

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GENERO



Dirección responsable: Dirección de Proyectos

Aprobado por: Junta directiva 15 de Enero de 2020

Fecha próxima revisión: 2023

Idiomas disponibles: Castellano.

Aplicable a: Asperpol

Documentación relacionada:

- Plan de voluntariado
- Código ético de conducta

asperpol@gmail.com

Trabajar desde la perspectiva de género es una condición indispensable para garantizar la pertinencia, la calidad, el impacto, la eficacia, la eficiencia y la sostenibilidad de todas nuestras actuaciones



Tabla de contenido

Introducción	6
Justificación.....	7
Trayectoria previa pro equidad de género	7
Marco de referencia	8
Nuestro compromiso.....	14
Alcance	16
Proceso de construcción de la política.....	17
Características del proceso y agentes implicados.....	18
Metodología utilizada	19
Implementación, seguimiento y evaluación	21
Glosario	23
Bibliografía	27
ANEXO I PLAN DE ACCIÓN PRO EQUIDAD DE GÉNERO	28
Apuesta estratégica pro equidad de género.....	28

Introducción

Durante la celebración de la Plataforma de Beijing en 1995, las Naciones Unidas declararon la equidad de género como principio fundamental a integrar en todas las políticas y programas. Bajo el paradigma del Desarrollo Humano Sostenible (DHS), ha quedado consensuado a nivel internacional que no es posible la promoción del desarrollo sin tener en cuenta la situación de desigualdad en la que viven las mujeres en todas partes del mundo, incluida nuestra sociedad. Así pues, ASPERPOL, como organización de desarrollo, ha asumido la necesidad de integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos organizativos, así como en todos sus programas, proyectos y acciones, de manera que sea un eje central de cualquier proceso institucional. Por otro lado, promover la equidad de género y los derechos de las mujeres y las niñas es una cuestión de justicia social, pero, además, trabajar desde la perspectiva de género es una condición indispensable para garantizar la pertinencia, la calidad, el impacto, la eficacia, la eficiencia y la sostenibilidad de todas nuestras actuaciones. Por ello, la equidad de género es inseparable de la identidad de ASPERPOL, pues está vinculada de manera intrínseca a nuestros fundamentos institucionales (misión, visión, valores y principios), a los objetivos contemplados, así como a las herramientas con las que trabajamos.

Justificación

Trayectoria previa pro equidad de género

En la trayectoria de ASPERPOL se identifican varios momentos importantes para los avances en el ámbito de la equidad de género.

Es en 2017 cuando una mujer ocupa y desarrolla la creación de la ONGD, impulsando el trabajar desde una perspectiva de género, en un mundo, el policial, totalmente masculinizado.

Es en 2019, cuando la entidad viaja a África y se percata de sus necesidades prácticas (educación, salud, seguridad, etc.), cuando la entidad apostó por proyectos, más orientados a la promoción de los intereses estratégicos de género.

ASPERPOL apuesta por la paridad en el seno de su Junta Directiva, de manera paralela al incremento de la presencia de mujeres en el máximo órgano de gobierno de la institución, la junta directiva. Todos estos avances no constituyen pasos aislados y

descoordinados respecto al devenir institucional, sino que sirven de preludeo para la apuesta pro equidad de género que da inicio a este proceso a principios de 2020, y que hoy se consolida con esta Política de Género y el correspondiente Plan de Acción Pro equidad de Género (ver Anexo I), dando así continuidad a una apuesta política, estructural y sostenible.



Marco de referencia

La equidad entre géneros es un principio consustancial a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, además de una necesidad estratégica para la construcción de una sociedad más justa y cohesionada.

Asimismo, la promoción de la equidad entre mujeres y hombres y la participación de las mujeres en igualdad de condiciones como agentes de cambio en los procesos económicos, sociales y políticos, son condiciones sine qua non para romper el ciclo de pobreza y la exclusión, así como un requisito indispensable para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. De hecho, este enfoque se recoge a través del quinto de los mismos: “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas”.

A nivel más normativo, ASPERPOL, con el objetivo de defender la equidad entre mujeres y hombres como derecho y como deber, establece su Política de Género dentro del siguiente marco, afirmando y ratificando su compromiso con los estándares en él contemplados:

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979. Proclama el principio de igualdad entre mujeres y hombres, y es el primer instrumento internacional jurídicamente vinculante que prohíbe la discriminación con la mujer y obliga a los Gobiernos a adoptar acciones positivas para promover la equidad de género. En su artículo 2, sus miembros se comprometen a **“asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de este principio”**.

Convención sobre los Derechos de la Niñez¹ , aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1989. Es el primer instrumento internacional que reconoce a las niñas y a los niños como titulares activos de sus derechos. Uno de los principios básicos sobre los que se cimienta la convención es el de No Discriminación, en virtud del cual, y tal como se expresa en el artículo 2, “los Estados Parte respetarán los derechos enunciados en la presente convención y asegurarán su aplicación a cada niño y niña sujetos a su jurisdicción, sin distinción alguna, independientemente de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional, étnico o social, la posición económica, los impedimentos físicos, el nacimiento, o cualquier otra condición del niño o de la niña, o de sus progenitores o representantes legales”. Asimismo, **“los Estados Partes tomarán todas las medidas**

¹ El nombre oficial en castellano de la convención aprobada por la Organización de las Naciones Unidas en 1989 es Convención sobre los Derechos del Niño. No obstante, debido a la aplicación de la perspectiva de género, y comenzando por la adopción del uso de un lenguaje no sexista, en Educo hemos convenido referirnos a ella como Convención sobre los Derechos de la Niñez.

apropiadas a fin de garantizar que el niño o niña se vean protegidos contra toda forma de discriminación”.

*En el caso particular de **ASPERPOL**, no podemos obviar que el compromiso con la realización efectiva de los Derechos de la Niñez impregna desde nuestros fundamentos institucionales (misión, visión, principios y valores) hasta la metodología que aplicamos para el desarrollo e implementación de programas y proyectos (enfoque de Derechos de la Niñez). Por ello, y en particular en base a uno de los principios clave de la anteriormente mencionada convención, el de la No Discriminación, resulta innegable que la equidad de género debe constituirse como un compromiso institucional esencial para garantizar la coherencia con nuestro ideario y con este enfoque de derechos que preconizamos.*

- Tratado de Maastricht (anteriormente, Tratado de la Unión Europea 1992). Desde su entrada en vigor el 1 de noviembre de 1993, la igualdad entre mujeres y hombres es consagrada formalmente como un principio fundamental de la Unión Europea. De acuerdo con su artículo 2, “la Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres”.
- III Conferencia Mundial sobre la Mujer de las Naciones Unidas (Nairobi, 1985). Aunque no se trata de una iniciativa legal propiamente dicha, esta conferencia significó un gran avance en las políticas de igualdad y establece por primera vez el concepto de transversalización de género. A partir de este planteamiento, se promueve que el principio de igualdad trascienda de los sectores tradicionales de debate (educación, trabajo, etc.) y se implante como un objetivo global, es decir, como un principio estructural.
- IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de las Naciones Unidas (Beijing, 1995). Igual que en la anterior, en esta conferencia se realiza un llamamiento a todos los Estados para que asuman el compromiso de un reparto igualitario de poder, en todas las áreas de la vida social, entre mujeres y hombres.

Nuestro compromiso

La propia entidad ASPERPOL se centra en la promoción de sociedades justas y equitativas que garanticen los derechos de las personas. Por ello, mediante esta política expresamos nuestro firme compromiso con la consecución efectiva de la equidad de género en el quehacer institucional, tanto en el plano programático como en el propiamente organizacional, y siguiendo tres principios básicos:

- Integrar de manera coherente esta política en todos los procesos de toma de decisiones y en todas las actuaciones que se lleven a cabo en la organización.
- Apoyarnos en la difusión de esta Política de Género entre nuestro equipo humano y organizaciones socias, así como entre cualquier otra parte interesada y público en general, para trabajar en el ámbito de la sensibilización pro equidad de género.
- Mantener en el seno de la organización una reflexión permanente en materia de equidad de género.

Trabajaremos desde un enfoque de género y basado en los derechos humanos (EGiBDH), y a través de la aplicación de las estrategias de transversalización de la perspectiva de género, empoderamiento de las mujeres y cambio organizacional pro equidad de género de manera complementaria, consiguiendo adicionalmente:

- Mayor coherencia, fortalecimiento y legitimación de otros discursos de la organización: justicia social, Derechos de la Niñez, etc.
- Refuerzo de la identificación que las mujeres y los hombres que integran la organización sienten hacia la misma, haciéndola más eficiente y sostenible.
- Mayor reconocimiento y credibilidad entre nuestras organizaciones socias, así como entre las instituciones y administraciones que apoyan y financian procesos de desarrollo.

Alcance

La presente política es de aplicación a todo el equipo humano de ASPERPOL:

- i. Junta directiva
- ii. Personal voluntario
- iii. Cooperantes
- iv. Socios colaboradores

Asimismo, otras partes implicadas, como las organizaciones socias, el personal consultor e investigador o personas en visita a los programas y proyectos en terreno (personas colaboradoras, personal de medios de comunicación, etc.) deberán mantener un comportamiento acorde con esta política durante el periodo de relación correspondiente. En el caso de las organizaciones socias, ASPERPOL promoverá que cuenten con su propia política pro equidad de género (si no fuera ya el caso), proporcionando apoyo para su elaboración e implementación, en la medida de lo posible.

Proceso de construcción de la política

La política plasmada en este documento surge de un proceso de construcción participativa y refleja tanto el posicionamiento de ASPERPOL como las líneas de acción identificadas como claves para el avance de la organización respecto a la equidad de género. Es por ello por lo que se inicia un proceso organizacional que tiene como metas:

1. Generar un espacio de reflexión interna sobre cómo ASPERPOL entiende su compromiso con la equidad de género.
2. Revisar la organización en clave de equidad de género, para identificar las áreas prioritarias de acción, no solo en lo que se refiere a sus programas y proyectos, sino también a su funcionamiento interno.
3. Acordar unas líneas de trabajo y materializarlas en un plan de acción pro equidad de género, con objetivos, resultados, actividades e indicadores que permitan medir los avances conseguidos y hacer seguimiento de su implementación.

Características del proceso y agentes implicados

Un proceso de construcción participativa como el desarrollado para definir esta política requiere de unas condiciones previas para garantizar su viabilidad y sostenibilidad. En este sentido, el proceso de reflexión organizacional pro equidad de ASPERPOL ha estado marcado por las siguientes características:

- a) Ha sido aprobado por el equipo directivo de la ONG: la voluntad política es un requisito fundamental para iniciar cualquier proceso de cambio. El aval institucional es clave para que la organización se apropie del compromiso pro equidad adquirido y para garantizar que se pongan los medios para materializar e implementar la política construida.
- b) Ha estado liderado por un grupo motor heterogéneo: este ha sido un proceso participativo con vocación de recoger la pluralidad de la ONG. Por ello, el grupo que ha liderado la construcción de la política ha estado conformado por mujeres y hombres provenientes de diferentes áreas de la ONG.
- c) Ha contado con una figura referente legitimada por la institución para coordinar la dinámica del grupo motor y la interlocución de este con otras áreas de la organización y con las instancias de decisión.
- d) Ha recogido visiones de diferentes personas de la organización no integrantes del grupo motor. Las reflexiones y debates iniciales se han generado en el seno del grupo motor, pero, a través de entrevistas personales y grupales, el proceso ha incorporado las visiones, percepciones y experiencias de personas externas al grupo.

Metodología utilizada

El proceso para la construcción de la Política de Equidad de Género de Asperpol se desarrolló entre los meses de enero y marzo de 2020. Se estructuró en cinco sesiones de trabajo del grupo motor, más una serie de entrevistas y reuniones complementarias con otras personas y áreas de la organización.

Dicho proceso estuvo liderado por el grupo motor, la junta directiva, cuyas sesiones de trabajo fueron diseñadas como talleres de análisis, reflexión e intercambio, aplicando una metodología de retroalimentación:

- En las sesiones presenciales se trabajó en base a dinámicas, preguntas generadoras de reflexiones, debates en plenario y ejercicios de análisis individuales y en grupos.
- De una sesión a otra, se propusieron tareas individuales y grupales a realizar por las personas integrantes del grupo motor.
- En la sesión subsiguiente, se compartieron las tareas realizadas y se propusieron nuevas dinámicas para trabajar otros temas.

La metodología utilizada se orientó a ir descubriendo, de una forma participativa, cuáles eran las claves principales de ASPERPOL respecto a la equidad de género, qué compromisos se querían adoptar y de qué manera se podían vehicular y materializar esos compromisos adquiridos. A través de este trabajo, además de obtener la información que permitió identificar claves para construir una política, se generaron capacidades de género en el grupo.

Así, se trabajaron los siguientes bloques de contenidos:

- Integración de la perspectiva de género en políticas y documentos clave institucionales
- Antecedentes de la entidad en cuanto al trabajo pro equidad de género
- Visión de equidad de género compartida
- Integración de la perspectiva de género en programas, proyectos y productos
- Estructura.
- Liderazgos y valores organizacionales

Por otro lado, las sesiones grupales estuvieron orientadas a conocer la sensibilidad y la visión sobre la equidad de género en la ONG provenientes de personas externas al grupo motor. Asimismo, se buscó recoger sus demandas y aportes concretos para perfilar los objetivos de la política y plan de acción de género.

Fruto de todas estas aportaciones, el grupo motor identificó las cinco líneas clave para la acción pro equidad de género en la ONGD que conforman el correspondiente plan de acción:

1. Apuesta estratégica pro equidad de género
2. Estructura organizativa igualitaria
3. Fortalecimiento de las capacidades del equipo en el ámbito de la equidad de género
4. Cultura organizacional con equidad de género
5. Transversalización de la perspectiva de género en todas las áreas de la organización.

Implementación, seguimiento y evaluación

La consecución de la equidad de género es responsabilidad de todas y cada una de las personas que formamos parte de esta institución, tal y como lo refleja el presente documento. Sin embargo, existen determinados actores considerados clave a la hora de hacerla efectiva, por lo que:

- Se designa una persona como Referente de Género a nivel institucional, que asume el papel protagónico por lo que respecta a la implementación de la presente política y al trabajo pro equidad de género. Se trata de una persona nombrada por las instancias de decisión pertinentes.
- Asimismo, se constituye la Comisión de Género, formada por una serie de miembros representativos de toda la ONGD que trabajan en coordinación directa con la persona Referente de Género y le brindan un apoyo directo.

Las funciones de este equipo especializado, formado por la persona Referente de Género más la Comisión de Género, se articulan en torno a cinco ejes principales:

- a) **Divulgación:** la presente política será difundida entre el equipo humano de Asperpol desde el momento de su aprobación, y formará parte del paquete de formación de acogida para los voluntarios de nueva incorporación. El equipo recibirá de igual modo información actualizada sobre la misma a raíz de las revisiones del documento, que se llevarán a cabo trianualmente.
- b) De manera general, esta política será difundida entre todos aquellos grupos de interés con los que Asperpol se relaciona a través de diversos medios, principalmente la página web institucional.
- c) **Implementación:** puesta en práctica de la presente política y su correspondiente plan de acción, asegurando el cumplimiento y la aplicación de los principios en ellos recogidos.
- d) **Seguimiento:** seguimiento y evaluación periódica de la situación y de los avances logrados, en particular por lo que respecta a la aplicación del plan de acción, a través del análisis de los indicadores en él contenidos.
- e) **Capitalización:** sistematización y divulgación de buenas prácticas y lecciones aprendidas.
- f) **Revisión:** esta política se revisará y actualizará cada tres años a partir de su fecha de aprobación. Dichas revisiones serán coordinadas por la Comisión de Género, quien facilitará los mecanismos y cauces para que cualquier persona de la organización pueda plantear las sugerencias o propuestas de mejora pertinentes. Las posibles modificaciones se presentarán a la junta directiva para su aprobación.

Glosario

Roles de género: conjunto de normas sociales y de comportamiento generalmente percibidas como apropiadas para los hombres y para las mujeres en un grupo o sistema social dado, y que determinan las responsabilidades y tareas que históricamente se les asignan. Tradicionalmente, los roles asignados a las mujeres y a los hombres han colocado a unas y a otros en una posición de poder y valor social distintos, por lo que trabajar por el desarrollo humano debe implicar cuestionar esta distribución para eliminar los desequilibrios de poder.

Igualdad de género: igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, y que se reconozca la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres.

Equidad de género: imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.

Enfoque GED (Género en el Desarrollo): estrategia de trabajo dentro del sector de la Cooperación para el Desarrollo que pone énfasis en el análisis de las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres. Según este enfoque, las relaciones de dominio y subordinación entre los géneros constituyen un obstáculo para la igualdad, por lo que establece que las políticas de desarrollo deben afrontar estas asimetrías de poder mediante el apoyo a procesos de empoderamiento, organización y autonomía de las mujeres.

Necesidades prácticas de las mujeres: son aquellas que facilitan la vida actual de las mujeres. Se presentan en mujeres concretas, son fácilmente identificables y están relacionadas con sus condiciones de vida cotidianas (alimentación, vivienda, servicios básicos, prestaciones sociales, etc.). Las mujeres aparecen como receptoras y estas necesidades pueden satisfacerse a corto plazo y con aportaciones materiales concretas, y pueden ser satisfechas sin que ello implique una modificación de los roles y relaciones de género tradicionales. Política de Equidad de Género · Asperpol 2020-23.

Intereses estratégicos de género: son aquellos que permiten cambiar la vida de las mujeres en el futuro. Se caracterizan por ser comunes a casi todas las mujeres, no son fácilmente identificables y tienen que ver con la posición de desventaja que ocupan en la sociedad (subordinación, discriminación, falta de poder, vulnerabilidad, pobreza, violencia, etc.). Permiten asimismo que las mujeres intervengan como participantes activas. Solamente es posible conseguirlos a largo plazo y mediante la sensibilización, la autoestima, la educación y la movilización política, y pueden dar poder a las mujeres y transformar los roles y relaciones de género tradicionales.

Transversalización de la perspectiva de género o mainstreaming: estrategia que plantea abordar la equidad de género no solo de manera sectorial, sino integrándose en “la corriente principal” de las organizaciones. Implica definir medidas específicas orientadas a abordar las desigualdades de género en todos los ámbitos de acción y áreas de una organización.

Empoderamiento de las mujeres: estrategia fundamental para generar y consolidar procesos de emancipación, desarrollo y crecimiento personal y colectivo. Que las mujeres se empoderen significa que fortalezcan sus capacidades y su protagonismo como grupo social, lo cual supone un cambio tanto individual (incremento de su autoestima, de su capacidad de decisión) como colectivo (aumento de su participación y organización). A través de su proceso de empoderamiento, las mujeres están en condiciones de erigirse en sujetos de cambio, de manera que puedan actuar para cambiar su situación y organizarse para modificar la posición que ocupan respecto a los hombres en los ámbitos social, político y personal.

Cambio Organizacional pro Equidad de Género (COpEG): enfoque que plantea que la meta de la equidad de género solo se puede conseguir si se contempla la transformación de las organizaciones que actúan como agentes del desarrollo. La metodología COpEG facilita que se visibilicen cuáles son estas dinámicas, rutinas y formas de funcionamiento que están produciendo desigualdades de género dentro de las organizaciones para, a partir de ahí, diseñar medidas concretas orientadas a prevenirlas y eliminarlas. La visión es integral, ya que se analizan todos los ámbitos institucionales, incluidos los valores y la cultura.

Cultura organizacional con perspectiva de género: sistema de normas, creencias y valores que determinan el funcionamiento y el comportamiento de las personas que integran una organización. Estas normas, creencias y valores pueden fijarse de manera informal, a través de pactos tácitos y asunción implícita de roles, o bien pueden establecerse como un sistema regulado, explícito y de conocimiento por parte de todos los miembros de la institución. La cultura de las organizaciones está muy condicionada por los valores vigentes en la sociedad, por las estructuras de poder existentes y por el sistema de desigualdades que subordina a las mujeres. Por tanto, una cultura organizacional con perspectiva de género implica hacer una revisión de las inercias que marcan los valores hegemónicos y que perpetúan desigualdades, y transitar hacia unas dinámicas de funcionamiento que pongan en valor la igualdad entre mujeres y hombres.

Análisis de género: herramienta para analizar las realidades y problemáticas sociales teniendo en cuenta que mujeres y hombres tienen situaciones, vivencias y experiencias diferentes. El análisis de género amplía la mirada y visibiliza las problemáticas y necesidades específicas de mujeres y de hombres, con el objetivo de identificar desigualdades y desventajas. Se trata de un punto de partida imprescindible para planificar una intervención social que no invisibiliza a las mujeres y responda a las necesidades de toda la población.

Integración de la perspectiva de género en programas y proyectos: integrar la perspectiva de género en los programas y proyectos de Cooperación Internacional y Acción Social implica lo siguiente:

- Llevar a cabo un diagnóstico de la realidad que incorpore herramientas de análisis de género.
- Visibilizar cómo las problemáticas que quiere abordar el programa o proyecto afectan de manera diferenciada a mujeres y a hombres.
- Plantear objetivos que respondan a las necesidades y demandas tanto de hombres como de mujeres de la población participante.
- Plantear objetivos que respondan a intereses estratégicos de las mujeres, y no solo a sus necesidades prácticas.
- Planificar acciones, con recursos asignados, que contribuyan a lograr aquellos objetivos orientados a los intereses estratégicos de las mujeres.

Bibliografía

1. united nations development programme. Mainstreaming de Género y Cambio Organizacional pro Equidad de Género [Internet]. Vol. Nota para. 2012 [cited 2020 Aug 28]. p. 1. Available from: https://www.americalatinagenera.org/es/documentos/centro_gobierno/FACT-SHEET-5-DQEH2707.pdf
2. Castro C. Introducción al enfoque integrado o mainstreaming de género [Internet]. Instituto Andaluz de la Mujer. 2003 [cited 2020 Aug 28]. Available from: <http://www.juntadeandalucia.es/iam/catalogo/doc/iam/2003/40.pdf>
3. ¿Cómo dices? Guía para una comunicación con Equidad de Género - Mugarik Gabe [Internet]. [cited 2020 Aug 28]. Available from: <https://www.mugarikgabe.org/es/2010/03/16/icomodicesguia-para-una-comunicacion-con-equidad-de-genero/>

ANEXO I PLAN DE ACCIÓN PRO EQUIDAD DE GÉNERO

Apuesta estratégica pro equidad de género

Objetivo 1. Diseñar y poner en marcha una estrategia operativa en el marco de una apuesta institucional pro equidad de género

RESULTADO	INDICADORES	ACTIVIDADES	CALENDARIO	RESPONSABLE
Resultado 1.1 Compromiso proequidad de género de la organización.	IOV 1.1.1 En enero de 2020 se aprueba una declaración institucional de compromiso con la equidad de género.	1.1.1 Elaboración de un documento de posicionamiento.	1.1.1 Enero de 2020	1.1.1 Equipo directivo
	IOV 1.1.2 El 50% de los documentos institucionales fundamentales incluyen contenidos sobre equidad de género.	1.1.2 Incorporación de referencias sobre el compromiso proequidad de género de ASPERPOL en documentos institucionales e identitarios.	1.1.2 Enero de 2020	1.1.2 Dirección de proyectos

<p>Resultado 1.2</p> <p>Asperpol ha consensuado unas líneas estratégicas de género organizacionales, que orientan el trabajo en Cooperación Internacional y Educación para el Desarrollo.</p>	<p>IOV 1.2.1</p> <p>En noviembre de 2019, existe una línea estratégica de equidad de género orientada al trabajo en Cooperación Internacional y Educación para el Desarrollo.</p>	<p>1.2.1</p> <p>Incorporación de la línea estratégica de equidad de género.</p>	<p>1.2.1</p> <p>Noviembre de 2019</p>	<p>1.2.1</p> <p>Delegado de cooperación al desarrollo.</p>
	<p>IOV 1.2.2</p> <p>En enero de 2020, la perspectiva de género ha sido técnicamente incorporada en los programas de base institucionales.</p>	<p>1.2.2</p> <p>Incorporación de la perspectiva de género en los programas de base institucionales (programas que la organización implementa en Gambia donde trabaja).</p>	<p>1.2.2</p> <p>Enero de 2020</p>	<p>1.2.2</p> <p>Dirección de proyectos</p>
	<p>IOV 1.2.3</p> <p>A partir de Febrero de 2020, al menos el 50% de las campañas puestas en marcha incorporan la perspectiva de género.</p>	<p>1.2.3</p> <p>Integración de la perspectiva de género en las campañas de incidencia política.</p>	<p>1.2.3</p> <p>Febrero 2020</p>	<p>1.2.3</p> <p>Equipo técnico.</p>

Estructura organizativa igualitaria

Objetivo 2. Apostar por una estructura organizativa igualitaria.

RESULTADO	INDICADORES	ACTIVIDADES	CALENDARIO	RESPONSABLE
Resultado Fortalecimiento de capacidades	IOV 2.1.1 Formación en equidad de género y derechos humanos a la junta directiva y personal voluntario.	2.1.1 Realización de cursos de formación en materia de género y derechos humanos.	2.1.1 Enero de 2021	2.1.1 Dirección de formación y voluntariado
	IOV 2.1.2 Mejorar la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos	2.1.2 Elaborar proyectos basados en EGYBDH.	2.1.2 Enero de 2020	2.1.2 Dirección de proyectos
	IOV 2.1.3 Incorporar la visión de género en las actividades, para evitar reproducir- por inercia- las desigualdades de género.	2.1.3 Elaboración de campañas y actividades basados en EGYBDH.	2.1.3 Enero de 2020	2.1.3 Dirección de formación y voluntariado.
	IOV2.1.4 Fortalecer las capacidades de las mujeres, para asumir tareas de liderazgo y decisiones estratégicas en ASPERPOL.	2.1.4 Construir un liderazgo igualitario, articulando espacios que lo posibiliten donde se potencie la participación.	2.1.4 Enero de 2018	2.1.4 Equipo directivo

<p>Resultado 2.2</p> <p>La representación femenina en los órganos decisivos y de responsabilidad de ASPERPOL.</p>	<p>IOV 2.2.1</p> <p>Nombramiento y seguimiento de la participación femenina en los órganos de representación y dirección de ASPERPOL.</p>	<p>2.2.1</p> <p>Actualmente la presidencia de ASPERPOL recae en una mujer, así como la dirección de voluntariado y proyectos.</p>	<p>2.2.1</p> <p>Octubre de 2017</p>	<p>2.2.1</p> <p>Junta directiva</p>
<p>Resultado 2.3. Establecer unos puntos básicos sobre equidad de género con las contrapartes</p>	<p>IOV 2.3.1</p> <p>Acompañar a las contrapartes en el proceso de trabajo de fortalecimiento de capacidades para llegar a una implantación de igualdad de género en sus instituciones</p>	<p>2.3.1</p> <p>Trabajar en la formación con asociaciones y empresas colaboradoras, para que desarrollen políticas basadas en la igualdad de género.</p>	<p>2.3.1</p> <p>Enero de 2020</p>	<p>2.3.1</p> <p>Dirección de Proyectos Delegado de cooperación internacional.</p>

