



POLITICA INSTITUCIONAL PARA LA EQUIDAD DE GENERO

**Asociación para el Desarrollo Integral
Comunitario, ADIC –**

2017-2021

CONTENIDO

Número	Contenido	Página s
1.	Presentación.....	3
2.	Introducción.....	4
3.	Contexto.....	5
	Antecedentes.....	5-6
	Marco Normativo.....	6-7
	Marco de Políticas para el Desarrollo...	7
4.	Marco Institucional.....	7-9
	Visión.....	7
	Misión.....	7-8
	Valores.....	8
5	Proceso de elaboración de la política.....	9
	Diagnostico.....	9
	Estrategias.....	10-11
	Plan de Acción.....	11
6.	El diagnóstico y sus resultados.....	11-13
7.	Elaboración de la estrategia de Género....	14-16
8.	Recomendaciones.....	17

I. Presentación

La Asociación para el Desarrollo Integral Comunitario, ADIC, tiene claridad de la desigualdad existente entre mujeres y hombres, en todos los aspectos en que se desarrollan ambos. También reconoce la existencia de las potencialidades de las mujeres y de los hombres. Por lo tanto, ADIC, con su quehacer institucional, puede contribuir a promover las relaciones de manera equitativa que generen condiciones para fomentar el respeto a los derechos humanos, en la búsqueda de soluciones colectivas a las inequidades y poder así, construir una sociedad con justicia.

Para contribuir a disminuir la brecha existente de desigualdad, estamos trabajando en la sensibilización y concientización que nos permita el acercamiento a la equidad entre los géneros, a través de propuestas que sean incluyentes a todos y a todas, tomando en cuenta todos los ámbitos (familiar, comunitario, local y nacional). Este esfuerzo implica articular esfuerzos con diferentes actores locales, nacionales e internacionales.

ADIC, tiene interés de continuar fortaleciendo las capacidades y de promover el enfoque de género en todo el quehacer a nivel interno y externo. Como muestra de ese compromiso se presenta la presente ***Política institucional para la equidad de género***, instrumento que nos marca los lineamientos que traducen nuestra voluntad institucional para avanzar en materia de la defensa de los derechos humanos de las mujeres y de los hombres de manera equitativa. Esta política contiene su plan de acción, el cual ha sido trabajado en base a las condiciones existentes, tomando como base el diagnóstico de género, y las estrategias a implementar con la participación de la estructura organizativa de ADIC.

Para fortalecer esta política de género, es importante articular esfuerzos con otras organizaciones e instituciones públicas y privadas, que permitan llevar a cabo los compromisos asumidos durante el proceso de la elaboración de ésta. Principalmente vamos a tomar en cuenta que somos todos y todas que integramos ADIC, responsables de reconocer y transformar las desigualdades, promoviendo los valores que contiene esta política en función de fortalecer las relaciones de poder entre los géneros.

La política permitirá facilitar el proceso de transformación en todos los niveles y áreas de trabajo de ADIC partiendo de su planificación hasta su evaluación, para una mayor efectividad y calidad del trabajo con enfoque de género.

2. Introducción

El presente documento de la política institucional de género, es el resultado de un esfuerzo realizado con la estructura organizativa de ADIC, que busca orientar y concretizar su compromiso por la equidad de género, aportará para erradicar las desigualdades entre hombres y mujeres, a nivel interno y externo (donde ADIC realiza las intervenciones con proyectos y programas).

Esta política institucional de género se ha trabajado en tres etapas:

El diagnóstico de género: Proceso realizado por ADIC, para la recolección de información participativa, el cual evidencia las brechas de inequidad existentes entre mujeres y hombres. Este contiene los resultados obtenidos de la situación real, en diferentes aspectos que han sido reflexionados y analizados, tomando en cuenta la realidad existente en todos los ámbitos.

La estrategia de género: Que contiene los objetivos, estrategias e indicadores que nos permitirán medir el nivel de compromiso y el avance que se realizará como ADIC. Las estrategias planteadas son fruto de la información recolectada a través del diagnóstico. En esta parte del documento quedan planteadas las directrices generales para llevar a cabo nuestras intervenciones y poder así cumplir con nuestro compromiso por la construcción de la igualdad entre los géneros.

El Plan de Acción de la política institucional de género, plantea las acciones a realizar para la aplicación de la política institucional de género, basados/as en los indicadores que nos facilitarán el avance alcanzado en término de 4 años.

Cada una de estas fases, se trabajó con la finalidad de identificar nuestra situación real respecto a la transversalidad de género en el quehacer institucional, y encontrar la vereda que nos permita intervenir por medio de los programas y proyectos que desarrollamos, y generar condiciones de equidad entre las mujeres y los hombres.

Tenemos la confianza de implementar como equipo de ADIC esta política y poner en práctica su contenido, para avanzar en los procesos democráticos que con tanta urgencia tenemos en este momento.

También hemos considerado la importancia de articular esfuerzos y de establecer alianzas, en la medida de lo posible, con otros actores de la localidad y a nivel nacional para alcanzar los indicadores planteados en esta política.

3. Contexto.

Antecedentes

De acuerdo con la Encuesta de Hogares y propósitos múltiples, 2016, publicada por la Dirección Nacional de Estadísticas y Censos (DIGESTYC), la población total del país era de 6,522,419 personas, de las cuales el 52.7% son mujeres y el 47.3% son hombres, siendo el índice de masculinidad de 0.90, es decir que existen en el país 90 hombres por cada 100 mujeres. En la zona urbana este índice es de 0.87 y en la rural de 0.95.

Referente a los cargos públicos. En un estudio llevado a cabo por el Banco Internacional de Desarrollo: BID, a finales del 2015, El Salvador ocupa el puesto número 10, con un 26.2% de participación en cargos públicos, entre 21 países de Latinoamérica. <http://www.dinero.com/economia/articulo/participacion-mujeres-cargos-publicos-ame>

El Gabinete de gobierno en el período actual está conformado por 67 cargos (personas) de los cuales 14 son mujeres y 53 son hombres, representando la participación de las mujeres un 26.41% <http://diario1.com/politica/2014/05/gabinete-completo-del-presidente-salvador-san>

Actualmente de los 262 municipios del país, representados por alcaldes/sas, tenemos un total de 232 hombres y 29 mujeres alcaldesas <http://www.lapagina.com.sv/nacionales/48142/Mujeres-en--desventaja-para-acceder-a-> lo que marca una inclinación hacia los hombres: el 88% son hombres alcaldes y el 12.5% son mujeres alcaldesas.

Los datos anteriores reflejan que la participación y toma de decisiones en los diferentes ámbitos son en su mayoría tomadas por hombres, aunque la población total femenina en el país es mayor en cantidad.

Respecto al aporte a la economía familiar: Estudios realizados en El Salvador, demuestran que las mujeres dedican un 13.1% de su tiempo al trabajo productivo, mientras que un 38.6% lo dedican a realizar trabajos domésticos y un 8.7% a trabajos comunitarios. http://www.uca.edu.sv/deptos/economia/media/archivo/05ac05_tesisperfilelasmujeresruralesenelsalvador.pdf (pag.204)

Según el Informe de Desarrollo Humano 2015 y 2016, se calculó el índice de desarrollo de género para 160 países. El índice de Desarrollo Humano para mujeres es de 0,663 frente a 0,691 para los hombres, lo que genera un valor del índice de Desarrollo de Género de 0,958 http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr_theme/country-notes/es/SLV.pdf (pág. 5,6 y7)

Asistencia al centro escolar. De acuerdo a la asistencia escolar por sexo, a nivel nacional el sexo femenino reflejó un 6.6% frente al sexo masculino que reflejó un 6.8% <http://fusades.org/sites/default/files/Informe%20de%20Coyuntura%20Social%202015-2016%20Sept2016.pdf> (pág. 5) con una tendencia ascendente. Similares datos se presentaron al ver la asistencia escolar por sexo en el área urbana y rural.

Análisis de la situación de la mujer a nivel mundial: De acuerdo al Banco Mundial, alrededor de 800 millones de personas sufren una hambruna severa y desnutrición debido a la subida del precio de los alimentos y de acuerdo a UNIFEM, de cada 10 de estas personas 7 son mujeres y niñas. A pesar de que las mujeres rurales producen entre el 50% y 80% de los alimentos del mundo, según el PNUD, son dueñas de menos del 10% de la tierra y reciben menor paga por su trabajo en parcela.

A continuación, se muestra en los siguientes cuadros estadísticas relacionadas con género en El Salvador:

El Salvador, brecha de género 2016

Concepto	Hombre	Mujer
Jefatura de hogar	63%	37%
Tasa de analfabetismo	8.80%	12.50%
Ausencia escolar	30.50%	25.90%
Participación laboral	80.69	47.66
Tasa de inactividad	19.30%	52.30%
Salario promedio	\$315.60	\$263.72
Población ocupada en sector informal	37.53%	48.44%

FUENTE: DIGESTYC, Observatorio de género 2016

El Salvador, violencia de género 2016

Tipo de violencia	Cantidad
Violencia feminicida	1,097
Suicidios	85
Muertes maternas	41
Violencia sexual	5,394
Violencia física	14,141
Violencia patrimonial	414
Total	21,172

FUENTE: DIGESTYC, Observatorio de género 2016

Como se ve en el cuadro anterior, uno de los problemas más graves que enfrenta la población, es la generada por la situación de inseguridad generalizada, como una expresión de la situación de violencia social, problemática compleja, que comprende diversas expresiones: extorsiones,

disputas de territorio, secuestros, asesinatos y desapariciones forzadas, siendo la población pobre y joven la principal víctima. En este auge desmedido de manifestaciones de violencia, intervienen varios factores, tales como la crisis económica, el desempleo, el desplazamiento forzoso, la migración, las brechas y desigualdades, la impunidad, el debilitamiento de las entidades del Estado, entre otros.

No obstante, hay algunos esfuerzos desde el ámbito gubernamental, por desarrollar y mejorar algunos de los factores potencialmente provocadores de la violencia, tales como el acceso a la educación y a la salud, que podrían funcionar como factores de resiliencia. Así, se han implementado ciertas medidas tendientes a favorecer el acceso a la educación, tales como la dotación de útiles escolares, uniformes y alimentos, que aún no resultan suficientes para evitar la deserción de las niñas y niños en los Centros Escolares.

Marco Normativo.

El posicionamiento normativo y político sustenta las estrategias y actuaciones prioritarias, del marco de intervención de ADIC. Por ello se retoman las declaraciones y plataformas de las conferencias siguientes:

Las 4 conferencias mundiales sobre la mujer, para la equidad de género, realizadas por la Organización de Naciones Unidas (ONU), desarrolladas en torno a tres ejes: Igualdad, Desarrollo y Paz. La primera realizada en México 1975, la segunda en Copenhague en 1980, la tercer a Nairobi en 1985 y la cuarta en Beijing en 1995.

La Declaración y plataforma para la acción de la convención de Beijing en el año 1995 es el referente más importante respecto a la agenda de género en el desarrollo. La plataforma de acción plantea los retos y las 12 esferas críticas de especial preocupación en cuanto a la violación de los derechos humanos y la importancia de la transversalidad de género para alcanzar la equidad entre hombres y mujeres.

La representación de la mujer en los niveles más altos de adopción de decisiones a escala nacional e internacional no ha cambiado en los cinco años transcurridos desde la celebración en Beijing, según la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Las mujeres siguen estando en minoría en los parlamentos nacionales, y el promedio alcanzado en 1999 a nivel mundial era del 13%, pese al hecho de que las mujeres constituyen la mayoría del electorado en casi todos los países.

La Cumbre de Desarrollo Social en Copenhague de 1995 estableció que el empoderamiento político, económico, y social de las mujeres es clave para erradicar la pobreza, el desempleo y la desintegración social.

En la conferencia mundial sobre derechos humanos realizada en el año 1993, se toca por primera vez el tema de los derechos humanos de las mujeres, y es tratado como un tema independiente y no marginado, y se define informar y monitorear sobre la violencia contra las mujeres, sus causas y sus consecuencias.

La Declaración de la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en Belem do Pará en el año 1994., con apoyo de la Organización de los Estados Americanos OEA. Es una declaración que existe para América Latina y El Caribe, en función de la defensa de los Derechos de las mujeres.

En El Salvador en abril de 2011 entró en vigencia la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE) y en enero de 2012 la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LIEV). Estas dos leyes son una respuesta del Estado de El Salvador a los compromisos adquiridos sobre Derechos Humanos.

Marco de políticas para el desarrollo

En la Declaración sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS, promovidos por las Naciones Unidas en el año 2015, se resalta la igualdad de género en el 5º objetivo. ADIC, retoma los ODS en todo su quehacer institucional, ya que su esfuerzo es en salud y educación con énfasis en la marginación y exclusión social.

4. Marco institucional

ADIC inició su trabajo en 1987, en comunidades rurales, con la idea de apoyar y fortalecer esfuerzos en comunidades marginadas y excluidas.

En octubre de 1991, ADIC obtiene su personería jurídica, por lo tanto cuenta con sus estatutos que conforman su marco legal como Asociación.

El trabajo que realiza ADIC, es bajo el lineamiento del plan estratégico que se tiene para 5 años, funciona de 2016 hasta 2021, con revisión anual. Este plan contiene:

VISION: Que ADIC sea una ONG trabajando en el beneficio integral de los sectores menos favorecidos como son la población infantil, los jóvenes y las mujeres. Promoviendo el desarrollo humano, la participación ciudadana y la equidad de género desde los valores de justicia social y solidaridad. Que sus integrantes trabajen con profesionalismo y calidad humana en beneficio de las familias y comunidades más vulnerables e inaccesibles de El Salvador.

MISION: Promover el fortalecimiento democrático de las organizaciones de base, el desarrollo humano sostenible, generar oportunidades y ayudar a solventar las necesidades básicas de las comunidades rurales de El Salvador, a través del apoyo y acompañamiento de los sectores más desfavorecidos, con el propósito de ganar espacios de actuación favorables y dignos que permitan superar las condiciones de exclusión y pobreza.

VALORES:

- **Solidaridad:** Que nuestras actuaciones sean motivadas por el bienestar e interés por los más necesitados.
- **Cooperación:** Que el trabajo que realicemos en las comunidades contribuya a sumar los esfuerzos de las personas que las habitan.
- **Participación:** Que nuestras decisiones sean el sentir y pensar de nuestros beneficiarios.
- **Justicia:** Nos comprometemos a reconocer, respetar y defender el derecho a la vida digna y a la superación de los más desfavorecidos. Educación, vivienda, asistencia sanitaria, derechos clave para una vida digna.
- **Equidad:** Que nuestras acciones promuevan el respeto mutuo y la participación de hombres y mujeres en igualdad de condiciones.
- **Respeto a la naturaleza:** Que las acciones que implementamos protejan y preserven el medioambiente.

ADIC cuenta con una estructura organizacional, la cual está conformada de la siguiente manera:

Una Asamblea General, una Junta Directiva y dos Departamentos: (Salud y Desarrollo).

A través de las intervenciones realizadas, ADIC, ha desarrollado acciones en el campo de trabajo, encaminadas al fortalecimiento de capacidades de mujeres y hombres que participan en los diferentes proyectos y programas.

Se han llevado a cabo acciones positivas, en busca de equilibrar la participación de mujeres y hombres, tales como: fortalecimiento de la organización, impulsar iniciativas económicas, desarrollo de planes de formación para hombres y mujeres, desarrollo de estrategias de prevención y atención a la salud con énfasis en las mujeres y la niñez. Estas acciones se realizan en la práctica con enfoque de género, por la misma naturaleza institucional, al tratar de profundizar en el enfoque de género para

trabajarlo como eje transversal en todas las etapas y ámbitos, y tomar en cuenta los procesos que desarrolla ADIC, estas acciones han abonado a la consolidación y avance en nuestro camino hacia la equidad entre los géneros.

La idea de elaborar la Política Institucional de Género nace y se define durante el año 2009; con el objetivo de llevar a la práctica los compromisos de apoyar a las/os más excluidas/os, y poder así desarrollar acciones concretas que permitan aplicar dicha política. La elaboración de la política ha sido facilitada por el Equipo Técnico de Género, que fue creado en aquel momento con este fin.

En este marco la política tiene por objetivo, **contribuir a fortalecer la asociatividad y el empoderamiento de mujeres y hombres para elevar su capacidad de propuestas e incidencia en el ejercicio de sus derechos para alcanzar la equidad entre los géneros.** Para alcanzar este objetivo se plantea un objetivo estratégico y 4 líneas estratégicas, las cuales se impulsarán en un periodo de 4 años, con evaluaciones anuales, para valorar el avance de la aplicación de la Política Institucional de Género.

5. Proceso de elaboración de la política

Durante el proceso de elaboración de la política se trabajó en 3 fases:

- **El Diagnóstico**

Para llevar a cabo el proceso de elaborar el diagnóstico, se formó una comisión de 2 personas, con el apoyo de 3 personas más del equipo de ADIC, el cual se llamó equipo técnico de Género ETG. Primeramente se trabajó en la recopilación y análisis de documentos existentes, y el diseño de un instrumento (ficha), para la recolección de la información pertinente.

Para la aplicación del instrumento se realizaron entrevistas, para socializar 32 preguntas y respuestas con cada una/o de las/os miembros/os del equipo de ADIC y la Junta Directiva.

También se realizaron talleres para la socialización del tema, partiendo de la conceptualización de género y definiendo el enfoque de género que ADIC debe aplicar según la realidad de la zona rural donde desarrolla el trabajo.

La información recolectada de las entrevistas y talleres se sistematizó y se analizó, luego se trabajó a través de un cuadro con 4 categorías de análisis, así se obtuvieron los resultados del Diagnóstico. Posteriormente se llevó a cabo un taller para la devolución de la información, donde se

retroalimentó y se validó en plenaria con la participación de los miembros/os del equipo de ADIC y miembros/os de la Junta Directiva.

- **Las Estrategias**

Para la elaboración de la estrategia, el equipo ETG facilitó un taller para socializar y se trabajó la estrategia de género, tomando en cuenta los pasos siguientes:

Primero: Revisión del Plan Estratégico de ADIC, con el fin de analizar su contenido que contenga el tema de género. Se revisó el plan estratégico de ADIC, con énfasis en la Visión, la misión, los valores y las áreas de trabajo. Para su revisión se establecieron criterios de género que facilitaran visualizar el tema. Los criterios planteados fueron los siguientes, sugerir oportunidades para mujeres y hombres, tomar en cuenta necesidades prácticas o intereses estratégicos de los dos géneros, considerar condiciones para mujeres y hombres, nivel de participación de hombres y mujeres, generar desarrollo para mujeres y hombres y promover las relaciones para la inclusión.

Se concluyó que el Plan Estratégico Institucional retome el tema de género, principalmente en su misión y sus valores.

Segundo: Se definió el objetivo estratégico de género institucional, con su respectivo indicador.

Tercero: Se trabajó en la elaboración de 4 líneas estratégicas de género, con sus respectivos indicadores.

Posteriormente el equipo facilitador sistematizó la información e hizo la devolución para hacerle las respectivas observaciones y validarlo.

En todo este proceso se tuvo en cuenta: que la desigualdad de género es insostenible en una sociedad democrática. Y que urge apostarle a la **transversalidad de género**, lo cual implica el avance hacia una sociedad más justa e igualitaria a través de ver las realidades desde una **perspectiva de género**. Para trabajar en los ejes temáticos: igualdad, democracia y desarrollo.

La concepción de género en el desarrollo se basa en el reconocimiento de las relaciones de poder y el conflicto que existe entre hombres y mujeres y así poder trabajar en el componente político e ideológico, transformarlas y poder influir en la producción de cambios sociales hacia la consecución de una mayor equidad entre los géneros.

La influencia de los estereotipos o juicios de valor impuesto en las mujeres y los hombres y la necesidad de superarlo.

La pobreza afecta en gran medida a las mujeres, por su nivel de discriminación, esto se relaciona con su desigualdad en cuanto al acceso a la educación, a los recursos productivos y al control de bienes, a derechos en el seno de la familia y de la sociedad. La pobreza impide conocer los derechos de mujeres y hombres. Por eso hay que trabajar en tener oportunidades equilibradas para hombres y mujeres.

La desigualdad existente entre hombres y mujeres en la familia, el trabajo, la comunidad, la escasa participación de mujeres en la toma de decisiones públicas, el control de recursos, bienes y servicios, constituyen obstáculos para el desarrollo pleno de las mujeres y los hombres.

Apostarle a la equidad de género en el desarrollo, donde los esfuerzos vayan y le den importancia al papel de la mujer no sólo como sector social más vulnerable y afectado, sino como actor clave en el proceso de gestión de los recursos y servicios, así como agente fundamental para la sostenibilidad de los programas de desarrollo.

- **Plan de acción**

La elaboración del plan de acción se desarrolló en un taller con la participación de todo el equipo de ADIC.

Tomando como base el objetivo estratégico, y las líneas estratégicas trabajadas en la 2º Fase, se plantearon acciones concretas para cada línea estratégica. Estas se trabajaron en grupos pequeños y posteriormente se socializaron en plenaria y se complemento el plan de acción asignando responsabilidades, y definiendo los tiempos; posteriormente se validó en pleno.

6. El diagnóstico y sus resultados

El proceso participativo del diagnóstico, nos refleja el nivel de sensibilización y concientización que se tiene como ADIC en el tema de género. También nos deja claro como nos encontramos en la aplicación empírica, sin un enfoque o línea definida a nivel institucional.

Como conclusión del proceso de elaboración del diagnóstico de género, se presentan los resultados siguientes:

- a) **Se valora que a nivel de conocimiento y sensibilización** del personal de ADIC, se tiene la fortaleza que el 75% del personal se identifica con el tema de género, aunque la experiencia que se tiene no está sistematizada.

- b) **Para la transversalidad del enfoque de género** el personal de ADIC reconoce que la línea sobre el tema de género debe ser dada por la coordinación general, para que los departamentos y todas las áreas se involucren en el proceso y poder lograr la aplicabilidad de género en desarrollo.
- c) Se considera que en este momento no existen **recursos asignados para desarrollar el enfoque de género**, aunque se valora el esfuerzo de todo el personal de ADIC para realizar un trabajo que busca la igualdad entre hombres y mujeres.
- d) Se plantea que no se tiene la **transversalidad del enfoque de género TEG** como tal, y se considera que es muy importante incorporarlo a través de una línea o política institucional.
- e) El contenido del Plan Estratégico de ADIC, y la existencia de liderazgos en las áreas de trabajo ha permitido incorporar en alguna medida el tema de género, pero aún no se tiene sistematizado.
- f) Relacionado a **la participación**, es importante mencionar que según el diagnóstico a nivel externo (campo de trabajo), no participan por igual mujeres y hombres, ya que por lo general las mujeres proponen muy poco y no toman las decisiones en los procesos o ciclos de los proyectos; por lo general las decisiones las toman los hombres. Por lo tanto, no se toma en cuenta en las diferentes actividades las condiciones de mujeres y hombres; como resultado, a las mujeres se les recarga o se le duplican las tareas domésticas y comunitarias.
- g) Durante 18 años ADIC ha **fomentado las relaciones entre hombres y mujeres**, tomando en cuenta las necesidades específicas de las mujeres y de los hombres, durante el proceso de ejecución de los proyectos, programas o convenios. En este apartado se destaca la importancia de definir una línea institucional que facilite continuar el trabajo conjunto de hombres y mujeres y que permita fortalecer las relaciones de poder y alcanzar la equidad de género, basado en la participación real de los líderes y lideresas para impulsar el cambio, partiendo de identificar las necesidades (diagnóstico) con la población beneficiaria, la ejecución, la evaluación y seguimiento de los proyectos, programas o convenios.
- h) **Resultados e impactos en las relaciones existentes** entre los géneros. En este momento no se tiene identificadas las tareas productivas, reproductivas y domésticas y no se actúa conforme a la distribución de tareas de hombres y mujeres; por que no se considera prioridad la definición de roles de manera equitativa; esto genera la duplicidad de tareas para las mujeres. Los aspectos que más afectan negativamente a las mujeres son: En lo político, lo económico y lo cultural (toma de decisiones en espacios públicos, desequilibrio

salarial, patrones culturales). Por lo tanto no hay igualdad de condiciones, y es necesario trabajar en equilibrar las relaciones de poder entre los géneros.



Participación en la elaboración del diagnóstico: Equipo de Campo y administrativo ADIC.



Participación en la elaboración del Diagnóstico: Beneficiarios/as de proyectos – comunidades.

7. Elaboración de la estrategia de Género

Con la política de equidad de género, ADIC busca equilibrar las relaciones de poder, razón por la que toma en cuenta el proceso evolutivo histórico de las concepciones sobre la participación de hombres y mujeres. En este proceso evolutivo surgen varias corrientes de las cuales podemos mencionar: La corriente MED (Mujer en el Desarrollo), que surge en los años 70` y tiene su enfoque en el que considera a las mujeres como el núcleo del problema y la corriente GED (Género en el Desarrollo), que surge en los años 80, el cual tiene el enfoque en el desarrollo de mujeres y hombres, ya que está basada en las relaciones de poder y de conflicto para entender la subordinación de las mujeres. ADIC trabajará con el enfoque GED (Género en el Desarrollo) que tiene como área central de análisis las relaciones entre ambos géneros y poder así cambiar el modelo de desarrollo dominante generador de pobreza y desigualdades, y trabajar por un desarrollo humano sostenible y equitativo en el que se facilite la adquisición de poder a las mujeres, ya que son vistas como agentes activas del cambio, por tal razón se requiere mayor participación en todas las fases de un proceso y en todos sus ámbitos, para que hombres y mujeres sean integradas en los diferentes espacios políticos, sociales, culturales donde se toman las decisiones.

La siguiente estrategia de género contiene el objetivo estratégico, las líneas estratégicas, y sus respectivos indicadores. Como bases principales se plantean en esta política los siguientes valores:

Valores de la política de género:

- **Equidad:** Buscar superar las desigualdades existentes, para que hombres y mujeres tengan igualdad de oportunidades y posibilidades de vida, y que disfruten de manera equitativa los bienes sociales.
- **Participación:** Que hombres y mujeres tomen sus propias decisiones y puedan reconstruir su espacio, transformen su entorno, y busquen alternativas para mejorar su calidad de vida.
- **Solidaridad:** Que nuestras actuaciones sean motivadas por el bienestar e interés por los más necesitados.
- **Justicia:** Trabajar por el desarrollo y los derechos de las mujeres y los hombres, para tener una vida digna.
- **Transparencia:** Realizar nuestro trabajo con ética y ser coherentes en nuestro accionar.

- **Respeto:** Aprender a reconocer los valores y capacidades de todas las personas, y poder responde a las necesidades de todas las personas con equidad, según la realidad.

Objetivo Estratégico de la política de género

Promover el enfoque de género en toda la estructura organizativa y en las acciones que realiza la Asociación, que contribuya al fortalecimiento de las relaciones equitativas entre hombres y mujeres.

Indicadores del objetivo estratégico

El 100% de las áreas operativas que integran ADIC incorporan el Enfoque de Género en un plazo de 5 años.

Al menos el 100% de las propuestas que gestiona ADIC cada año incorpora Enfoque de Género

Líneas Estratégicas e indicadores

Línea Estratégica 1:

Adecuar el marco normativo legal e institucional con enfoque de Género.

Indicador:

En un plazo de 2 años se han incorporado las modificaciones relativas al Enfoque de Género en toda la documentación formal de ADIC.

Línea Estratégica 2:

Incorporar el Enfoque de Género en las propuestas e intervenciones que se realicen en las comunidades.

Indicadores:

El 100% de las propuestas de Proyectos/Programas/convenio incorporan el Enfoque de Género.

Al menos el 60% del presupuesto de todas las propuestas de proyectos estará destinado a actividades de Género.

Al tercer año el 100% de las intervenciones que se realizan en las comunidades toman en cuenta el enfoque de género.

Línea Estratégica 3:

Impulsar procesos formativos permanentes para todo el personal de la Institución con Enfoque de Género.

Indicador:

El 90% del personal de ADIC está capacitado y aplica los conocimientos sobre Enfoque de Género en un término de 2 años.

8. Recomendaciones.

- Que el trabajo de ADIC en el desarrollo de sus intervenciones con proyectos, programas o convenios, tenga un enfoque de desarrollo de mujeres y hombres, para la equidad y la sostenibilidad, basado en la toma de decisiones.
- Que el equipo de ADIC, ponga en práctica la política de género, para ser testimonio de vida en el campo de trabajo (quehacer institucional o trabajo de campo).
- Que el eje central del enfoque de género sea fortalecer las relaciones de poder entre mujeres y hombres.
- Que la política contribuya a superar las relaciones desiguales existentes entre las mujeres y los hombres.
- Que la política aporte al desarrollo sostenible y equitativo, con una verdadera participación de mujeres y hombres.
- Que surja el empoderamiento de mujeres y hombres y se transformen las relaciones desiguales durante los procesos de formación que impulsa ADIC.
- Que los proyectos y programas que desarrolla ADIC identifiquen y asuman las necesidades prácticas de género y mejoren su calidad de vida.