

	Título: Política de Género e Igualdad en PROYDE		Identificación del documento: PT-D-013
	Emisor: Organización Interna y Relaciones Institucionales		
	Emisión: 22/05/2018	Actualización:	Versión: 1

Política de Género e Igualdad en PROYDE

1.– Motivación y contexto

La Asociación PROYDE pretende ser coherente con su Misión, Visión y Valores; por ello este documento trata de establecer, partiendo de nuestros documentos oficiales, de las buenas prácticas desarrolladas hasta el momento y de otras aportaciones, una propuesta de trabajo institucional que ilumine criterios, estilos, actividades y proyectos en orden a seguir asegurando el derecho a la equidad de género y la autonomía de la mujer.

Esta opción por la equidad de género y la autonomía de la mujer, está enmarcada en la Misión de la propia Asociación, que es: la promoción y el desarrollo de las personas en los países empobrecidos, mediante la realización de Proyectos y Programas de Desarrollo. (Art. 2 de los Estatutos). Y se concreta en proyectos y programas de promoción y desarrollo, fundamentalmente dirigidos a garantizar el derecho a la educación y a la capacitación de agentes locales de desarrollo; en acciones en situaciones de emergencia, principalmente en la fase de reconstrucción y rehabilitación; y en la transformación de estructuras sociales, políticas y económicas que están en el origen de la desigualdad, la injusticia y la exclusión, así como en el cambio de los antivalores que contribuyen a mantener estas estructuras en nuestro entorno. (Art 2 de los Estatutos)

Los criterios sobre equidad de género y autonomía de la mujer forman parte de los sucesivos Planes Estratégicos de PROYDE y se recogen expresamente en el Primer Objetivo Estratégico del actualmente vigente: “1. Derecho a la Educación, con prioridad de género y favoreciendo a los/las más vulnerables.” (Plan Estratégico 2015 – 2019: B.– Objetivos, Objetivo 1)

Es importante citar que desde 2008 PROYDE tiene abierto un sitio web temático: Mundo con M de Mujer, campaña permanente para dar a conocer la situación de injusticia en la que viven millones de mujeres en todo el mundo. La iniciativa da la palabra directamente a mujeres empobrecidas del sur del mundo.

Tanto la Estrategia de Comunicación de PROYDE, como los manuales que la desarrollan, tienen en cuenta la cuestión de género y promueven una actitud inclusiva a la hora de comunicar y, en general, en la manera de redactar nuestra documentación.

Entendemos, pues, que el trabajo de la Asociación PROYDE en lo que se refiere a la equidad de género y la autonomía de la mujer, es un compromiso con el estilo y estructura de funcionamiento de la propia organización.

	Título: Política de Género e Igualdad en PROYDE		Identificación del documento: PT-D-013
	Emisor: Organización Interna y Relaciones Institucionales		
	Emisión: 22/05/2018	Actualización:	Versión: 1

2.– Conceptos clave

No es intención de este documento entrar en un exhaustivo estudio sobre conceptos en el ámbito de la equidad de género y la autonomía, pero sí dejar claro a qué nos referimos y cómo pueden situar el trabajo de la Asociación.

Partimos de que ya en la Declaración Universal de los Derechos Humanos se afirma en su artículo primero que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, (...), sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole”.

Igualdad entre mujeres y hombres: Es la situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los estrictos roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.

La igualdad formal no es sino una primera etapa hacia la igualdad real. Puede necesitarse un trato desigual y ciertas medidas incentivadoras pueden ser necesarias para compensar discriminaciones pasadas y presentes. Las diferencias entre hombres y mujeres pueden verse influidas por otras diferencias estructurales, como la raza, la pertenencia étnica y la clase social. Estas dimensiones y otras como la edad, la discapacidad, el estado civil o la orientación sexual, deben tenerse en cuenta en las acciones que se emprendan.

Perspectiva o enfoque de género: Análisis de la realidad que explica la vida social, económica y política desde una posición que tiene en cuenta el mundo de las mujeres, sus realidades y sus aportaciones para compararlas con la situación de los derechos de los hombres. El origen y la perpetuación de la desigualdad, no responde a situaciones naturales o biológicas sino a lo aprendido socialmente.

Transversalidad de género: Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Supone abordar todas las áreas competenciales, en todas las fases de la intervención desde la decisión hasta la evaluación, pasando por la planificación, la gestión y la ejecución. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

Empoderamiento: Proceso mediante el cual las mujeres toman conciencia de su situación de subordinación, a la vez que adquieren e interiorizan los poderes que les permiten enfrentarse a las formas de opresión existentes en sus vidas.

	Título: Política de Género e Igualdad en PROYDE		Identificación del documento: PT-D-013
	Emisor: Organización Interna y Relaciones Institucionales		
	Emisión: 22/05/2018	Actualización:	Versión: 1

Esto se traduce en un movimiento colectivo que lucha por conseguir una transformación que les permita ser las protagonistas de su propio desarrollo.

En la acción concreta, se trata de favorecer todos los procesos que lleven a esa toma de conciencia y a superar las formas de opresión, vengan de donde vengan.

3.– Momentos clave

La igualdad entre mujeres y hombres o igualdad de género es un concepto ampliamente reconocido, al menos en el discurso político y social de tratados y políticas internacionales. También en la acción social y del desarrollo. Pero al afrontar situaciones concretas, nos enfrentamos con un salto enorme entre el discurso y la práctica, que hace que, aún hoy, la situación de discriminación y desigualdad que sufren las mujeres en muchos ámbitos de su vida, las sitúe en una situación de vulnerabilidad mucho mayor que a los hombres. Tomamos nota de algunos momentos especialmente significativos a tener en cuenta en nuestras actuaciones.

En la **Conferencia sobre Derechos Humanos (Viena, 1993)** se reafirmó la universalidad y función central de los derechos humanos. Se expresa explícitamente en el documento la “preocupación por las diversas formas de discriminación y violencia a que siguen expuestas las mujeres en todo el mundo” y ha supuesto el reconocimiento explícito de que “los derechos humanos de las mujeres y las niñas son parte inalienable, integrante e indivisible, de los derechos humanos universales”.

En la **Conferencia Mundial sobre la Población y el Desarrollo (El Cairo, 1994)** se acordó avanzar en la equidad de género, eliminar la violencia contra las mujeres y asegurar la habilidad de estas para controlar su propia fertilidad, como piedras angulares de las políticas de población y desarrollo. Las metas concretas se centraron en conseguir la universalización de la educación y en el cuidado a la salud reproductiva, incluyendo la planificación familiar, así como en reducir la mortalidad maternal e infantil.

La **Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (Copenhague, 1995)** se llevó a cabo con el fin de dar más peso la cooperación internacional y promover la cooperación de los Estados y la participación de otros agentes del desarrollo. En ella se reconoce que son más las mujeres que los hombres quienes sufren la pobreza absoluta y que sobre ellas recaen con más fuerza los problemas derivados de esta situación. Así mismo, declara que “no se puede lograr un desarrollo social y económico sostenible sin la plena participación y que la igualdad y la equidad entre la mujer y el hombre constituyen una prioridad internacional”.

	Título: Política de Género e Igualdad en PROYDE		Identificación del documento: PT-D-013
	Emisor: Organización Interna y Relaciones Institucionales		
	Emisión: 22/05/2018	Actualización:	Versión: 1

El documento final de la **Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer (Beijing, 1995)** representa el compromiso de 189 naciones para apoyar el empoderamiento, garantizar los derechos humanos de las mujeres y lograr la igualdad de género. Esta Conferencia supuso el reconocimiento, a nivel internacional, de que la igualdad de género, además de un derecho humano fundamental, es indispensable para la lucha contra las causas estructurales de la pobreza. La Plataforma creada en esta conferencia, estaba encaminada a eliminar los obstáculos a la participación de las mujeres en todas las esferas de la vida pública y privada, definiendo un conjunto de objetivos estratégicos.

4.– Opciones en *Política de Género e Igualdad de PROYDE*

4.1.– Estructura organizativa

4.1.1.– Política de organización, RRHH, selección y contratación de personal

PROYDE reconoce que sus trabajadores/as son esenciales para el cumplimiento de los fines de la Asociación. La política de selección y contratación pretende elegir y contratar al personal con las cualidades y aptitudes necesarias para cumplir los objetivos estratégicos y respaldar su Misión, Visión y Valores.

PROYDE hace todo lo posible para garantizar que la selección y contratación de personal se realice de manera sistemática y eficaz. Para ello, adopta un enfoque proactivo en materia de igualdad y no discriminación y apoyado completamente en los fines de la Asociación.

La cobertura de puestos de trabajo y la selección de nuevo personal se lleva a cabo de acuerdo al “Procedimiento de Selección de Personal” (Documento: PR-D-05, de 28 de Abril de 2010). En el punto “2. Criterios generales de selección”, se dice expresamente en el párrafo primero: “PROYDE es una institución que se rige por la igualdad, sin discriminación por razón de género, edad, origen o religión, orientación sexual, discapacidad... Y, por tanto, todas las personas tienen que ser tratadas con respeto.” En el párrafo segundo se reitera que “esta política de igualdad de oportunidades se tendrá en cuenta en todos los procesos de selección.”

Independientemente de no haber adoptado, hasta el momento, un documento de referencia en materia de igualdad y no discriminación, el enfoque de género se ha cuidado en la gestión de recursos humanos de PROYDE, ya sea en la contratación del personal, en el funcionamiento de los equipos y departamentos, en la conciliación de la vida laboral y familiar, en la protección a la maternidad y paternidad responsable, y en la formación que capacite a las

	Título: Política de Género e Igualdad en PROYDE		Identificación del documento: PT-D-013
	Emisor: Organización Interna y Relaciones Institucionales		
	Emisión: 22/05/2018	Actualización:	Versión: 1

personas y les posibilite el desarrollo de sus capacidades. Esta práctica se asegura ahora de manera formal y normativa.

4.1.2.– Compromiso con y del voluntariado y de otras personas colaboradoras

Voluntariado es conjunto de actividades de interés general, desarrolladas por voluntarios/as (personas físicas), que liberan parte de su tiempo para colaborar de forma solidaria, desinteresada y gratuita, a favor de la Promoción y el Desarrollo de las personas y comunidades del Tercer Mundo y en la sensibilización de su propio entorno, desde un proyecto compartido con nuestra organización, teniendo como objetivo final, el lograr una sociedad mundial más justa e igualitaria. (Voluntariado en las ONG Lasalianas de Desarrollo, 2016).

Las tareas, así como los derechos y deberes del Voluntariado, están regulados por la Ley 45/2015 de 14 de octubre / BOE 15 de octubre, en la que se recoge, en el artículo 24 apartado c), que las personas voluntarias deben “Ser tratadas en condiciones de igualdad, sin discriminación, respetando su libertad, identidad, dignidad (...)”.(El documento: “Voluntariado en las ONG Lasalianas de Desarrollo”, 2016, recoge este y los demás derechos de las personas voluntarias).

En PROYDE, atendiendo a las estadísticas, el número de voluntarias ha sido algo superior al de voluntarios. La distribución de responsabilidades en las diversas Delegaciones se realiza por procesos de consenso. Comprometidos con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en estos procesos se evita la introducción de sesgos y preferencias por uno u otro sexo. Se valora la asignación de tareas y responsabilidades relacionadas con los cometidos y son desarrolladas indistintamente por hombres y mujeres.

Hay que destacar que en el “Nivel 2” del Itinerario de Formación del Voluntariado: “10 temas clave de Cooperación al Desarrollo”, el tema 5 se titula: “Mujer y el Desarrollo”. Este documento orienta la perspectiva de género a la hora de participar en la acción de PROYDE y específicamente en el voluntariado. (Voluntariado en las ONG Lasalianas de Desarrollo”, 2016).

El Departamento de Voluntariado está integrado en el Área de Recursos Humanos y Económicos, al que se hará referencia más adelante.

Con la adopción del presente documento, las prácticas que ya formaban parte de la cultura asociativa de PROYDE, toman carácter normativo respecto al voluntariado.

4.2.– Áreas de trabajo de PROYDE

	Título: Política de Género e Igualdad en PROYDE		Identificación del documento: PT-D-013
	Emisor: Organización Interna y Relaciones Institucionales		
	Emisión: 22/05/2018	Actualización:	Versión: 1

4.2.1.– Programas y Proyectos de Desarrollo

Los sucesivos Planes Estratégicos de PROYDE han puesto de manifiesto su compromiso con la equidad de género, la autonomía de la mujer y la promoción del papel de la Mujer en las estrategias de desarrollo de sus comunidades. Solo por citar los dos últimos Planes Estratégicos, en el de 2008 – 2014, la primera de las Prioridades Estratégicas definía así: “1. Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), fundamentalmente los Objetivos 2, 3 y 8.” Y se concretaba en: “ODM.3. Promover la igualdad entre sexos y la autonomía de las mujeres (Según formulación de la Meta 4).” En el actual Plan Estratégico 2015 – 2019, el primer Objetivo Estratégico es: “1. Derecho a la Educación, con prioridad de género y favoreciendo a los/las más vulnerables.” Y en el párrafo 2 se concreta diciendo: “–Fomentar los proyectos que favorezcan la prioridad de acceso a la educación de la mujer (niñas, madres, profesoras...).”

No solo las Prioridades Estratégicas o los Objetivos Estratégicos (según la denominación de cada Plan) se refieren a la Igualdad de Género y a la promoción de la mujer. Cada Departamento de PROYDE concreta, a su nivel y en su acción, en qué va a consistir, de forma cuantificada, ese compromiso estratégico. Por citar solo uno, el Departamento de Proyectos en la Línea de Acción .47, se expresa así: “Se dará especial impulso a los proyectos que integren la promoción de la mujer en sus acciones.” Y se concreta en la Meta 47: “a) Se habrán promovido proyectos que impulsen el acceso equitativo de niñas y mujeres a una Educación de Calidad. b) Se habrán promovido proyectos que mejoran la capacidad de las mujeres para su participación en el ámbito educativo, en proyectos productivos y como agentes de desarrollo.”

Por su parte, este aspecto se incluye, como es natural, en las Evaluaciones Institucionales de los Planes Estratégicos.

En concreto, la Evaluación de Impacto de los Proyectos de Desarrollo de PROYDE 2001 – 2005, se completó con el “Informe sobre Impacto de Género de PROYDE 2001 – 2005”. En las Conclusiones y Recomendaciones se dice: “En definitiva, desarrollar herramientas y metodologías que permitan a PROYDE aplicar el enfoque de género en todos sus proyectos supondrá un gran avance sobre la situación actual en la que observamos, que PROYDE ya ha logrado a través de sus proyectos un gran impacto positivo en la vida de miles de mujeres en los países del Sur.”

La Asociación PROYDE, con el presente documento, se sigue comprometiendo con la equidad de género y la autonomía de la mujer en su trabajo diario en el Departamento de Proyectos, como se ha dicho anteriormente, y lo seguirá haciendo en los sucesivos Planes Estratégicos que tendrán como una de las fuentes de inspiración la Agenda 2030, Objetivos de Desarrollo Sostenible, que

	Título: Política de Género e Igualdad en PROYDE		Identificación del documento: PT-D-013
	Emisor: Organización Interna y Relaciones Institucionales		
	Emisión: 22/05/2018	Actualización:	Versión: 1

incluye, como uno de sus ejes transversales, la equidad de género y la autonomía de la mujer.

4.2.2.– Sensibilización: Educación para el Desarrollo, Comercio Justo, Comunicación e Incidencia Social.

Dentro del Área de Sensibilización se desarrollan las acciones de los Departamentos de Educación para el Desarrollo, Comercio Justo, Comunicación e Incidencia Social. En todos ellos se promueven acciones en favor de la equidad de género y la autonomía de la mujer.

La Educación para el Desarrollo (EpD) es una forma de educación siempre en proceso de cambio que recoge propuestas educativas que considera indispensables para la comprensión del mundo actual, para la formación de la persona y para el compromiso en la acción participativa.

Entendemos que la EpD es un proceso de enseñanza-aprendizaje que debe apoyar 6 objetivos (ver web institucional: Educación para el Desarrollo). Uno de ellos dice expresamente: “Fomentar la participación en propuestas de cambio para lograr un mundo más justo en el que tanto los recursos y los bienes como el poder estén distribuidos de forma equitativa.”

PROYDE propone cada año a sus bases sociales, especialmente a niños/as y jóvenes estudiantes, una campaña de sensibilización. Todas ellas, basadas en los ODM y, actualmente, en los ODS, tienen como eje transversal la equidad de género y la autonomía de la mujer. Pero, además, algunas de esas campañas son explícitas: “¿Dónde están? Ellas también tienen derecho a la Educación” (Curso escolar 2007–08). “Más por ellos desde el principio. Mejorar la salud materna, reducir la mortalidad infantil” (Curso escolar 2008–09).

Desde 2008, PROYDE tiene abierto un sitio web temático: Mundo con M de Mujer. *Mundo con M de Mujer* es una campaña impulsada por PROYDE para alzar la voz ante la situación de injusticia en la que viven millones de mujeres en todo el mundo, para que todos y todas (hombres y mujeres) podamos actuar juntos y juntas para cambiar el mundo. Los textos de esta web están redactados de forma inclusiva, aunque con preferencia por el femenino. En cuanto al contenido del sitio web, se trata de testimonios directos, sin intermediaciones, de mujeres del Sur del mundo.

El Comercio Justo tiene un compromiso explícito, en sus propios fundamentos, con la equidad de género y la autonomía de la mujer. Así, el Comercio Justo “Crea oportunidades para mujeres, grupos étnicos o sociales, que sufren discriminación, explotación y otras situaciones injustas.”

	Título: Política de Género e Igualdad en PROYDE		Identificación del documento: PT-D-013
	Emisor: Organización Interna y Relaciones Institucionales		
	Emisión: 22/05/2018	Actualización:	Versión: 1

El Departamento de Comercio Justo, como toda la Asociación PROYDE, tiene un compromiso preferente con África. En este sentido, PROYDE se ha convertido en la Asociación distribuidora en España de los productos del *Grupo de Acción de las Mujeres por el Relanzamiento Económico de la Houet* (GAFREH, por su sigla en francés) de Bobo-Dioulasso, Burkina Faso.

El Departamento de Comunicación, recoge en su estrategia de comunicación que “es el encargado de coordinar, y en su caso realizar, la comunicación interna de PROYDE que alcanzará a las Áreas y Departamentos de PROYDE, las Delegaciones Territoriales, Autonómicas y Locales, los socios/as, voluntarios/as y simpatizantes de PROYDE. También se incluirá en estas acciones de comunicación a las personas y equipos con los que colaboramos en el Sur.” En ese aspecto se identifica con todas y cada una de las acciones de Promoción de la Mujer y Equidad de Género de cada Departamento.

Siguiendo este criterio general el Departamento de Comunicación en la Línea de Acción 27 del Plan Estratégico 2015–2019, señala expresamente que “Será una prioridad para el Departamento de Comunicación el informar a las bases sociales de PROYDE y a la sociedad en general sobre los compromisos y las acciones de PROYDE relativas al Derecho a la Educación, la prioridad de género y de las personas más vulnerables, en nuestros proyectos.”

El Departamento de Comunicación promueve la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo en la redacción de ofertas de empleo, convocatorias, documentos e informaciones. La referencia es el Documento “PROYDE – Manual de comunicación” y expresamente el apartado: “Uso del género”. El Manual fue aprobado por la Junta Directiva de PROYDE el 18 de mayo de 2015. Este documento forma parte de la Estrategia de Comunicación de PROYDE y es de obligado cumplimiento.

Por su parte, el Departamento de Estudios e Incidencia Social, dentro del último Plan Estratégico, en la Línea de Acción 20 también se propone una acción conjunta con el resto de Departamento de PROYDE y las Delegaciones Territoriales y Locales: “Realización de acciones para integrar la Incidencia Política con el resto de Departamentos de PROYDE: Proyectos, EpD, CJ y Comunicación y en el trabajo en las DT y DL.” Lo que implica un compromiso directo con sus realizaciones en el campo de la equidad de género y la autonomía de la mujer.

Las referencias anteriores a las realizaciones y los compromisos de PROYDE no son hechos puntuales. De hecho, se han integrado en su manera de actuar y ya forman parte de su cultura organizativa. A partir de este documento, quedan integradas formalmente como parte de la Asociación y deberán seguir estando en los Planes Estratégicos de PROYDE y de sus Departamentos. En

	Título: Política de Género e Igualdad en PROYDE		Identificación del documento: PT-D-013
	Emisor: Organización Interna y Relaciones Institucionales		
	Emisión: 22/05/2018	Actualización:	Versión: 1

todo caso, también deberán desarrollarse y profundizarse, tanto en la forma como en el contenido, de cara al futuro.

4.2.3.– Otros Departamentos de PROYDE

Las otras Áreas y Departamentos de PROYDE: Recursos Humanos y Económicos, Gestión de Socios/as, Responsabilidad Social Corporativa, tiene también su papel en cuanto a la equidad de género y la autonomía de la mujer.

Algunos Departamentos de esta Área organizativa, podrían considerarse neutros en cuanto a su compromiso activo respecto a la equidad de género y la autonomía de la mujer. No obstante, tienen un papel importante en las informaciones que se ofrecen a Socios/as, Empresas y otras instituciones o personas con las que PROYDE se relaciona. Se incluye aquí la acción contable, que tienen una función importante en la gestión, estadísticas, control, etc. de los recursos económicos de se dispone en la Asociación. Desde su ámbito de actuación deberá tener en cuenta equidad de género y la autonomía de la mujer para con los otros Departamentos, especialmente al Departamento de Proyectos.

Con el presente documento, estos Departamentos, tomarán especial cuidado en lo relativo a la equidad de género y la autonomía de la mujer en cuantas acciones realicen por ellos mismos y en relación a los demás Departamentos y Áreas organizativas de PROYDE.

5.– Seguimiento y evaluación

La Asociación PROYDE realizará seguimiento y evaluación de esta propuesta de trabajo institucional para que ilumine criterios, estilos, actividades y proyectos en orden a asegurar el derecho a la equidad de género y la autonomía de la mujer.

–Se tendrá en cuenta en la redacción de Planes Estratégicos, Planes Anuales u otros Documentos institucionales para que se incorpore la equidad de género y la autonomía de la mujer. Y en la medida en que sea necesario, se revisarán y adaptarán los documentos institucionales ya existentes por si no cumplen con lo establecido, como criterios, en este Documento.

–Se cuidarán los procesos de organización, RRHH, selección y contratación de personal para que se mantenga y, en su caso, se incorporen los criterios señalados en el presente documento.

–Se cuidará la atención y formación del voluntariado y de otras personas colaboradoras para que se mantenga y, en su caso, se incorporen los criterios señalados en el presente Documento.

	Título: Política de Género e Igualdad en PROYDE		Identificación del documento: PT-D-013
	Emisor: Organización Interna y Relaciones Institucionales		
	Emisión: 22/05/2018	Actualización:	Versión: 1

–Todos los Departamentos tendrán en cuenta los criterios del presente documento a la hora presentar a PROYDE a personas o instituciones con las que se relacionen.

–Se cuidará el que todas las personas relacionadas con PROYDE, ya sean contratadas, voluntarias o colaboradoras, conozcan la Política de Género de la Asociación. Así mismo, todas las personas o instituciones interesadas podrán tener acceso a este documento.

–La Junta Directiva, una vez al año, incluirá en el orden del día la revisión, el seguimiento y la verificación del cumplimiento de este documento.

–Este Documento será evaluado y, en su caso, adaptado cuando se establezcan los siguientes Planes Estratégicos.

6.– Aprobación

El Comité de Gestión dio por finalizado el proceso de redacción del documento: “Política de Género e Igualdad en PROYDE” en su reunión del 11 de abril de 2018.

La Junta Directiva aprobó el documento: “Política de Género e Igualdad en PROYDE” en su reunión del 22 de mayo de 2018.

Referencias

Referencias propias de PROYDE

Estatutos de la Asociación PROYDE.

Informe sobre Impacto de Género de PROYDE 2001 – 2005, PROYDE, 2007.

Mundo con M de Mujer, 2008, <http://conmdemujer.proyde.org>

Procedimiento de Selección de Personal”, Documento: PR-D-05, de 28 de Abril de 2010.

PROYDE – Estrategia de Comunicación, PROYDE, 2014.

PROYDE – Manual de comunicación, PROYDE, 2015.

PROYDE – Plan Estratégico 2015 – 2019.

Voluntariado en las ONG Lasalianas de Desarrollo, 2016.

Referencias legales

	Título: Política de Género e Igualdad en PROYDE		Identificación del documento: PT-D-013
	Emisor: Organización Interna y Relaciones Institucionales		
	Emisión: 22/05/2018	Actualización:	Versión: 1

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado.

Referencias a compromisos asumidos por PROYDE

Código de conducta de las ONG de desarrollo de la CONGDE, 1998.

Referencias a Organismos Internacionales

Conferencia sobre Derechos Humanos, Viena, 1993.

Conferencia Mundial sobre la Población y el Desarrollo, El Cairo, 1994.

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 4 - 15 de septiembre de 1995.

Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, Copenhague, 1995.

Guía para la evaluación del impacto en función del género, Comisión Europea, 1999.

Referencias a Políticas de Género de ONGD

Se han consultado, entre otras, las Políticas de Género de ONGD como: PROCLADE (2013), Alboan (2015), Entreculturas (s/f) y Jóvenes y Desarrollo (s/f).

Referencias a otras aportaciones para la redacción del presente documento

Guía para la elaboración de informes con enfoque de género del Instituto de la mujer de CLM, 2009.

Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de Género, AECID, 2015.

Guía para incorporar el enfoque de género en la planificación de políticas sociales, Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, Junta de Andalucía, 2016.