboral, cultura, educación, participación sociopolítica, a gozar de cuidados adecuados, a disfrutar del juego y usos del tiempo.

MARCO CONCEPTUAL.

Al momento de mirar nuestra realidad y hacer un análisis crítico de la misma, es importante poner atención a los procesos que construyen la diferencia, la dominación y la subordinación en las relaciones sociales entre hombres y mujeres, y que están contruidos a partir de un hecho biológico: la diferencia sexual.



Las características asignadas por el género son específicas del periodo histórico y la cultura de cada sociedad, y se han ido transformando a lo largo de la historia. Mientras que la diferencia sexual está predeterminada por la genética y la biología, los roles de género son una “identidad aprendida y adquirida” que varía de una cultura a otra y que está condicionada, además, por otras variables como la etnia, la edad y la clase social. El género no sólo marca a las personas como seres individuales, sino que establece también las bases para las relaciones entre ellos.

Para transformar las estructuras de dominación en todos los ámbitos: legislativo, educativo, institucional y toda aquella instancia, ya sea pública o privada, en la que prevalezca un dominio masculino, debe haber una estrategia de empoderamiento de las mujeres como forma de incrementar la participación equitativa en todos los procesos.

Para alcanzar el empoderamiento las mujeres no solo deben poseer iguales capacidades, tener acceso a las oportunidades y disfrutar de seguridad, sino que además deben disponer de los medios necesarios para ello y así tener la posibilidad de elegir y tomar decisiones sobre sus condiciones de vida. La esencia del concepto de empoderamiento de las mujeres radica en la habilidad que las mujeres tengan para controlar su propio destino.



En respuesta a esta problemática REMAR empezó reconociendo las diferentes dimensiones del funcionamiento organizacional; nuestra entidad lleva trabajando 34 años y este proceso se viene puliendo e integrando a través del tiempo y de muchos ángulos, incluso cuando el género no era transversal, pero esta perspectiva se inició con el apoyo a mujeres con necesidades de ayuda imperiosas, siendo esta intuitivamente la primera necesidad detectada, por lo que se crea una estrategia que va desde el análisis de los recursos necesarios para la realización de este cambio hacia la integración de la perspectiva de género, considerando los recursos financieros, los conocimientos, las capacidades e iniciativas, el tiempo y rol de cada una de las personas que participan en este proceso como el camino para conseguir resultados que favorezcan la igualdad.



¿Qué significa incorporar el enfoque de género?

Incorporar el enfoque de género significa necesariamente analizar las bases de las inequidades que se producen entre hombres y mujeres (ya sea que las asimetrías desfavorezcan a las mujeres o que desfavorezcan a los hombres) y desarrollar acciones para modificarlas.

La integración de una perspectiva de género es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres y de los hombres sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas públicas, económicas y sociales, con el fin de que mujeres y hombres se beneficien igualitariamente y se impida que se perpetúe la desigualdad.



La incorporación del enfoque de género para REMAR es de alto compromiso hacia la igualdad de género, no solamente mediante declaraciones de principios, sino a través de un posicionamiento funcional: elaborando una Estrategia, aportando los recursos

financieros necesarios, priorizando la transversalización de género en todos nuestros programas y que cada persona desde su puesto de trabajo participe y asuma la responsabilidad de la incorporación del enfoque de género, ya que el compromiso en la lucha contra las desigualdades es una responsabilidad colectiva e individual, tanto en el ámbito interno como externo de la Organización.

Para lo cual REMAR ha diseñado esta Estrategia tomándola en cuenta al momento de diseñar e implementar en sus proyectos las dimensiones complementarias del funcionamiento, es decir: la dimensión política/estratégica (visión, objetivos principios generales, etc.), la dimensión estructural (procesos, procedimientos, estructuras y normas institucionales, etc.), la dimensión cultural/personal (comportamientos, actitudes, creencias, valores, habilidades, reglas no escritas, etc.) y la dimensión de la capacidad técnica (herramientas, productos, programas, servicios, etc.).

MARCO LEGAL

Nuestra Estrategia va en consonancia con el marco jurídico y sociopolítico, de carácter mundial, europeo, estatal y autonómico que trabajan para conseguir la igualdad, de los cuales podemos mencionar:



- La Constitución Española de 1978, en su artículo 14, proclama la igualdad ante la ley, estableciendo la prohibición de cualquier discriminación por razón de sexo.
- Con la aprobación de la Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005 por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, se establecen actuaciones que contribuyen a disminuir la desigualdad en todos los ámbitos de la vida cotidiana: empleo, empresa, conciliación de la vida laboral y familiar, investigación, solidaridad, deporte, violencia de género, etc.
- La Orden APU/526/2005, de 7 de marzo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005 por el que se aprueba el Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado, establece un conjunto de medidas para eliminar los obstáculos existentes y garantizar la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso y desempeño del servicio público.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, apuesta por llevar a cabo políticas activas que, de forma integral y coordinada, remuevan los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad de género en la sociedad española.

En cumplimiento del artículo 77 de la citada Ley Orgánica 3/2007 en todos los Ministerios se encomienda a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia.

- Por Acuerdo de Consejo de Ministros de 27 de abril de 2007 se determinan los órganos directivos de los diferentes departamentos ministeriales que desarrollarán las funciones de las Unidades de Igualdad previstas en la citada Ley Orgánica 3/2007. En nuestro Departamento, se encomendó a la Secretaría General Técnica el desarrollo de dichas funciones.
- Por Acuerdo de Consejo de Ministros de 14 de diciembre de 2007 se aprueba el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011. El Plan se inspira en dos principios: no discriminación e igualdad, y desarrolla cuatro principios rectores: la redefinición del modelo de ciudadanía, el empoderamiento de las mujeres, la transversalidad de la perspectiva de género y la innovación científica y tecnológica.
- La Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Autónomos ha dado cumplimiento al artículo 64 de la reiterada Ley Orgánica 3/2007 que establece que el Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres que establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.



- La Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella. El artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007 establece que las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá entre otros principios el compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- La adopción de la Carta de las Naciones Unidas, firmada en San Francisco el 26 de junio de 1945 ha posicionado el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en la órbita de los derechos humanos
- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer o CETFDCM (también conocida por sus siglas en inglés CEDAW) es fruto del trabajo de años realizado por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, que fue creada en 1946 por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas.

PROGRAMAS DE ATENCION A LA MUJER.

En respuesta a esta demanda de cobertura de necesidades donde había un porcentaje muy alto de mujeres, se empieza por tener en cuenta las responsabilidades y las capacidades del personal directivo interno, del personal técnico y la toma de decisiones, además del personal experto tanto interno como puntualmente externo, responsable de la capacitación para la formación de grupos de trabajo, la revisión de estudios académicos, el análisis de género en las comunidades, etc. Y la fusión en red con el personal local en



la misma dirección, como un medio eficaz para crear capital social pro equidad. A este cambio estructural se suma la detección de instrumentos y herramientas que sirvan como guía en un proceso de implementación, para garantizar avances y resultados concretos hacia la equidad de género.

Estas herramientas ayudan a identificar y analizar la realidad desde una perspectiva de género, en un principio haciendo que la formulación sea además de participativa



paritaria y que el desarrollo cuente concretamente con un seguimiento continuo de las intervenciones, la correcta definición de indicadores y fuentes de verificación eficaces. Está claro que estas herramientas son posibles y complementarias si se tiene un personal involucrado y capacitado para observar, analizar y actuar con perspectiva de género.

Pretendemos la defensa de las mujeres en situación de riesgo, abandono, víctimas de malos tratos, en riesgo social, situación de calle y aquellas que saliendo de un centro penitenciario no tienen lugar digno donde ir, y su posterior desarrollo en un ambiente de equidad. REMAR pretende atender, cuidar y promover la formación de las mujeres, por lo que tienen acceso a los programas de capacitación técnica, talleres de costura, tapicería, cocina... y a la vez se les asesora en el cuidado y educación de los niños a través de los programas de atención a la infancia y la familia.

Como fruto del análisis sincero de la realidad social llegamos a la conclusión de que la mujer en términos generales, se encuentra en una situación más difícil que el hombre, y esto queda evidentemente acentuado en situaciones de exclusión social. Por lo tanto, en la voluntad de nuestra Organización de apoyo al débil queremos hacer un énfasis especial en el apoyo a la mujer. Debido a la idiosincrasia propia de nuestra Organización desde un primer momento se crearon servicios específicos para las mujeres y con posterioridad en el desarrollo natural de las actividades de la Organización se han mantenido y potenciado.

Objetivo del programa de atención a la mujer.

El objeto principal es la superación de situaciones de emergencia social en las mujeres (abandono, maltrato, abusos, adicción, prostitución, extrema pobreza, sin recursos con cargas familiares...) y su posterior desarrollo en un ambiente de equidad, procurando potenciar su realización integral como persona.

Especificación del programa

Conociendo la realidad de la existencia de mujeres en situaciones extremas, debido a circunstancias diversas, nuestra Organización pretende contribuir a la posibilidad de ofrecer alternativas válidas a través de las cuales la mujer pueda hallar una salida a su situación.

Con este fin hemos creado una red de pisos de acogida donde llegar para ser atendidas, mujeres procedentes de diferentes situaciones y en un estado de vulnerabilidad.

La primera meta es conseguir una estabilidad en la vida de estas mujeres y eso se consigue a través de estos centros de acogida donde se da la protección y sustento, y donde los hijos que puedan tener son atendidos en función de los respectivos programas de infancia. Pretendemos que las mujeres que llegan a nuestros centros puedan encaminarse de tal manera que no vuelvan a encontrarse en una situación



semejante a las que les trajo, por eso a partir de su estabilización comienza un proceso más o menos largo en el cual se intenta orientar a la mujer a la obtención de una situación de capacitación que le lleve a desenvolverse adecuadamente en la sociedad.



Es importante tener en cuenta que cada caso es diferente y por lo tanto la generalización es difícil, por eso las actuaciones son completamente particularizadas ya que hay que adecuar el tratamiento a la mujer y no la mujer al tratamiento. De todos modos se realizan charlas y reuniones de grupo y se analizan las actuaciones más adecuadas a título particular, asesorando en los casos de problemas judiciales, procesos de separación, etc.

Igualmente nuestra Organización pretende promover la **capacitación** profesional de las mujeres por lo que tienen acceso a los programas de capacitación profesional con los que cuenta la Organización en talleres de confección, tapicería, administración, audiovisuales, comercialización, estética, así como en el asesoramiento en el cuidado y educación de los niños a través de los programas de atención a la infancia y a la familia. Otro aspecto importante de este programa es la potenciación de **asociacionismo** femenino con la celebración de reuniones de mujeres y la utilización por parte de ellas de nuestros centros sociales para actividades específicas de mujeres.



Dentro de estas actividades es de reseñar la organización de desayunos para mujeres en los cuales se realizan conferencias sobre temas de interés tales como Sida, situación económica, salud, belleza, dietética y muchos temas más, presentados por eminentes autoridades en las respectivas materias, seguidos con mucha atención por mujeres de dentro y de fuera de la Organización.



Se está potenciando también las actividades **culturales**, tales como los cursos de música y arte dramático y el desarrollo de una revista de redacción totalmente por mujeres y que es editada por nuestra imprenta. Entre las actividades del programa de atención a la mujer se realizan charlas para mujeres casadas donde se plantean los problemas y las posibles soluciones en la vida matrimonial y familiar y contamos con un servicio de atención al que estas mujeres acuden cuando tienen alguna inquietud o problema y se intentan brindar los medios para su solución.

Admisión

La admisión en las casas de acogida está abierta a toda aquella mujer que pretenda la asistencia de nuestra Organización con la única condición que la aceptación de las normas internas del lugar a donde acudan.

Con respecto al resto de las actividades suelen ser generalmente dirigidos a mujeres que se encuentran internas en la Organización pero están abiertas a la utilización de cualquiera que pudiera beneficiarse del programa.

Desarrollo del Programa

El desarrollo de este programa en su área asistencial es amplia debido principalmente a los años de implantación y en la actualidad tenemos **21 centros** en todas las Comunidades Autónomas, teniendo un total de **215 mujeres** (164 mujeres y 51 madres) en este programa.

| CIUDAD | CASA MADRES Y MUJERES | MUJERES Y NIÑOS EN SITUACIÓN DE RIESGO ATENDIDOS |
|-------------------|-----------------------|--|
| CADIZ: | 1 | 7 |
| MALAGA | 1 | 15 |
| SEVILLA | 1 | 45 |
| ZARAGOZA | 2 | 20 |
| CANDAS | 1 | 3 |
| BURGOS | 1 | 7 |
| LEON | 1 | 6 |
| PALENCIA | 1 | 12 |
| VALLADOLID | 1 | 4 |
| TOLEDO | 1 | 25 |
| SAT ESTEVE BARNA | 1 | 12 |
| BARCELONA | 1 | 4 |
| TARRAGONA | 1 | 4 |
| ALICANTE | 1 | 9 |
| ALCALA DE HENARES | 1 | 15 |



| | | |
|--|-----------|------------|
| OURENSE | 1 | 3 |
| TORRES DE LA A LAMEDA | 1 | 25 |
| MADRID | 1 | 20 |
| VITORIA | 1 | 3 |
| GUIPUZCOA | 1 | |
| TOTAL | 21 | 239 |
| 215 MUJERES (164 mujeres y 51 madres) 24 BEBES EN SITUACIÓN DE RIESGO | | |

En el ámbito de Cooperación Internacional.

Nuestro gran objetivo en el ámbito internacional es el de buscar la promoción de la autonomía de las mujeres en cada área, que la implementación de cada proyecto favorezca el objetivo y a partir de éste, se tenga en cuenta que los documentos generados del desarrollo de nuestros proyectos, cada uno de los datos deben estar desagregados y con detalles de la ejecución de las actividades de los proyectos en función del sexo y con un análisis centrado en los siguientes:

Indicadores de género (uso de tiempo y espacio, control y acceso, participación, etc.):

- Coste/beneficio desde la perspectiva de género.
- El grupo destinatario de los proyectos con énfasis en más del 51% mujeres y niñas, datos e información desagregada por sexo, contenidos estos datos en todas las fases del ciclo del proyecto.
- La programación y negociación de políticas, como el seguimiento y la evaluación.
- El uso de una terminología coherente y clara en cuanto a equidad e igualdad, reflejo de la equidad de género en los objetivos.
- Clasificación de las acciones y actividades orientadas hacia la equidad de género.
- Equidad de género en los resultados con indicadores.

Indicadores de seguimiento de los actores:

- La organización en relación a las sinergias con otras instituciones locales tiene una política, interna y externa de género complementaria y alineada.
- El personal expatriado, local y en España está capacitado en género y el porcentaje de colaboradoras tanto en España como a nivel local son mujeres en un mínimo de 50%.
- Sistema de monitoreo. Establecer un sistema de monitoreo de avances entre los actores técnicos de cooperación, beneficiarios y comunidad que haga efectiva y visible la aplicación de la perspectiva de género en sus acciones y resultados.
- Se realiza evaluaciones de las acciones teniendo en cuenta la perspectiva de género.
- Presupuestos que tienen en cuenta enfoque de género, es decir la clasificación de los gastos, en coherencia con el 51% en las intervenciones.



- Fortalecer el trabajo en red de los diferentes actores y aumentar la incidencia de los grupos y comisiones para que trabajen con perspectiva de género, a nivel local.
- Promover el trabajo y la colaboración con las redes de mujeres, en toda la Península española y fuera de las fronteras.
- La visibilización de la aplicación de la perspectiva de género como impacto en la comunidad beneficiaria directa e indirecta.
- Trasferencia de conocimiento a los actores locales para la viabilidad futura y sostenibilidad de los resultados.

Este en líneas generales son los temas centrales en los que se basa la aplicación de la perspectiva de género en los proyectos que Remar lleva a cabo en todas sus iniciativas.

Plan de igualdad de REMAR

En coherencia a nuestra estrategia de incorporación del enfoque de género, REMAR cuenta con un plan de igualdad en el que se plantea una serie de objetivos y presenta distintas acciones.

Las acciones de nuestro PLAN DE IGUALDAD se enumeran a continuación:

- Integración de políticas de responsabilidad social en la Organización.
- Elaboración de códigos de conductas, manuales de acogida o bienvenida donde se especifican conductas y relaciones personales en la Organización.
- Procedimientos internos en procesos de selección que incluyen especificaciones de no discriminación, o por ejemplo cómo llevar a cabo la entrevista sin realizar preguntas que pueden sugerir discriminación.
- Uso de lenguaje no sexista en la documentación de la Organización.
- Procedimientos internos para la valoración del desempeño y promoción.
- Oferta formativa para todo el personal contratado o voluntario.
- Reuniones en horarios que faciliten la conciliación.
- Horario flexible.
- Bajas de paternidad para el personal contratado.
- Realización de encuestas de clima laboral.

Los objetivos que nos proponemos en este plan, son los siguientes:

- Promover procesos de selección y promoción en igualdad.
- Promover la inclusión de mujeres en puestos de responsabilidad.
- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación en la Organización tanto interna como externa sin dificultar la conciliación con la vida personal.
- Conseguir una mayor conciliación de la vida personal y laboral de hombres y mujeres.
- Presentar la imagen de la Organización tanto interna como externa, comprometida con la igualdad.



- Sensibilizar a todo el personal en la igualdad de oportunidades.
- Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras en especial mujeres embarazadas.
- Establecer acciones contra posibles casos de acoso moral y sexual.
- Crear una Comisión de igualdad.
- Desarrollar competencias para identificar tópicos sexistas y potenciar habilidades para rechazarlos y evitarlos.
- Fomentar la coeducación en todas las actividades realizadas en el centro.
- Sensibilizar a todo el personal, voluntarios y beneficiarios de los programas sobre los valores de igualdad entre las personas.
- Transmitir a todo el personal, voluntarios y beneficiarios de los programas formas de resolver conflictos.