

Tercer Sector y gestión de la perspectiva de género

Por qué: argumentos a favor del trabajo hacia la igualdad en organizaciones del Tercer Sector.

La misión de las organizaciones del Tercer Sector les vincula necesariamente a las problemáticas sociales, ya que detectan, median e intervienen en las situaciones de desigualdad, exclusión y vulnerabilidad. Además, tienen también una clara dimensión institucional, en la medida en que actúan como instrumentos de implementación y dinamización de las políticas públicas.

Las entidades del Tercer Sector son agentes sociales con gran capacidad de influencia y responsabilidad social y, por tanto, tienen un papel ineludible en la construcción de la igualdad de oportunidades y trato entre los sexos, más allá del cumplimiento de la legislación vigente: por coherencia y justicia (vinculación con la misión) y por oportunidad (por innovación, contexto social y necesidad detectada).

Los estudios sobre las características del Tercer Sector en clave de género, revelan que, pese a la sensibilidad arraigada en cuestiones de justicia e igualdad, no siempre se ha enfocado la cuestión del desequilibrio entre los sexos. Así, las organizaciones siguen dando síntomas de reproducir el status quo, en lo que a la relación de géneros se refiere, en un sector de actividad profesional feminizado, en el que el 60%-70% del personal remunerado son mujeres.

- Las condiciones de empleo de las mujeres son de menor calidad afectándoles en mayor medida, entre otros aspectos, las jornadas parciales o los contratos de duración determinada.
- Existe un mayor porcentaje de mujeres en tareas de voluntariado e intervención directa, mientras que los hombres están sobrerrepresentados en los puestos de responsabilidad (el 60%-70% son hombres).
- Se reproduce una división estereotipada de tareas en función de las atribuciones de género: mujeres - intervención / hombres - gestión.

Qué es el enfoque de género

- Es el reconocimiento y la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, debido a la socialización diferencial de género vigente en cada sociedad.
- A partir de ahí, se trata de incorporar objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.
- Pretende articular una estrategia global que garantice que hombres y mujeres tienen el mismo trato, consideración y oportunidades.
- Implica explicitar el compromiso con la construcción de la equidad y la lucha contra las desigualdades: se orienta hacia una transformación más estructural del sistema de relaciones masculino-femenino, cuyo fundamento sea la equidad en la diferencia

Qué supone incorporar la perspectiva de género en los procesos de gestión

La hipótesis de partida es que la lógica de la desigualdad entre mujeres y hombres se manifiesta de una forma concreta en cada organización. Por tanto, será necesario realizar un ejercicio en el que ir desvelando la realidad, visibilizando sus mecanismos de funcionamiento y, en lo posible, compensando sus efectos.

Así, teniendo como objetivo último un nuevo equilibrio en todas las esferas de la organización, se busca desarrollar:

- Procesos de captación, selección e incorporación equilibrada y no discriminatoria por razón de sexo.
- Gestión de la formación atendiendo a las condiciones y posiciones estratégicas de hombres y mujeres en la organización.
- Promoción de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y gestión de la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar.
- Promoción no discriminatoria. Planes de desarrollo profesional y liderazgo dirigidos a las mujeres.
- Revisión y diseño de una política salarial basada en criterios objetivos.
- Participación y toma de decisiones equilibrada en todos los espacios.
- Comunicación interna y externa orientada a la inclusión, con lenguaje verbal y visual igualitario y orientado a combatir los estereotipos de género.
- Salud laboral y prevención de riesgos también desde la perspectiva de las necesidades diferenciales entre hombres y mujeres.
- Transversalización en los servicios y programas que desarrolla la entidad, atendiendo de forma sistemática a las necesidades prácticas y estratégicas de las personas usuarias, hombres y mujeres.

Cómo desarrollar la perspectiva de género

Se trata de abrir procesos de igualdad que vayan permeando la organización interna y el desarrollo de los servicios y programas de la entidad. La cuestión es ir generando planteamientos, estrategias y herramientas que apoyen la incorporación del enfoque de género en todos los procesos de gestión.

- Sistema de observación continua. En cada proceso debemos diseñar un sistema de registro que nos permita tener una visión desagregada por sexos de la realidad y comprobar la distribución equilibrada entre ellos. En caso de encontrar diferencias, deberemos buscar sus causas y los mecanismos que las sostienen e ir compensándolas con diversas medidas.
- Sensibilización y formación para capacitar a las personas de la organización en la comprensión y lectura de la realidad desde claves de género.
- Puesta en marcha de estrategias concretas que introduzcan cambios relevantes hacia el equilibrio de participación, representatividad y poder de mujeres y hombres en todos los espacios de la organización.
- Institucionalización de la igualdad. Desarrollar el compromiso explícito y el reconocimiento público de la entidad en el ámbito de la igualdad, garantizando que el enfoque de género está sistematizado e incorporado a la gestión y la cultura de la organización.
- Asignar a personas y/o grupos de trabajo la responsabilidad de liderar, desarrollar y velar por la inclusión de esta perspectiva.
- Evaluación. Incorporar a los indicadores y parámetros de medida de la actividad de la organización indicadores sensibles al género.

Gehiago sakontzeko / Para profundizar

>> FUNDACIÓN MUJERES. Manual de buenas prácticas para la integración de la igualdad de género en la Gestión con el modelo EFQM. Oviedo: Agrupación de desarrollo "Excelsa" de la iniciativa comunitaria Equal. 2007

>> REY MARTINEZ, FERNANDO (COORDINADOR). III Foro Tercer Sector. Igualdad de trato, de oportunidades y Tercer Sector. Madrid: Fundación Luis Vives. 2008

>> EQUIPO DE GENERO DE LA COORDINADORA DE ONGD DE EUSKADI Y KALIDADEA. Sistema-evaluación del proceso para la incorporación de la perspectiva de género en las ONGD vascas. Bilbao: Coordinadora de ONGD de Euskadi. 2008

>> INSTITUTO DE LA MUJER. Guía para la incorporación de la perspectiva de género. Madrid: Instituto de la Mujer. 2006

>> Igualdad de oportunidades y no discriminación (e-learning)

Datak/Fechas: 26 de mayo de 2010

Antolatzailea/Organiza: Fundació Pere Tarrés.

[Informazio gehiago jasotzeko jarraitu esteka honi](#) / [Para más información sigue este enlace](#)

Behatokiaren web gunea kontsulta dezakezu: <http://www.3sbizkaia.org> / Puedes consultar la web del Observatorio en: <http://www.3sbizkaia.org>

- Gure buletina zuzenean iritsi ezean eta izena eman nahi baduzu, edo jasotzen jarraitu nahi ezean, [jarraitu esteka honi gure web guneko kudeaketa-laburren atalera](#) / Si nuestro boletín no te ha llegado directamente y quieres suscribirte, o si no quieres seguir recibiendo [sigue este enlace al apartado de breves de gestión en nuestra web](#)
- Zure iradokizunak bidali ahal dizkiguzu / Puedes enviarnos tus sugerencias a promocion@3sbizkaia.org

