

---

# Estrategia de Género

---

**CENTRO DE  
ESTUDIOS RURALES  
Y DE AGRICULTURA  
INTERNACIONAL  
2018**





## 1. INTRODUCCIÓN

Como se recoge en nuestra PEC 2011-2018 “CERAI somos una ONG de Desarrollo Rural que trabaja para ser motor del cambio de las comunidades campesinas de nuestro entorno de actuación, ayudándolas a que consigan su autosuficiencia alimentaria de forma sustentable y ecológica, preservando su identidad cultural y la integridad de sus recursos, mediante la cooperación internacional y el desarrollo rural, la sensibilización y concienciación y la equidad de género. Promovemos la soberanía alimentaria, la agroecología, un desarrollo rural sostenible, y el reconocimiento y visibilidad del papel de la mujer campesina”

Sin embargo, el actual reto es llevar a la práctica esas prescripciones legales; la transversalización del género, en las intervenciones de las organizaciones y al interior de la misma, requiere de compromisos más sistemáticos para alcanzarla.

CERAI, con la elaboración de esta política de género, y su aprobación por el máximo órgano de gobierno de la Asociación, pretende establecer ese compromiso sistemático para alcanzar la equidad de género, a nivel interno y en su trabajo como organización de Cooperación, Formación y Educación para el Desarrollo.

La motivación para alcanzar la equidad de género a todos los niveles no descansa sólo sobre la base de la justicia, sino también en la seguridad de que nos aportará una visión de conjunto más amplia e integradora y nos permitirá una mayor coherencia en todas nuestras intervenciones.

Un factor esencial para que el cambio sea sostenible es la equidad de género. Por ello, constituye uno de los valores fundamentales hacia los cuales se orienta nuestra labor.



## 2. ESTRATEGIA DE GÉNERO: OBJETIVOS, DESTINATARIOS, ÁMBITO DE APLICACIÓN

El **objetivo de la estrategia** es promover la equidad de género, tanto en el marco de nuestras actividades y acciones como dentro del CERAI. La Estrategia de Género del CERAI aspira también a incrementar las medidas centradas en la equidad de género.

Con ello se pretende se favorecer la coherencia y aprovechar las sinergias entre el enfoque transversal de género en nuestras acciones y actividades y la equidad de género dentro de la organización.

La Estrategia de Género **está dirigida a** los trabajadores y las trabajadoras, socios y socias, colaboradores y colaboradoras de CERAI.

Como entidad consideramos que la equidad de género promovida en la organización constituye un fundamento de corresponsabilidad y coherencia, frente a otras entidades, instituciones y la sociedad en general allí donde cooperamos.

En conjunto debemos poner en práctica y dar vida a la estrategia en **acciones concretas** tanto internas como enmarcadas en nuestras actividades y acciones. En este sentido, basado en nuestra propia experiencia y en las acciones y enfoques de organizaciones con las que colaboramos o hemos colaborado, para impulsar la equidad de género en nuestras actuaciones, suele requerirse una combinación de medidas: por un lado, medidas para impulsar la transversalidad del enfoque de género en los sectores de actuación y, por otro, medidas destinadas específicamente a promover la equidad de género.



## 3. MARCO ESTRATÉGICO

### 3.1. Objetivo General

El objetivo General la Estrategia de Género se define de la siguiente manera: **CERAI promueve la equidad de género en el marco de sus actuaciones, así como en la organización.**

### 3.2. Ejes Estratégicos

La estrategia de género la se basa en cinco ejes estratégicos complementarios:

1. **Voluntad política y rendición de cuentas:** La junta directiva, equipo técnico y el conjunto de la asociación apoyan la transversalización de la equidad de género y aseguran el seguimiento de la aplicación de la estrategia.
2. **Cultura organizativa:** Los reglamentos y códigos de conducta dentro de la empresa promueven la equidad de género.
3. **Igualdad de género dentro de la organización:** Sinónimo de una cooperación equitativa de hombres y mujeres y equilibrio de género en las distintas funciones y tareas en la organización.
4. **Competencia en materia de género:** Conocimiento compartido sobre los desequilibrios de género y los enfoques que se aplican para superarlos.
5. **Adaptación de los procesos:** Diseño con enfoque de género de todos los procedimientos e instrumentos de la estructura interna y externa, en particular de la gestión de contratos y de cooperación así como de la gestión de la calidad.

#### 3.2.1. Voluntad política y rendición de cuentas

La equidad de género es un tema que debe abordarse a nivel político y directivo.



La Junta Directiva de CERAI pone de relieve claramente el carácter obligatorio de la Estrategia de Género asumiendo un papel determinante en la conducción y la aplicación.

Nombra a uno de sus miembros como interlocutor o interlocutora en materia de género y cada año se hará un balance de la situación en la asamblea.

El Director o Directora da ejemplo y hace suyo, a nivel interno y externo, el fomento de la equidad de género como elemento clave las acciones, actividades y actuaciones en el ámbito de la formación, educación y de la cooperación. Los directores y directoras de los departamentos, y las áreas de trabajo promueven, en sus respectivos ámbitos de competencia, que se rinda cuentas sobre la manera en que se aplica la estrategia y fomentan que se extraigan conclusiones a través de la realización de evaluaciones de los resultados internas y externas.

Los coordinadores y las coordinadoras país velan por que se otorgue atención prioritaria a la equidad de género a nivel de país y que esto se traduzca en medidas. Los y las responsables geográficos velan por que se designe personas responsables en materia de género a nivel nacional, y se los o las incorpore a los principales procesos y se les asignen los recursos necesarios de tiempo y financieros. En los proyectos, programas y actividades dirigidos desde España, son los directores y directoras de las actuaciones quienes aseguran la cooperación para alcanzar los objetivos convenidos para fomentar la equidad de género y se involucre a personas especializadas en materia de género en dichos proyectos y programas y actividades.

**Objetivo 1. Institucionalización de un espacio de trabajo que dotado de los recursos humanos y económicos necesarios, y con el apoyo de los órganos de decisión de la organización, impulse y de seguimiento al cumplimiento de la presente política de género.**



**Acción 1.1.** Designar en la Junta Directiva una persona interlocutora para el género, y promover una reunión de género anual integrado por al menos una persona de cada área.

**Acción 1.2.** Integrarnos en redes, tanto de mujeres como de organizaciones mixtas, europeas o internacionales, y establecer alianzas estratégicas con organizaciones de mujeres o feministas cuyo objetivo sea la promoción de la equidad de género.

### **3.2.2. Cultura organizativa**

En esta componente de la estrategia se plasma nuestra orientación a los valores dentro y fuera de la organización.

Compete la directora o la directora, los directores y las directoras en los departamentos, delegaciones y áreas de actividad, así como a los responsables y las responsables geográficas, tomar medidas adicionales para integrar el enfoque de género en la cultura organizativa.

Para ello se propone integrar el enfoque de género en los objetivos operativos anuales de la organización, así como en los documentos de trabajo y estratégicos de la organización

La cultura de la organización también se expresa en la forma en la que nos comunicamos. Por ello se hace hincapié en integrar el enfoque de género en nuestras comunicaciones promoviendo un lenguaje inclusivo y no sexista.

### **Objetivo 2.- Transversalización del género en nuestra organización**

**Acción 2.1.** Incluir en los planes operativos, documentos de trabajo y estratégicos objetivos relativos vinculados a la equidad de género.



**Acción 2.2.** Incorporar la equidad de género en todos los materiales elaborados por CERAI, utilizando un lenguaje inclusivo no sexista.

### **3.2.3. Igualdad de género dentro de la organización**

La equidad entre hombres y mujeres dentro de la organización es otra dimensión de la igualdad de oportunidades en el CERAI. Constituye a la vez un reconocimiento y un posicionamiento en materia de política con las personas.

La integración transversal del enfoque de género en el marco de nuestra actividad y la estrategia de equidad de género dentro de la organización son igualmente importantes y responden a una orientación estratégica común de la organización. A fin de asegurar los efectos de sinergia, se designan a él o la representante responsable de la gestión de las personas la responsabilidad del seguimiento de la aplicación de la estrategia para la equidad de género dentro de la organización.

El objetivo de la estrategia de equidad de género es que todos los departamentos en que las mujeres están hasta ahora escasamente representadas tomen medidas para que a largo plazo la proporción de mujeres sea del 50%. En particular, en particular a incrementar la presencia de las mujeres en el extranjero, así como en puestos directivos.

Por otra parte, se prevé reforzar la presencia de hombres en otros departamentos y otros tipos de funciones, a fin de alcanzar una plantilla equilibrada.

Una buena parte de las medidas previstas apunta a mejorar la compatibilidad del trabajo y la familia para hombres y mujeres. La acción positiva será de aplicación en promoción y movilidad interna, contratación de nuevo personal y acceso a la formación.



**Objetivo 3. Tendencia permanente a la consecución de la paridad en la organización. Se buscará la coherencia en la distribución de mujeres y hombres de CERAI en los distintos niveles de responsabilidad de la organización**

**Acción 3.1.** Aplicar la acción positiva a favor de hombres o mujeres, en igualdad de condiciones, en aras a lograr la paridad de sexos en los distintos equipos de trabajo y en los distintos niveles de responsabilidad en cada uno de ellos.

**Acción 3.2.** Adecuar los documentos y acuerdos sobre funcionamiento interno y régimen de las personas de la organización, con el fin de incluir el objetivo de la tendencia permanente a la paridad en los distintos equipos de trabajo y en los distintos niveles de responsabilidad y la opción por la acción positiva en los términos señalados.

**Acción 3.3.** Dar seguimiento permanente a los casos de aplicación de la acción positiva y evaluar, anualmente, si se avanza hacia la paridad en los distintos niveles de responsabilidad de la organización.

#### **3.2.4. Competencia en materia de género**

Para promover el enfoque para superar la inequidad de género se deben tener conocimientos sobre los desequilibrios de género, pero también sobre los resultados que pueden tener los enfoques de cambio. La mejora de conocimientos puede apoyarse en una gestión del conocimiento bien fundada, que pone énfasis en el aprendizaje de ejemplos positivos extraídos de la práctica.

Lo esencial es que todos los trabajadores y las trabajadoras, socios y socias, voluntarios y voluntarias, colaboradores y colaboradoras de CERAI puedan tener rápidamente acceso a las informaciones que necesiten.





Apoyándonos en la gestión de conocimientos queremos, además, elaborar y dar a conocer de manera más selectiva, a nivel interno y externo, nuestras soluciones y nuestros éxitos.

Las persona responsables de la gestión de personas desempeña un papel decisivo en el desarrollo de competencias en materia de género y, por ello, se ha propuesto adquirir y ampliar su competencia de asesoramiento sobre este tema dentro de los distintos sectores.

Los y las trabajadores y trabajadoras, socias y socias, voluntarios y voluntarias, colaboradores y colaboradoras de CERAI que parten al extranjero pueden familiarizarse con el ámbito temático género y equidad en cursos de formación y capacitación.

Para consolidar la competencia en materia de género en la organización, también es necesario tener en cuenta la sensibilidad y conocimientos en enfoque de género en la selección de personal y fomentar estas cualidades en las actividades de desarrollo profesional, tanto en la incorporación de los nuevos trabajadores y nuevas trabajadoras, como en la capacitación paralela al trabajo.

**Objetivo 4. Desarrollo de un Plan de Formación que permita la profundización progresiva en los ámbitos técnico, político y personal de la equidad de género.**

**Acción 4.1.** Incluir, dentro del Plan de Formación del CERAI, sesiones formativas para todo el personal, y para equipos de trabajo concretos, sobre las implicaciones del trabajo con enfoque de género.

**Acción 4.2.** Promover y facilitar la participación del equipo técnico del CERAI en cursos, talleres, encuentros... que posibiliten la implementación de herramientas técnicas para la incorporación y el análisis del impacto de género en todas nuestras acciones, actividades y actuaciones.



**Acción 4.3.** Incluir en el informe anual la formación impartida, la valoración de las personas que han participado, y la propuesta formativa para el año siguiente.

### **3.2.5. Adaptación de los procesos**

La transversalización del enfoque de género se habrá llevado a cabo con éxito cuando se hayan integrado aspectos de género en todos los procesos de CERAI. En este contexto destacan por su importancia la gestión de la estrategia –que abarca la planificación, la dirección, la medición de los resultados y el aprendizaje de la experiencia– y la gestión de calidad.

Al efectuar el seguimiento y la evaluación de los resultados, siempre es preciso examinar los resultados sobre ambos géneros, registrar los resultados en los informes correspondientes y aplicarlos en el trabajo. Para asegurar que esos procesos se lleven a cabo con éxito, la transversalización del enfoque de género está incorporada en los documentos fundamentales de orientación para la gestión. Los distintos responsables garantizan su aplicación en sus ámbitos de competencia.

### **Objetivo 5.- Transversalización del género en nuestras acciones, actividades y actuaciones de cooperación, formación y educación.**

**Acción 5.1.** Incorporar en los proyectos y programas de cooperación, formación y educación indicadores específicos que permitan verificar, por un lado, la participación de las mujeres en cada fases del ciclo de vida de los proyectos y programas de cooperación, formación y educación así como los recursos destinados a la transversalización del género en cada uno de ellos.

**Acción 5.2.** Elaboración de informes periódicos, con recomendaciones de actuación, sobre la implementación del género en los proyectos y programas de cooperación, formación y educación.



**Acción 5.3.** Realizar sistematizaciones periódicas de los avances de la organización en materia de género, con el fin de consolidar las aportaciones y de dar transparencia al proceso.

## 4. APLICACIÓN

### 4.1. Organización

El marco estratégico de la Estrategia de Género es vinculante para toda la organización.

La responsabilidad de la aplicación de la Estrategia de Género recae sobre el director técnico o la directora técnica y, en segundo lugar sobre los directores y directoras de los departamentos, áreas y delegaciones, así como sobre los coordinadores y las coordinadoras de país. Su ejecución atañe a los trabajadores y trabajadoras, voluntarios y voluntarias, socios y socias, colaboradores y colaboradoras de CERAI.

La ejecución concreta de la estrategia descansa sobre los hombros de muchas personas. Para alcanzar los objetivos de la Estrategia de Género, cada unidad organizativa formula sus propias pautas de actuación, de acuerdo con la gama de sus actividades, y asigna a su aplicación los recursos personales y financieros requeridos.

Muy importantes son los y las responsables de proyectos, así como el personal nacional y el personal enviado al extranjero, apoyados por los interlocutores e interlocutoras en materia de género en la estructura externa y en la Central.

La aplicación de la Estrategia de Género se debate en una reunión operativa periódica cada año. La reunión operativa desempeña la función de un grupo de conducción para el tema género, y en ella se concretan las orientaciones de la política organizativa.



El interlocutor o la interlocutora en materia de género de la Junta Directiva, junto con los interlocutores e interlocutoras de género del equipo designado para la aplicación de la Estrategia de Género.

#### **4.2. Pautas de actuación**

Compete a los departamentos, áreas y delegaciones, sobre la base de los cinco elementos del marco estratégico, dar contenido a dichas pautas, hacerlas operativas (por ejemplo, a través de los objetivos anuales) y ponerlas en práctica dentro de su propia planificación de trabajo.

#### **4.3. Recursos**

Para que la Estrategia de Género pueda llevarse a la práctica con éxito, las unidades organizativas responsables están obligadas a asignar género el tiempo y los recursos financieros que necesitan para la ejecución profesional de las tareas. Se necesitan, además, recursos financieros para poder organizar cursos de capacitación y reuniones de redes y/o, según el caso, participar en ellas. CERAI asignará un presupuesto anual suficiente para las medidas acordadas en la Estrategia de Género.

#### **4.4. Seguimiento**

Los directores y directoras de los departamentos y áreas son responsables de la aplicación y el seguimiento de la Estrategia de Género en sus ámbitos de trabajo respectivos. El interlocutor o la interlocutora en materia de género de la organización, en colaboración con las personas seleccionadas en materia de género de las diversas unidades organizativas, compila los resultados obtenidos en toda la organización, vigila el seguimiento, y examina el grado de aplicación de la Estrategia de Género y presenta anualmente un informe sobre su aplicación a la Junta Directiva.