

Política de Género



Revisión Julio 2021

Documento:	POLÍTICA DE GÉNERO
Departamento	Cambio Climático
Versión del Documento	V 2/2021
Fecha de Elaboración	Octubre 2019
Fecha de Aprobación:	Agosto 2021
Revisión	Julio 2021

Comité de Revisión del Documento

David Luther

Arcadia Francisco

Teresa Morrobel

Rafael Mora

Pedro Zuccarini

Política de Género



El IDDI, promueve el desarrollo integral y trabaja para contribuir en la construcción de un mundo más equilibrado con la promoción de sociedades justas y equitativas que garanticen los derechos de las personas. Por ello, mediante esta política se reitera dicho compromiso, implementando mecanismos para asegurar que el enfoque de género sea incorporado en nuestros programas y proyectos, contribuyendo a los cambios necesarios para que la equidad e igualdad sean una realidad.

SANTO DOMINGO, REPÚBLICA DOMINICANA 2021

Contenido

Introducción	4
Conceptos Básicos	5
Proceso de construcción de la política.	7
Objetivos	8
Retos y desafíos.....	8
Principios guías.....	9
Estrategias de intervención.....	10
Seguimiento y evaluación	11
Referencias	12

Introducción

El IDDI, fomenta el desarrollo integral y la búsqueda continua de acciones innovadoras que permitan el desarrollo sostenible de la población menos favorecida. La incorporación de la Política de Género en sus programas y proyectos promueve una visión equitativa de los aportes y esfuerzos de las mujeres junto a quienes intentamos construir formas de vida más dignas y justas.

En ese sentido, el IDDI, impulsa esta visión en todas las actividades que van desde la implementación de programas y proyectos sobre el terreno, hasta la labor de información, capacitación y fortalecimiento de las comunidades para desarrollar la atención de los más vulnerables.

El término “género” ha adquirido notable presencia a nivel académico, educativo, medios de comunicación, etc., y, en ocasiones, se ha ido vaciando de significado, convirtiéndose incluso en un tema controvertido, sin embargo, en el IDDI se tiene una visión clara de que su adecuada comprensión y manejo puede ayudar a abrir las puertas hacia una actuación transformadora que rescate a la persona en su dimensión integral y tenga como horizonte la inclusión y la justicia social.

Existe una compleja matriz de interrelaciones entre los efectos de la variabilidad climática y los aspectos económicos, sociales, ambientales y de género. El cambio climático supone, por un lado, el incremento desproporcionado de la carga de trabajo de las mujeres y por otro lado, ellas tienen un papel fundamental en el uso de la tierra, el agua, y, en general, de los recursos de la biodiversidad. En otras palabras, las mujeres a través del empoderamiento y la promoción de su liderazgo, pueden contribuir de manera significativa a aportar soluciones para enfrentar el cambio climático y ser agentes de cambio.

Con el compromiso a nivel directivo del IDDI, así como con el valioso aporte de nuestros colaboradores, socios e instituciones amigas se pondrán en marcha los mecanismos, con los recursos financieros y apoyo técnico necesarios para lograr de una manera eficiente y eficaz, asegurar la ejecución de nuestra la Política de Género.

Conceptos Básicos

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 invisibilice a las mujeres y responda a las necesidades de toda la población.
Género:	Atributos sociales y las oportunidades asociadas con ser hombres y mujeres, las relaciones entre mujeres, hombres, niñas y niños, así como las relaciones entre las mujeres y las relaciones entre los hombres. Estos atributos, se construyen socialmente y se aprenden a través de procesos de socialización. Son específicos del contexto/tiempo y cambiables. El género forma parte del contexto sociocultural más amplio y se entrecruza con otros criterios importantes para el análisis sociocultural, como la clase, la raza, el nivel de pobreza, el grupo étnico y la edad.
Brecha de género:	Se refiere a cualquier disparidad y desigualdad entre la condición, la posición o el rol de mujeres y hombres en la sociedad. Atañe a las dificultades en cuanto a su participación, su acceso a oportunidades, derechos, poder para influir, tomar decisiones, ingresos, beneficios, control y uso de recursos.
Conciencia de género:	Se refiere al conocimiento y reconocimiento de las diferencias en roles de género socialmente asignados, derechos, privilegios responsabilidades y obligaciones al tiempo que se acomoda y trabaja en torno a las normas de género existentes.
Empoderamiento de las mujeres:	Estrategia fundamental para generar y consolidar procesos de emancipación, desarrollo, 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 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.

Ceguera de género:	Se refiere a la falta de reconocimiento de que los roles, derechos, privilegios, responsabilidades y obligaciones de las mujeres y niñas y de los hombres y niños se les asignan en contextos sociales, culturales, económicos y políticos específicos dando lugar a desigualdades.
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.
Equilibrio de género:	Se refiere al proceso de ser justos con hombres y mujeres, niños y niñas. Reconoce la necesidad de un posible tratamiento diferencial que sea justo y que aborde de forma positiva un sesgo o una desventaja histórica o social resultantes de los roles o normas de género.
Igualdad de género	Igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres, hombres, niñas y 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.
Integración de género:	Estrategia globalmente aceptada para promover la igualdad de género. La integración implica el proceso de evaluación de las implicaciones para las mujeres y los hombres de cualquier acción planificada, que incluya la legislación, las políticas o los programas, en cualquier ámbito y a todos los niveles.
Interseccionalidad:	Se refiere a cómo el género se solapa con otros factores socioculturales como la raza, etnia, estado migratorio, religión o creencias, salud, posición social, edad, clase, casta, orientación sexual, identidad de género y la inclusión o exclusión.
Receptividad al género:	Se refiere a la consideración de las normas, roles y relaciones de género y a abordar la desigualdad mediante cambios dentro de un contexto social logrados con medidas correctivas
Respuesta de género:	Consideración de las normas de género, roles, relaciones y la diferencia para abordar la desigualdad generada por normas, roles y relaciones desiguales a través de cambios dentro de un entorno social determinado a través de medidas correctivas.
Transversalización de la perspectiva de género:	Estrategia que plantea abordar la equidad de género no solo de manera sectorial, sino integrándola 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.

Transformador en cuestiones de género:	se refiere a enfoques con un compromiso activo por examinar, cuestionar y cambiar normas de género, sociales y valores culturales rígidos, y por abordar las desigualdades de poder entre personas de diferentes géneros y las causas de fondo de la desigualdad de género y la discriminación, así como buscar redefinir los sistemas y las instituciones que crean y perpetúan las desigualdades.
---	---

Proceso de construcción de la política.

A través de un proceso de construcción participativa, el IDDI a trazado sus líneas de acción identificadas como claves para el avance de la organización respecto a la equidad de género.

El IDDI ha desarrollado sus actividades con una visión institucional global con respecto a la equidad de género e identifica la necesidad de operativizar y concretar los propósitos en objetivos y acciones concretas. Es por ello por lo que se inicia un proceso organizacional que tiene como metas:

- Generar un espacio de reflexión interna sobre como el IDDI entiende su compromiso con la equidad de género.
- Identificar las áreas prioritarias de acción, no solo en lo que se refiere a sus programas y proyectos, sino también a su funcionamiento interno.
- Acordar unas líneas de trabajo y materializarlas en un plan de acción a través del desarrollo de los proyectos sociales y de cambio climático, con objetivos, resultados, actividades e indicadores que permitan medir los avances conseguidos y hacer seguimiento de su implementación.

Objetivos

La Política de Género tiene los siguientes objetivos:

1. Incorporar la perspectiva de enfoque de género en los planes, programas, proyectos y actividades que desarrolla la institución.
2. Disminuir la brecha de conocimientos sobre los temas relacionados con el género facilitando su comprensión y adaptación a la igualdad de género para potenciar el compromiso social con el derecho a una educación de calidad de las personas más excluidas.
3. Promover la participación igualitaria de las mujeres y los hombres en la toma de decisiones relacionadas para el bienestar de sus familias y sus comunidades para lograr el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres como una condición esencial para la igualdad de género y el desarrollo sostenible.

Retos y desafíos

1. La difusión de esta política de género entre nuestro personal directivo y de colaboradores, así como con los organismos e instituciones socias, cualquier otra parte interesada y público en general, para trabajar en el ámbito de la sensibilización para la equidad de género.
2. La integración de lo establecido en esta política en los procesos de toma de decisiones y en todas las actividades que lleve a cabo la organización.

Principios guías

IGUALDAD COMO DERECHO

La igualdad de género debe asegurarse a través de estrategias que promuevan la equidad en las actividades que desarrolla el IDDI. Para asegurar la igualdad de género, se implementarán medidas específicas diseñadas para eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres, se definirán criterios de equidad para realizar diagnósticos, así como indicadores que permitan realizar un seguimiento en el cumplimiento de este objetivo.

Este principio se fundamenta en estándares internacionales reconocidos en la Convención de los Derechos del Niño (CDN) y la Convención de la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

CULTURA ORGANIZATIVA

El IDDI promueve una cultura organizativa que comprende y apoya la igualdad de género dentro y fuera de la institución, lo cual se manifiesta en los comportamientos y actitudes de sus directivos, colaboradores y voluntarios. El compromiso de promover la igualdad de género es responsabilidad de cada miembro del equipo requiriendo también de acciones y recursos específicos, que garanticen su aplicación.

EMPODERAMIENTO DE LA MUJER

Encaminado a promover la participación de la mujer como agente de cambio en los procesos sociales y políticos. Mediante el empoderamiento, las mujeres logran la libertad de escoger y de actuar, aumentando su autoridad sobre el control de los recursos y la toma de decisiones que afectan a su vida con la puesta en práctica de elementos clave como: el acceso a la información; inclusión y participación; responsabilidad y participación en el hogar, en el lugar de trabajo y la comunidad; y capacidad local de organización.

ENFOQUE TRANSVERSALIZADO

Orientado a impactar en las múltiples dimensiones del sistema de género que generan desigualdad. Para ello se vale de diferentes y variadas herramientas y estrategias e involucra al Estado, sus diferentes agencias y a otros actores que constituyen redes intra- e interestatales para la toma de decisiones. El enfoque abarca, de esta manera, medidas que operan en la estructura, en los procesos y en la cultura del Estado, así como en la política pública, los programas y proyectos.

ROMPER LAS BRECHAS DEL APRENDIZAJE

Integrar el análisis de género en nuestra investigación y trabajo abre nuevos conocimientos y soluciones innovadoras para desarrollar retos que, de otro modo, no serían posibles de realizar sin el enfoque de género. Es esencial promover y participar en las comunidades de aprendizaje, colaborar con organizaciones y actores claves que trabajan en género, llevar a la práctica lo que aprendemos y compartir lecciones aprendidas ampliamente.

Estrategias de intervención

En función de asegurar que las intervenciones del IDDI en los programas y proyectos tengan en cuenta las necesidades y los intereses estratégicos de las mujeres y los hombres y que se fomente la igualdad en el acceso a los recursos y beneficios, se fortalezcan la igualdad en la participación y en la toma de decisiones.

A nivel de programación

- Nuestras intervenciones serán adaptadas a los contextos locales en estrecha colaboración con los agentes de cambio locales, con el fin de lograr cambios sostenibles.
- Asegurar la plena participación y el empoderamiento de las mujeres e implementar medios específicos para superar los obstáculos frente a la participación plena y total, de las mujeres en todas las fases de los programas y proyectos.
- Apoyar el fortalecimiento de grupos y asociaciones de mujeres en igualdad de género en las zonas de intervención de los proyectos
- Facilitar a nuestros socios, donantes y colaboradores la información sobre las metas y objetivos en igualdad de género.
- Promover la proporcionalidad en la representación de mujeres y hombres en las actividades a desarrollar por los programas y proyectos de la institución.
- Establecer programas de capacitación para disminuir la brecha de conocimientos sobre los temas relacionados con el género facilitando su comprensión para potenciar el compromiso social con el derecho a una educación de calidad de las personas más excluidas
- Establecer un sistema de indicadores para medir el impacto de la aplicación de la Política de Género a nivel de las actividades e intervenciones desarrolladas por los programas y proyectos de la institución.

Seguimiento y evaluación

Se elaborará un Plan de Acción que permita establecer las metas e indicadores de cumplimiento de las políticas y su impacto en el desarrollo de los programas, proyectos y las actividades de la Institución.

Los directores, coordinadores y encargados de ejecución de actividades dentro de los programas y proyectos que desarrolla la institución se encargaran de velar por el cumplimiento de los principios establecidos en la política.

Se establecerán mecanismos para el seguimiento y evaluación de la aplicación del plan de acción, a través del análisis de los indicadores en él contenido.

Se establecerán mecanismos para sistematizar y divulgar las buenas prácticas y lecciones aprendidas entre los donantes, socios, colaboradores y personal de la institución.

Esta política se revisará cada dos años a partir de su aprobación.

Referencias

- Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PLANEG III) Ministerio de la Mujer, República Dominicana, 2019
- Plan de Acción Género y Cambio Climático (PAGCC- RD), Consejo Nacional para el Cambio Climático y Mecanismo de Desarrollo Limpio (CNCCMDL), República Dominicana 2018
- Declaración Universal de Derechos Humanos (UDHR)
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW),
- Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), Naciones Unidas. Objetivo 5 : Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, Ficha informativa, Nueva York, 2008 .
- Política de Género del Fondo de Adaptación, Marzo 2021
- Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo de 1992
- La Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC)
- Acuerdos de Cancún en la decisión 1 / CP. 16 subrayó que la igualdad de género y la participación efectiva de las mujeres son importantes para una acción cooperativa a largo plazo en todos los aspectos del cambio climático.
- Protocolo de Kioto " para que la política climática sensible al género responda a las diferentes necesidades de hombres y mujeres en contextos nacionales y local."
- Acuerdo de París, en el que se reconoce que las Partes en sus acciones climáticas deben guiarse por el respeto de los derechos humanos, la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.



FONDO DE ADAPTACIÓN



IDDI INSTITUTO DOMINICANO
DE DESARROLLO INTEGRAL, INC.

POLÍTICA DE GÉNERO