



**URDA** Urgent Relief  
**SPAIN** & Development  
Association



**URDA** Urgent Relief  
**SPAIN** & Development  
Association

# POLÍTICA DE GÉNERO





**URDA** Urgent Relief  
**SPAIN** & Development  
Association

URDAS - Asociación de Ayuda Urgente y Desarrollo (URDA SPAIN) está comprometida a los más altos estándares de transparencia, igualdad y profesionalización en el desarrollo de sus funciones, prestando especial atención a las acciones de todos los profesionales implicados en el desarrollo de sus respectivas responsabilidades.

Esta Política de Género ha sido aprobado por la Junta Directiva **el 2 de Enero de 2021.**

Nombre y Apellido	Cargo	Firma
Ahmad Abou Hoch	Presidente	
Cesar Muñoz Aznar	Vicepresidente	
María Dolores Peña Pitti	Secretaria	





## ÍNDICE

<b>1</b>	<b>INTRODUCCIÓN:</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>OBJETO</b> .....	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN</b> .....	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>MARCO NORMATIVO</b> .....	<b>7</b>
<b>5</b>	<b>PRINCIPIOS DE LA EQUIDAD DE GÉNERO</b> .....	<b>10</b>
<b>6</b>	<b>OBJETIVOS Y LINEAS DE ACCIÓN</b> .....	<b>11</b>
<b>6.1</b>	<b>Actividades de cooperación internacional, educación para el desarrollo y acción social:</b> .....	<b>12</b>
<b>6.2</b>	<b>Cultura organizacional:</b> .....	<b>12</b>
<b>6.3</b>	<b>Estructura organizativa</b> .....	<b>13</b>
<b>6.3.1</b>	<b>Procesos de selección/promoción interna e incorporación:</b> .....	<b>13</b>
<b>6.3.2</b>	<b>Estructura organizativa</b> .....	<b>14</b>
<b>6.3.3</b>	<b>Formación:</b> .....	<b>15</b>
<b>6.3.4</b>	<b>Conciliación de la vida laboral y personal</b> .....	<b>15</b>
<b>6.3.5</b>	<b>Procedimientos:</b> .....	<b>16</b>
<b>6.4</b>	<b>Comunicación:</b> .....	<b>16</b>
<b>6.5</b>	<b>Redes y alianzas:</b> .....	<b>17</b>
<b>7</b>	<b>COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO</b> .....	<b>18</b>



## 1 INTRODUCCIÓN:

URDA SPAIN es una organización sin ánimo de lucro que proporciona condiciones y oportunidades de vida digna a las poblaciones en situación de especial vulnerabilidad, como son las personas migrantes, refugiadas, desplazadas y/o afectadas por conflictos bélicos o catástrofes naturales.

El objetivo principal de la organización es sensibilizar a la sociedad civil sobre la realidad de estas personas, y favorecer su integración e inclusión social, reduciendo los factores de vulnerabilidad y promoviendo en todo momento la defensa y protección de los Derechos Humanos.

La organización impulsa y desarrolla cambios sostenibles y perdurables en aquellas realidades sociales en que intervenga, facilitando el empoderamiento de comunidades y personas especialmente vulnerables, como refugiados y víctimas de conflictos armados o catástrofes naturales, logrando que puedan disfrutar de unas condiciones de vida dignas y una estabilidad social.

## 2 OBJETO

Este documento se entiende como una expresión del compromiso de URDA SPAIN con la equidad de género en su identidad, tanto a nivel interorganizacional como en sus estrategias y líneas de acción.

Recoge nuestra apuesta por la transformación hacia un horizonte de justicia y equidad entre mujeres y hombres, y, a la vez, se constituye como un documento vivo, una



propuesta a partir de la cual, la organización continuará trabajando internamente a nivel de reflexión y formación. En ese sentido, su alcance no queda agotado en sí mismo, sino que constituye una primera etapa con vocación de continuidad para completar su desarrollo en posteriores etapas.

En las últimas décadas, el término “género” ha ido adquiriendo notable presencia tanto en los ámbitos de la cooperación internacional, como en los académicos, educativos, medios de comunicación, etc., y, en ocasiones, se ha ido vaciando de significado, convirtiéndose incluso en un tema controvertido. Sin embargo, en URDA SPAIN sabemos que su adecuada comprensión y manejo puede ayudarnos 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. Por ello, la equidad de género es inseparable de la identidad de URDA SPAIN, pues está vinculada de manera intrínseca a nuestros valores y principios, a los horizontes perseguidos, así como a las herramientas con las que trabajamos.

### **3 ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN**

El papel que tradicionalmente han desempeñado mujeres y hombres en la sociedad está experimentando una importante transformación. La mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, su mayor acceso a todos los niveles educativos, a la formación y a la cultura y, aunque en menor medida, a los ámbitos de toma de decisiones, está generando unos cambios sociales favorables hacia la igualdad.



Sin embargo, los datos sobre participación sociopolítica, realización del trabajo doméstico, violencia contra las mujeres, pobreza, etc., siguen mostrando la existencia de una jerarquización en las relaciones y en la posición social de las mujeres respecto a los hombres, que tiene su origen en los estereotipos y patrones socioculturales de conducta en función de sexo, los cuales asignan a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, sobre la base de una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social. Adicionalmente, hay un importante número de mujeres que sufren una múltiple discriminación, ya que, junto a aquella por razón de sexo, padecen otras derivadas de factores como el origen étnico, lengua, edad, discapacidad, patrimonio, orientación sexual, etc. Todo ello está condicionando, en muchos casos, su ejercicio pleno de los derechos inherentes a la ciudadanía.

De hecho, la igualdad entre géneros es un principio consustancial a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, además de una necesidad estratégica para el fortalecimiento de la democracia y para la construcción de una sociedad más justa y cohesionada.

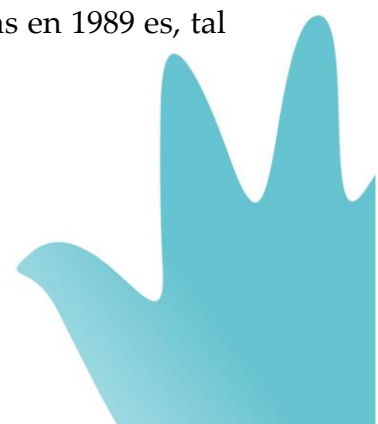
Asimismo, la promoción de la equidad entre mujeres y hombres es una condición sine qua non para la reducción de la pobreza y el avance hacia un desarrollo sostenible centrado en las personas, así como un requisito indispensable para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los cuales, de hecho, se recogen a través del tercero de los mismos, “Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer”



#### 4 MARCO NORMATIVO

URDA SPAIN, con el objetivo de defender la equidad entre mujeres y hombres como derecho y como deber, instala su Política de Género dentro del siguiente marco normativo, afirmando y ratificando su acuerdo y compromiso con los estándares en él contemplados:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948. Recoge en su primer artículo que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. En el artículo 2, “que toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.
- 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 de carácter amplio y jurídicamente vinculante que prohíbe la discriminación con la mujer y obliga a los gobiernos a adoptar medidas de discriminación positiva para promover la igualdad 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 Niñez. El nombre oficial en castellano de la convención aprobada por la Organización de las Naciones Unidas en 1989 es, tal





como indicado, Convención sobre los Derechos del Niño. No obstante, en razón de la aplicación del enfoque de género, y comenzando por la adopción del uso de un lenguaje no sexista, en URDA SPAIN hemos convenido referirnos a ella como Convención sobre los Derechos de la Niñez, 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 apropiadas a fin de garantizar que el niño o niña se vean protegidos contra toda forma de discriminación”.

- Tratado de la Unión Europea, Maastricht, 1992. Desde su entrada en vigor el 1 de mayo de 1999, la igualdad de 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 del género, ya que entre otras cuestiones afirma que la plena igualdad y participación de las mujeres y los hombres es una exigencia y un derecho individual pero también, y fundamentalmente, una necesidad social y política. 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.
- Constitución Española, 1978. Recoge en su artículo 14 que “los españoles y españolas son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Y en el artículo 35, que “todos los españoles y españolas tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración



suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## 5 PRINCIPIOS DE LA EQUIDAD DE GÉNERO

- A) El reconocimiento del ser humano, en su dimensión individual y colectiva, como protagonista y destinatario último de su desarrollo.
- B) La defensa y promoción de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales, la paz, la democracia y la participación ciudadana en condiciones de igualdad para mujeres y hombres, y, en general, la no discriminación por razón de sexo, origen étnico, cultura o religión, así como el respeto a la diversidad.
- C) La necesidad de promover un desarrollo humano global, interdependiente, participativo, sostenible y con equidad de género, procurando la aplicación del principio de corresponsabilidad entre los estados, en orden a asegurar y potenciar la eficacia y coherencia de las políticas de cooperación al desarrollo en su objetivo de erradicar la pobreza en el mundo.
- D) La promoción de un crecimiento económico duradero y sostenible, acompañado de medidas que promuevan una redistribución equitativa de la riqueza para favorecer la mejora de las condiciones de vida, el acceso a los servicios básicos sanitarios, educativos y culturales, así como el bienestar de las poblaciones.

- E) El respeto a los compromisos adoptados en el seno de los organismos internacionales.
- F) El empoderamiento de las mujeres, entendido como la expansión de la libertad de escoger y de actuar, aumentando su autoridad sobre el control de los recursos y sobre la toma de aquellas decisiones que afectan a su vida. Los cuatro elementos claves del empoderamiento, cruciales para lograr la equidad de género, son: acceso a la información, inclusión y participación, responsabilidad o rendición de cuentas, y capacidad local de organización.
- G) La promoción de la representación pública y política de las mujeres, así como su participación en igualdad de condiciones como agente de cambio en los procesos económicos, sociales y políticos.
- H) La implementación de medidas específicas diseñadas para eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres, como imperativo para lograr la equidad de género.

## **6 OBJETIVOS Y LINEAS DE ACCIÓN**

El objetivo general de URDA SPAIN es garantizar la equidad de género en el quehacer institucional de la organización, tanto a nivel externo como interno.

Las líneas de acción son las siguientes:



### **6.1 Actividades de cooperación internacional, educación para el desarrollo y acción social:**

El objetivo es conseguir la efectiva integración del enfoque de género en todos los programas, proyectos y actividades en los que participemos, así como en los diferentes documentos generados.

En el ámbito de la cooperación internacional, aseguraremos que nuestros programas y proyectos reflejen las visiones, intereses y necesidades de las mujeres, y garanticen su incorporación y participación en los procesos de desarrollo, así como el acceso a los beneficios generados.

### **6.2 Cultura organizacional:**

Conseguir un posicionamiento sólido y de firme compromiso con la equidad de género por parte de todas las personas que integran el equipo de URDA SPAIN, fomentando el aprendizaje organizacional continuo.

Entendemos la cultura organizacional como los principios, valores, creencias y experiencias, que comparten todas las personas que forman parte de una organización. Son los significados construidos colectivamente que alimentan nuestros comportamientos, nuestra comunicación, la forma de relacionarnos, etc. La cultura nunca es neutra, sino que entraña determinadas maneras de ser, pensar y hacer, que también tienen repercusiones en el campo de la equidad de género. En ese sentido, contribuirá a generar las distintas formas de distribución de poder, de asignación de roles y tareas, de capacidades de representación, y, en definitiva, la igualdad o desigualdad que puedan derivarse de estas acciones. Por lo tanto, URDA SPAIN considera que la cultura



organizacional (la cual, en todo caso, no es nunca estática) es un aspecto clave para la transformación institucional, por lo que impulsará la equidad de género como uno de sus pilares básicos, apostando por la inclusión y la participación de todas las personas como parte viva y activa en el proceso.

### **6.3 Estructura organizativa**

Desarrollar acciones para desmantelar las desigualdades que se puedan dar en el ámbito interno de la organización, asegurando que la estructura organizativa garantiza la aplicación de la presente política y de todas y cada una de sus líneas de intervención.

URDA SPAIN entiende que las personas que conforman su organización (bien sean contratadas, voluntarias, etc.) son su principal valor, y, a la hora de trabajar en pro de la equidad de género, se han tomado en cuenta los siguientes aspectos:

#### **6.3.1 Procesos de selección/promoción interna e incorporación:**

URDA SPAIN promoverá procesos de selección/promoción interna e incorporación en la organización que garanticen la equidad de género.

No se introducirán sesgos ni preferencias por uno u otro sexo en las ofertas de empleo y convocatorias que se publiquen para la selección/promoción interna de personas, tanto sean contratadas como voluntarias, y se expresará de forma explícita el compromiso de la organización por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. De igual modo, se cuidará de forma especial la utilización de un lenguaje no sexista en la redacción de dichas ofertas de empleo y/o convocatorias.



Se promoverá la presencia y capacidad de toma de decisiones de mujeres en los equipos de selección y valoración de las personas candidatas a los puestos ofertados y se velará para que estos equipos conozcan el presente documento con carácter previo a su participación en los procesos de selección.

Dichos procesos de selección/promoción interna valorarán, junto al resto de criterios pertinentes (competencias, valores, etc.), la sensibilidad y la capacidad de aprendizaje en materia de género de las personas candidatas. Asimismo, si el proceso de selección/promoción interna o alguna de sus fases fueran realizados por personal ajeno a la propia organización, se pondrá en su conocimiento el presente documento y los criterios de selección no discriminatoria de URDA SPAIN.

### **6.3.2 Estructura organizativa**

En URDA SPAIN somos conscientes de que el modo en que nos organizamos internamente es otro reflejo más de lo que somos y de lo que queremos. En ese sentido, cuidaremos de que los equipos de trabajo, de dirección, órganos de gobierno y de toma de decisiones, etc. sean inclusivos y avancen progresivamente hacia la equidad de género.

Como parte de la institucionalización de esta línea de trabajo, URDA SPAIN apuesta por contar con las estructuras necesarias para mejorar la integración del enfoque de género en cada una de sus áreas, por lo que analizará su estructura organizativa y propondrá los cambios necesarios en este sentido.



### **6.3.3 Formación:**

Nos comprometemos a promover la formación en equidad de género de todo nuestro equipo, tanto contratado como voluntario. Se velará además para que esta formación se distribuya de forma equitativa entre mujeres y hombres y para que alcance a la totalidad de las personas, siempre cuidando de que dichas actividades de formación respeten la conciliación entre la vida laboral y personal. Se procurará especialmente la formación en equidad de género de aquellas personas con responsabilidades de coordinación y de gestión de equipos por su efecto multiplicador en la organización. Para la elaboración de las propuestas formativas se tendrán en cuenta los análisis y las informaciones que surjan de las evaluaciones periódicas que se realicen sobre equidad de género en la organización.

### **6.3.4 Conciliación de la vida laboral y personal**

En todos los procesos de diálogo y acuerdos sobre las condiciones laborales y desarrollo de la actividad, se tendrán especialmente en cuenta los aspectos relacionados con la conciliación de la vida laboral y personal.

Así, se desarrollarán los mecanismos de organización necesarios que permitan la flexibilidad mencionada y se estudiarán las distintas alternativas para facilitar a todas las personas la posibilidad de adaptar sus horarios de manera que se permita la conciliación de las obligaciones laborales con la vida familiar y personal, en particular, en lo que concierne a personas trabajadoras que tengan a su cargo menores de edad o personas que requieran una atención especial.



En todo caso, se aplicará la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (ley 39/1999, de 5 de noviembre), y se difundirán entre las personas contratadas aquellos aspectos que sean de especial relevancia para la organización.

### **6.3.5 Procedimientos:**

Otro de los aspectos clave en la estructura organizacional son los distintos procedimientos y metodologías de los que disponemos para la realización de nuestro trabajo, a través de los cuales podemos favorecer o no un trato equitativo de mujeres y hombres. Y esto enlaza con uno de los rasgos claves del estilo institucional de URDA SPAIN: la calidad.

De este modo, se revisarán los distintos procedimientos internos bajo la perspectiva del enfoque de género y nos dotaremos de aquellos que resulten pertinentes para equilibrar el tratamiento y la posición de mujeres y hombres, y que garanticen garantizar la equidad entre ambos.

### **6.4 Comunicación:**

Realizar un análisis de nuestras actividades de comunicación, tanto interna como externa, e incorporar las mejoras necesarias para integrar la perspectiva de género en ellas.

El lenguaje y la comunicación son aspectos clave en la construcción de la realidad y refleja a la vez lo que somos.

En URDA SPAIN entendemos que cada vez que escribimos un material educativo, un artículo, una nota de prensa o un correo electrónico, estamos transmitiendo nuestra





forma de ser y de pensar. Por lo tanto, debemos cuidar especialmente la comunicación con todos y cada uno de los actores con los que nos relacionamos (colaboradoras y colaboradores, socios institucionales y estratégicos, etc.), de manera que contribuya a compartir y construir nuevas formas de interacción donde la perspectiva de género juegue un rol fundamental.

Y, por supuesto, también se tendrán presentes las formas de comunicación informal y de interacción con los demás, de manera que paulatinamente vayamos configurando una cultura basada en la equidad, con símbolos y patrones de interacción que rompan con los estereotipos y nos ayuden a construir formas de relaciones interpersonales más igualitarias.

### **6.5 Redes y alianzas:**

Impulsar la adopción del enfoque de género en todas aquellas redes o alianzas de las que formemos parte. Creemos en el trabajo en red, la creación de alianzas y el diálogo permanente como elementos estratégicos para la consecución de los objetivos y, por consiguiente, para la transformación de las desigualdades existentes. Se trata, por lo tanto, de procesos claves para lograr el cumplimiento de los derechos de niñas y mujeres cuyo acceso a la igualdad de oportunidades sigue siendo un reto.

Por este motivo, URDA SPAIN trabajará para fomentar la adopción del enfoque de género en el seno de todas aquellas redes de trabajo o alianzas de las que formemos parte, y velando, en particular, por su transversalización en aquellas campañas de divulgación, sensibilización y/o incidencia política que pudieran surgir.



## 7 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO

URDA SPAIN se propone dar seguimiento a la incorporación de la equidad de género en todos los niveles de la organización, promoviendo sistemas de seguimiento y de evaluación periódica del proceso.

En consecuencia, se constituirá una Comisión de Género que sea representativa de la organización. URDA SPAIN destinará los recursos y el tiempo necesario para la realización de las tareas encomendadas a esta comisión, de manera que se genere realmente una dinámica de integración transversal.

Sus funciones se articularán en torno a cuatro ejes principales:

- A) Velar por que se conozca la Política de Género tanto por parte de todo el equipo de URDA SPAIN (bien sean personas contratadas, voluntarias, etc.) como por parte de todos aquellos grupos de interés con los que nos relacionamos, así como por que puedan tener acceso a cualquier otra información o de especial relevancia en el campo de la equidad de género.
- B) Velar y fomentar el cumplimiento y la aplicación de los principios recogidos en esta Política de Género. En particular:
  - Velar por que se incorporen los criterios referidos en apartados anteriores en los procesos de selección de personal/promoción interna.
  - Velar por que en materia de política retributiva las diferencias de género no supongan un elemento de discriminación.





- Promover la organización de actividades de formación y sensibilización interna en materia de equidad de género, así como la generación de espacios de reflexión, diálogo e intercambio de ideas, de forma que dicho enfoque se incorpore de forma progresiva a la cultura y funcionamiento de la institución.

- Facilitar los mecanismos y cauces para que cualquier persona de la organización pueda plantear sugerencias o propuestas de mejora en asuntos relacionados con esta política.

C) Realizar un seguimiento y evaluación periódica de la situación y de los avances logrados, que sirvan para la mejora continua en la incorporación de la equidad de género a todos los niveles organizacionales.

D) Velar por que la organización y sus distintas direcciones esté actualizada en lo que respecta a la temática de equidad de género (tanto a nivel local, como estatal e internacional), prestando especial atención a aquellos elementos de innovación susceptibles de generar un cambio efectivo.

