

POLÍTICA

sobre IGUALDAD DE GÉNERO e INCLUSIÓN SOCIAL



1. Introducción

Swisscontact promueve la creación de oportunidades económicas a través del desarrollo empresarial y de habilidades en sus proyectos. Se reconoce ampliamente que la igualdad de género y la inclusión social contribuyen sustancialmente a erradicar la pobreza y a fomentar la paz y el crecimiento económico. Por lo tanto, la igualdad de género y la inclusión social son medios importantes para lograr el objetivo de Swisscontact de crear oportunidades para las personas que buscan empleo, los trabajadores por cuenta propia y las empresas.

La política de Swisscontact sobre igualdad de género e inclusión social se basa en una visión sistémica y apunta a reforzar el enfoque de desarrollo del sector privado y de sistemas de mercado. Los partenariados son el principal mecanismo para aplicar esta política y lograr la igualdad de género y la inclusión social en nuestras intervenciones.

Si bien la igualdad de género en sí misma es una dimensión de la inclusión social, esta política sobre "igualdad de género e inclusión social" reconoce que el género es una categoría determinante y que, por lo tanto, tiene impactos diferenciados en las personas según su identidad étnica, posición social, orientación sexual, discapacidad, entre otras características. Al combinar la igualdad de género con las cuestiones de inclusión social, evitamos dejar atrás a los grupos vulnerables y desfavorecidos, y reconocemos que las mujeres y los hombres son grupos muy heterogéneos que sólo pueden ser comprendidos en relación con otras dimensiones de diferenciación, desigualdad y exclusión social.

Esta política se vincula con el enfoque económico de Swisscontact, pero creemos firmemente que además de las recompensas económicas, la igualdad de género y la inclusión social tienen una "razón de ser" moral y ética en sí y para sí mismas.

Esta política establece los fundamentos para el desarrollo de lineamientos e instrumentos para su aplicación.

2. Objetivos y Definiciones

Igualdad de género

El género se refiere a las diferencias construidas socialmente entre hombres y mujeres, tales como los roles de género, las percepciones, las normas y los comportamientos que dan lugar a relaciones de poder entre hombres y mujeres.

La igualdad de género "se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres y niñas y niños".¹ Se refiere a la igualdad no sólo en términos de acceso, sino también, lo que es importante, a la igualdad en términos de agencia² y derechos. La igualdad de género significa que, de jure y de facto, los derechos, las oportunidades, la agencia y el reconocimiento de una persona no dependen del hecho de haber nacido varón o mujer. Sin embargo, las mujeres y los hombres no deben entenderse como categorías homogéneas, pues en cada categoría de género hay grupos sociales muy heterogéneos. Sin embargo, en ciertos contextos socioculturales, hombres y mujeres enfrentan barreras para acceder o disfrutar de bienes o servicios socialmente valorados debido a los roles de género que se les atribuyen. Esto crea barreras sociales y culturales para algunos géneros, a pesar de sus posibilidades individuales. La atención debe ir más allá de las necesidades

¹ Véase Centro de Capacitación de las Naciones Unidas para la Mujer:
<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&code=letterbook=gortkey=>

² La agencia se refiere al poder de tomar y actuar sobre las decisiones (ver <https://thepalladiumgroup.com/news/Beyond-Income-Measuring-Womens-Economic-Empower>)

prácticas de cada género y tener en cuenta las necesidades estratégicas, es decir, los requisitos para mejorar la posición entre las mujeres y los hombres en una sociedad determinada³, lo cual es una condición previa para la transformación de género.

Inclusión social

La inclusión social se define como "el proceso de mejorar las condiciones en las que los individuos y los grupos participan en la sociedad, mejorando la capacidad, las oportunidades y la dignidad de las personas desfavorecidas sobre la base de su identidad".⁴ Los términos en los que los individuos o grupos participan en la sociedad dependen a menudo de su estatus social, que se basa en muchas dimensiones diferentes (género, orientación sexual, discapacidades, identidad étnica, etc.). Miramos estas dimensiones desde la perspectiva de un enfoque de interseccionalidad, que parte de la premisa de que varias identidades se cruzan entre sí y que en su combinación contribuyen a experiencias de opresión o privilegio.⁵ La exclusión social es creada por estructuras de desigualdad que se expresan a través de la negación de oportunidades, perspectivas desiguales de generación de ingresos y participación desigual en la vida política, cívica y cultural, y conduce a la discriminación, al estigma y a la reducción del protagonismo.⁶ La inclusión social y un enfoque de interseccionalidad nos obligan a acercarnos a los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) de forma integrada, reconociendo la naturaleza acumulativa de la exclusión social, ya que los que se quedan atrás en relación con uno de los ODS también tienden a quedarse atrás en otros (Kabeer 2011: 1).⁷ Sin la inclusión social, no se puede lograr la justicia social.

Objetivos

El objetivo de Swisscontact de promover la igualdad de género y la inclusión social es lograr:

- Igualdad de acceso a los recursos (económicos, sociales, culturales), activos (habilidades), oportunidades económicas y representación política y pública.
- Igualdad de agencia con respecto al poder de decisión sobre los ingresos, el tiempo, la carga de trabajo y el liderazgo.
- Igualdad de derechos a la propiedad, movilidad, ingresos y participación política.
- Impacto positivo en las normas de género, roles, instituciones, reconocimiento social, reducción de la violencia y bienestar.

El logro de estos objetivos en nuestro entendimiento depende de:

- Habilidades ocupacionales impulsadas por el mercado.
- Acceso a activos, servicios y recursos, incluidas las redes sociales.
- Capacidad para tomar decisiones y actuar en consecuencia.
- Control sobre los recursos, los beneficios y el tiempo (incluida la distribución de las tareas domésticas y el trabajo de cuidado).
- Normas y roles de género basados en la igualdad, incluido el reconocimiento social.
- Instituciones públicas y privadas que buscan la igualdad de género.
- Sistema de mercado con oportunidades de crecimiento.
- Leyes y reglamentos que reconocen la igualdad de derechos de mujeres y hombres, así como el acceso a servicios jurídicos, asesoramiento sobre asuntos laborales, acoso y derechos.

³ Véase: Instituto Europeo de la Igualdad de Género: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1397>

⁴ Véase: "Inclusion Matters" del Banco Mundial : <https://www.worldbank.org/en/topic/social-inclusion>

⁵ Véase: "Intersectionality: A Tool for Gender and Economic Justice", Women's Rights and Economic Change, 2004:

<http://www.intergroupresources.com/rc/Intersectionality%20-%20a%20Tool%20for%20Gender%20&%20Economic%20Justice.pdf>

⁶ Véase: "Leave no one behind", Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, 2016 :

<https://www.shareweb.ch/site/DDLGN/Documents/Leave%20no%20one%20behind%20RWSS%202016%20II.pdf>

⁷ Véase: "MDGs, Social Justice and the Challenge of Intersecting Inequalities", Naila Kabeer, 2011:

<https://www.shareweb.ch/site/DDLGN/Documents/Kabeer%20Challenge%20of%20intersecting%20inequalities%20short.pdf>

3. Principios

Swisscontact integra la perspectiva de género como parte esencial de su organización, en proyectos de integración de género y proyectos específicos de género. La inclusión social es integrada en Swisscontact como organización y en todos sus proyectos. En todas estas áreas, Swisscontact se basa en los siguientes principios:

- Swisscontact reconoce la igualdad de género y la inclusión social como requisitos previos para el desarrollo sostenible, el crecimiento económico y la justicia social.
- Para que se puedan integrar eficazmente, la igualdad de género y la inclusión social deben formar parte de la cultura de la organización y depende del compromiso de todo el personal y de la dirección en su conjunto.
- Para aplicar la política de igualdad de género e inclusión social, se necesita sensibilidad, reflexión y competencias específicas, que deben adquirirse a través de una formación continua y una cultura organizativa transparente.
- Reconocemos que el género y las diversas formas de exclusión son campos muy complejos que requieren una comprensión profunda, ya que se entrecruzan con múltiples dimensiones de marginación y discriminación.
- Swisscontact reconoce la igualdad de género y la inclusión social como una cuestión de derechos humanos que incluye normas y derechos no negociables y reconoce que las normas, roles, obstáculos y oportunidades de género, sociales y culturales son específicos de cada contexto.
- La igualdad de género y la inclusión social sólo pueden lograrse mediante un esfuerzo combinado de los actores dentro de un sistema. Reconocemos que se necesitan alianzas sólidas con organizaciones, instituciones y profesionales calificados para lograr la igualdad de género y la inclusión social.
- Reconocemos que la transformación de género es un medio para crear empleabilidad, ingresos y puestos de trabajo, para reducir el riesgo de violencia y aumentar el poder de decisión y el bienestar.

4. Implicaciones

Swisscontact se compromete con la siguiente agenda de 7 puntos para asegurar la igualdad de género dentro de la organización y en sus proyectos:

1. Políticas y prácticas internas basadas en la igualdad de género y la diversidad social

Swisscontact se asegura de que sus políticas y prácticas internas sean equitativas e inclusivas. En particular, esto incluye las políticas y prácticas de RRHH, seguridad, comunicación y presupuestación. Por lo tanto:

- Esperamos de todo nuestro personal que afirme la política de igualdad de género e inclusión social y que la tenga en cuenta en la contratación y la promoción.
- Capacitamos al personal de la oficina central, de las oficinas regionales y de país, así como los equipos de los proyectos para que estén sensibilizados con respecto a la igualdad de género y la diversidad.
- Aspiramos a lograr diversidad en la fuerza laboral, un equipo directivo y gerencial de nivel medio y superior equilibrado en función del género (40% mujeres u hombres) y tratar de reducir las desigualdades de género en la contratación y remuneración.
- Buscamos el equilibrio entre la vida laboral y familiar de nuestros empleados y empleadas.
- Invertimos en el desarrollo de capacidades de los puntos focales y asesores de género.
- Informamos regularmente sobre asuntos de género y diversidad dentro de la organización. Los asesores temáticos, junto con las comunidades de práctica, dirigen el proceso institucional de definición, recopilación y análisis de datos internos relacionados con género.
- Promovemos que los materiales de comunicación de los proyectos se preparen con lenguaje inclusivo y no sexista.

2. Análisis de género y del contexto en los proyectos

Las normas locales, las desigualdades y las dinámicas de poder deben tenerse en cuenta a la hora de diseñar los proyectos. Esto significa que las normas, las barreras y los obstáculos, así como la intersección de los diferentes tipos de discriminación, desventajas y oportunidades, deben ser comprendidos firmemente desde el comienzo de un proyecto (por ejemplo, la interseccionalidad entre género, etnia, religión, pobreza, etc.). Cada proyecto incluirá recursos para un análisis exhaustivo del contexto que explore el género y la diversidad y reconozca las necesidades, intereses y obstáculos heterogéneos de mujeres y hombres según el campo de la intervención. Este análisis identifica a los grupos vulnerables y excluidos y profundiza en las razones de su exclusión y vulnerabilidad con respecto al acceso, la agencia y los derechos. El análisis de contexto se realiza alineado con una perspectiva sistémica, que considera las oportunidades, los obstáculos, el acceso, la agencia, la participación, las normas, los reglamentos y los servicios. El análisis de género se realiza por separado o como parte de la medición de línea de base, y produce datos cuantitativos y cualitativos. Los resultados del análisis de género se incorporan en la planificación de las intervenciones, en las cadenas de resultados, en la definición de indicadores e instrumentos de seguimiento y medición, y en la selección de socios estratégicos.

3. Alianzas estratégicas

Swisscontact establece alianzas estratégicas sólidas con organizaciones que tienen un entendimiento común de la igualdad de género y la inclusión social. Junto a profesionales calificados, estas organizaciones están ancladas en los sistemas donde trabajamos, refuerzan los resultados positivos e influyen en el empoderamiento social y económico y mejoran el cambio estructural y los debates sobre políticas. Swisscontact identifica socios potenciales, desarrolla objetivos, realiza procesos de debida diligencia y proporciona herramientas e instrumentos para que los socios generen un impacto positivo de género. Además, Swisscontact capacita y sensibiliza a los socios que proveen servicios a los proyectos para garantizar una alta calidad en los resultados de igualdad de género e inclusión social.

4. Actividades afirmativas

La experiencia ha demostrado que, en algunos casos, los proyectos deben considerar acciones afirmativas específicas y adaptar los servicios a determinados grupos destinatarios. Esto significa que en algunos casos es necesario adoptar medidas de equidad para lograr la igualdad.⁸ Se trata de incentivos, intervenciones y servicios específicos para grupos vulnerables o excluidos en el contexto particular de cada programa, aunque estos no sean el objetivo principal de las intervenciones del programa. Para diseñar estas acciones específicas, aplicamos un enfoque de ciclo de vida sensible a las normas culturales locales. Nuestro trabajo se basa en un enfoque de derechos humanos, las acciones afirmativas apuntan a la transformación de género y siguen como requisito mínimo el principio de "acción sin daño".

5. Involucrar a la comunidad

Swisscontact trabaja en estrecha colaboración con actores a nivel comunitario, regional y estatal. Los hombres y los jóvenes deben participar explícitamente en los procesos de igualdad de género y en las intervenciones de empoderamiento económico de la mujer.

6. Participación igualitaria de hombres y mujeres

Swisscontact diseña los proyectos de manera que permitan la participación igualitaria de hombres y mujeres en las actividades del proyecto y que los beneficios del proyecto se distribuyan equitativamente entre hombres y mujeres. Además, analizamos e integramos, como parte de nuestra gestión adaptativa de proyectos, la manera como participan algunos grupos específicos y cuál es el impacto del proyecto en la relación entre hombres y

⁸ La equidad se refiere al principio que se basa en la idea de la igualdad moral y que cuenta en el cálculo moral cuando se trata de personas diferentes (Jones, 2009: www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/4577.pdf). Significa "tratar a las personas con la misma preocupación y respeto (Dworkin, 1983); y que la noción de que los casos iguales deben ser tratados como iguales, con beneficios (o cargas) similares para ser disfrutados (o sufridos) por personas similares". (ibid.:13).

mujeres. Para generar resultados e impactos positivos y transformadores de género, los proyectos deben considerar acciones afirmativas respecto al acceso a recursos, oportunidades y derechos alineados con las metas y actividades planificadas.

7. Monitoreo, presentación de informes y evaluación sensible a género

Los datos desagregados por sexo son cruciales para monitorear los proyectos y para medir los resultados y los impactos relacionados con la igualdad de género. Recopilamos datos desagregados por sexo en todos nuestros proyectos para todos los indicadores en todos los niveles y aspiramos a una mayor desagregación basada en el estatus social. Además, medimos el cambio con indicadores cuantitativos y cualitativos definidos por cada proyecto. Basándonos en la información sobre género y exclusión social, adaptamos continuamente nuestras intervenciones de proyectos y documentamos nuestras experiencias.