

Proyecto de Desarrollo Santiago -PRODESSA-

POLÍTICA DE GÉNERO

ENFOCADA A LA CULTURA MAYA



Prodesa
2016

Política de Género, enfocada a la Cultura Maya en PRODESSA -Proyecto de Desarrollo Santiago-

1. Presentación.

A partir del marco de la Planificación Estratégica la PLE 2005-2012, PRODESSA desarrolla progresiva y sistemáticamente en dicho período, una serie de esfuerzos encaminados a fortalecer la línea estratégica de género. A través de ella se persigue la vivencia del cambio de actitudes para promover la equidad tanto a nivel institucional como con las y los interlocutores en espacios locales.

La perspectiva de género que impulsa PRODESSA busca transformar las relaciones de inequidad entre hombres y mujeres, tanto - a nivel institucional, como en las comunicaciones y otras instancias de la sociedad -. Para ello considera necesaria la promoción en el cambio político, administrativo, económico y de actitud de las relaciones de género con mayor equidad, tal y como lo contempla la PLE 2005-2012.

La institución, por su naturaleza y objetivos, define y asume un compromiso en la aplicación como principio de la igualdad y la equidad e instala la convicción de que trabajar con equidad de género requiere un compromiso institucional y una participación efectiva en todos los niveles, y exige el desarrollo de procesos amplios, abiertos, que impacten tanto en las políticas como actitudes de las personas.

2. Marco de referencia.

La Política de Género enfocada en la Cultura Maya, se diseña a partir del PLE 2005-2012, específicamente de la estrategia de vivencia y abordaje de la equidad de género en espacios y oportunidades, como un proceso sistemático, progresivo, teórico y práctico de sensibilización, apropiación y cambio de actitudes personales e institucionales para el protagonismo equitativo de mujeres y hombres en la toma de decisiones a nivel institucional, comunitario y de espacios de incidencia.

La política retoma la misión de la organización que plantea "inspirados en la fe liberadora la fraternidad, el servicio y la cultura maya, trabajamos solidariamente con las comunidades rurales, especialmente mayas, apoyando procesos de desarrollo comunitario y educación que aseguren la equidad y la calidad de vida para incidir en la construcción de una sociedad intercultural, equitativa y justa" (PLE 2005-2012).

El Área de Género y Cultura Maya, viabiliza la Política de Género, a través de la mesa de género de PRODESSA - como un espacio para generar directrices, orientar y facilitar el cumplimiento de la misión y el desarrollo de la visión institucional, particularmente la estrategia de vivencia y abordaje de la equidad de género en espacios comunitarios y oportunidades.

3. Marco teórico: enfoques y conceptos.

3.1. El enfoque de Género desde la Cultura Maya.

La definición generalizada de cosmovisión maya "indica que es la forma en que cada pueblo o cultura concibe y entiende el mundo y la vida; en este sentido se puede decir que cada pueblo o cultura tiene una forma propia de categorizar, ordenar la realidad, de crear y recrear sus conocimientos. La cosmovisión es una construcción social e histórica, como dialéctica, vinculada con la totalidad. (Iniciativa E: 2006).

En la Cultura Maya se marcan grandemente las desigualdades sociales, es por ello que se ha determinado como necesidad específica la atención a la mujer, reivindicando el reconocimiento de sus derechos, así como la libertad para ejercerlos. No obstante, esta situación, no afecta de forma exclusiva a la Cultura Maya, ni mucho menos, se trata de una constante a la que la mujer ha debido enfrentarse, en todas las culturas y continentes.

Desde PRODESSA, queremos apoyar y hacer nuestro este esfuerzo por el reconocimiento y ejercicio de derechos, no sólo a lo interno de nuestra organización sino también en nuestro país, a través de nuestro trabajo.

3.2. El enfoque de Género desde los Derechos Humanos.

Desde los Derechos Humanos se entiende como el reconocimiento que todas las personas son titulares de toda la gama de derechos inherentes a los seres humanos, sin discriminación de sexo, edad, etnia, creencias religiosas o identidad sexual.

Mediante este proceso, los movimientos feministas y de mujeres han estado presentes de manera protagónica y permanente y han contribuido a la realización de una lectura crítica de los derechos humanos y a su adecuación, evidenciando la exclusión de las mujeres y otros grupos sociales.

La perspectiva de género es una categoría de análisis que permite describir las características de las experiencias vitales que comparten y diferencian a las mujeres y los hombres. El punto de partida es el reconocimiento de la diferencia entre sexo y género que claramente se conoce como "el sexo es una característica biológica, resultado de determinantes genéticos universales que definen dos categorías en nuestra especie: hombre y mujer".

El género es una característica social, resultado de la asignación de roles diferentes a los hombres y a las mujeres. Las normas y valores de cada sociedad definen para hombres y mujeres los comportamientos adecuados, las esferas de actividad, el acceso a infraestructuras y servicios, incluidos los relacionados con la educación y la salud, el poder personal, social y político.

Desde PRODESSA, consideramos necesaria un estudio de las causas de la inequidad entre hombres y mujeres, promoviendo el ejercicio de derechos de

las mujeres, y especialmente las mujeres indígenas, con la finalidad de apoyar una construcción social igualitaria.

3.3. Algunas clasificaciones de teorías que se manejan en PRODESSA.

En la institución como en Guatemala existen diversas posiciones y comprensiones en cuanto a criterios para la división y el sustrato social, cultural y biológico. Dicha clasificación es la siguiente:

- A. Teoría de la diferencia: Que agrupa las explicaciones biológicas, institucionales y sociopolíticas sobre las diferencias entre los géneros, hombre y mujer.
- B. Teoría de la desigualdad: Reúne a aquellos que sostienen que además de existir diferencias entre los géneros existe también desigualdad de estatus, recursos materiales, poder y oportunidades de autorrealización aun en idéntica posición social y que tanto hombres como mujeres responderán mejor bajo situaciones sociales igualitarias.
- C. Teoría de la opresión: Describe la situación de género femenino como consecuencia de una relación de poder de las mujeres con los hombres en las que éstos tienen intereses concretos en el control, uso y opresión de ellas, opresión que está profundamente incorporada a la organización de la sociedad.

4. Objetivo de la Política de Género.

Contribuir al desarrollo e implementación del marco operativo institucional, a través de las orientaciones y directrices que impulsen el relacionamiento intercultural – equitativo desde los espacios institucionalizados por PRODESSA.

4.1. Valores que sustentan la Política de Género.

Es importante el análisis y los valores para orientar el desarrollo de la Visión institucional, si se toma en cuenta lo planteado en la PLE 2005-2012.

- Trabajamos por un desarrollo integral y coherente con la cultura maya.
- Representamos las distintas identidades culturales y promovemos la interculturalidad entre los pueblos de Guatemala.
- Fortalecemos la igualdad en cuanto al valor, a la toma de decisiones y a la expresión entre hombre y mujeres.
- Creemos en la complementariedad del ser humano y la naturaleza.
- Creemos que todo ser humano es sujeto de derechos inalienables y por ello luchamos por una sociedad justa y solidaria, comprometidos con las

y los empobrecidos y excluidos, en el marco de un trabajo político no partidista.

- Apoyamos la libre determinación de las comunidades y del pueblo maya en la transformación de su realidad a partir de la organización comunitaria.
- Nos apoyamos en la concepción filosófica y metodológica de la educación popular y de la educación maya (PLE 2005-20012).

4.2. Principios que rigen la Política de Género.

- **Igualdad de oportunidades:**

Se trata de favorecer la selección y promoción de mujeres de condiciones y méritos, sobre todo en aquellos niveles en que está sub-representada, con el fin de conseguir un mayor equilibrio institucional, incluso en los niveles de dirección. Significa igualdad en la capacitación y profesionalización y en el acceso a los diferentes niveles y modalidades de trabajo.

- **Igualdad de retribución:**

A igual trabajo igual salario. Debe quedar claramente expreso y en todo su alcance el que deberá pagarse la misma retribución por un trabajo de igual valor, comprendiendo como retribución todas las percepciones (salario base, complementos salariales, etc.).

4.3. Mecanismos estratégicos para su operativización.

- Crear espacios internos institucionales donde se analicen las relaciones de género, desde la Cosmovisión Maya, y el reconocimiento de la interculturalidad, sin discriminación a sus trabajos como una de las líneas de prohibición desde Políticas de Personal (PLE 2005-2012).
- Hacer todos los esfuerzos para que los equipos de trabajo sean integrados paritariamente 50% de mujeres y preferentemente indígenas, como acción de discriminación positiva a la población históricamente desfavorecida.
- Crear, respaldar y respetar los espacios para que se practique y fomente la Cultura Maya en la institución como parte de los valores que plantea la PLE 2005-2012.
- Crear mecanismos de formación para el crecimiento integral de la persona, fortaleciendo los principios y valores a hombres y mujeres desde la parte de formación institucional "común o específica" (PdP).
- Designar y gestionar un presupuesto institucional para implementar la política, y elaborar un plan de sostenibilidad que permita la plena ejecución y viabilidad.

- Evaluar y monitorear periódicamente la operativización de la Política de Género, desde el área responsable y los espacios institucionales de PRODESSA para reencauzar su implementación.

5. Condiciones laborales.

5.1. Contratación:

- Realizar todos los esfuerzos para tomar en cuenta, en la misma proporción a hombres y mujeres como aspirantes a una participación laboral desde los valores requeridos en el personal a elegir. (PdP).
- En caso de que un hombre y una mujer reúnan satisfactoriamente el perfil requerido o cuenten con la potencialidad, optar preferentemente por la contratación de la mujer prioritariamente si es de etnia indígena (Xinca, Maya o Garífuna).
- Las convocatorias de ocupación de puestos se realizarán inicialmente a nivel interno. En el caso de no contar con aspirantes que reúnan el perfil solicitado, se abrirá convocatoria pública. De esta forma los y las trabajadoras de PRODESSA podrán acceder a mejoras en sus condiciones de laborales y salariales.
- Para la ocupación de puestos de decisión, tales como coordinación y dirección, priorizará la incorporación de mujeres, preferentemente de etnia indígena.

5.2. Formación:

- Garantizar la capacitación, profesionalización y formación con criterios de equidad, garantizando que no haya obstáculos ni bloqueos en la participación de las mujeres.
- Estimular en las mujeres el desarrollo de destrezas y habilidades prácticas generalmente dominadas por los hombres: curso de manejo, mecánica, etc.
- Desarrollar sistemáticamente procesos formativos desde la perspectiva de género y la Cosmovisión Maya para el personal de la institución.
- Incluir en la mesa de género actividades que contengan temas para mujeres, masculinidad, y de género como un forma de promover y fortalecer la participación de los hombres y las mujeres en similares condiciones de sensibilización y comprensión.
- Asegurar la participación de representantes de las sedes locales y sede central en la mesa de Género, definiendo de forma concreta quiénes serán sus representantes en cada una de las sedes.

- Garantizar la participación activa de representantes del área de administración y la codirección en la mesa de género, considerándose dicha participación indispensable para la viabilidad de la política.
- Incluir en la formación y capacitación a mujeres temas de investigación, economía, disciplinas técnicas, política entre otros.
- Tener en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres a la hora de proponer candidaturas para beneficiarse de formaciones tanto nacionales como internacionales, previo a su discusión a lo interno del equipo.
- Organizar las jornadas de formación durante el horario laboral, de forma que todos y todas puedan formar parte en las actividades.
- Facilitar y promover la participación de todos los equipos en la formación general que se impulsa a nivel institucional, principalmente de mujeres, ofreciendo las condiciones para su efectiva formación técnica y política.

5.3. Seguridad y Bienestar.

- En las comunidades que sean de alto riesgo para los y las compañeras, se contemplará un porcentaje mayor de viáticos para hospedaje y transporte que garantice la seguridad de los y las colaboradoras.
- Se contemplará establecer horarios de viaje que impliquen el menor riesgo para los y las compañeras que realicen viajes de campo, atendiendo a las condiciones específicas de la zona a la que se realiza el desplazamiento.
- Se priorizará el uso de vehículos para los desplazamientos a zonas de riesgo o lejanas, especialmente al tratarse de mujeres, contemplándose esta necesidad al hacer la planificación de movilidad.
- Acondicionamiento de los espacios físicos de las sedes locales, de manera que permita alojarse a los y las trabajadoras que así lo requieran.
- Contemplar en la planificación que los desplazamientos a zonas de riesgo sean realizados por dos personas.
- En el caso de compañeras y compañeros que trabajan en comunidades alejadas de sus residencias, otorgar compensaciones en tiempo, garantizando la responsabilidad y cumplimiento de sus compromisos laborales.

5.4. Acoso sexual.

- Se presentarán la denuncia por acoso sexual al/la responsable del área de género, quien tiene la obligación de notificar a la dirección, dar seguimiento a la demanda y hacer una investigación de la situación, y junto a la dirección de PRODESSA, evaluar y proceder según el caso.
- En caso de denuncia y comprobación de acoso sexual por parte de hombres o mujeres, será sancionado/a por medio de una notificación pública y se procederá al despido.

5.5. Conciliación de la vida familiar.

Es necesario el esfuerzo institucional por mejorar las condiciones de los y las trabajadoras y compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, incorporando incentivos para que sean asumidas por los hombres y tratando de eliminar las posibilidades que conduzcan a la reproducción del papel tradicional de las mujeres así como favorecer acciones que fortalezcan la paternidad.

- El trabajador/a podrá solicitar licencia remunerada en caso de enfermedad, parto o complicaciones post-parto de su pareja de hogar. Esta licencia responderá a los días que según el cuadro clínica del enfermo/a se establezcan de reposo absoluto para el enfermo/a.
- En el caso que el trabajador/a adopte a un niño/a menor de un año, tendrá derecho al permiso correspondiente para los procesos de adopción (dos meses).
- La madre trabajadora podrá optar por alimentar a hijos e hijas menores de un año en las instalaciones de PRODESSA, en horario de oficina, teniendo en cuenta que la o el niño/a debe estar al cuidado directo de una persona responsable. Este derecho podrá ser ejercido también por los padres en posesión de la custodia en exclusividad de un hijo/a menor de un año.
- Se otorgarán permisos tanto a las madres como los padres que así lo soliciten para la asistencia a reuniones de padres y madres de familia y actividades en los centros educativos de los hijos e hijas, conforme a lo establecido en el reglamento interno.

6. Gestión de proyectos.

Las partidas presupuestarias deberán contemplar el financiamiento de la ejecución de actividades con dicho enfoque.

Las partidas presupuestarias deberán contemplar la contratación de personal y el financiamiento de la ejecución de actividades con dicho enfoque.

7. Temporalidad de propuesta.

Se plantea que la revisión y actualización de la presente política de género sea cada dos años, con los aportes de las y los trabajadores de PRODESSA, responsabilizándose la coordinación del área de género para dicha acción. La institucionalización y aprobación de la presente política queda a cargo de la codirección.