



Aprovada en junta directiva el 24 d'abril de 2024

Introducció	
Antecedents	
Normativa de referència	
Abast i àmbits d' aplicació de la política de gènere i diversitat 3	
Definició de la política de gènere i diversitat 3	
Recursos	4
Sistema de seguiment	5

Introducció

L'associació Oikocredit Catalunya fa quasi 25 anys que treballa al nostre país difonent les finances ètiques en general i la tasca d'Oikocredit Internacional en concret, i ho fa amb un especial èmfasi per a **contribuir al desenvolupament humà sostenible dels països del Sud Global**. Així doncs, la seva activitat es basa en la defensa dels drets humans i la promoció d'un desenvolupament econòmic sostenible i just especialment enfocat a les persones més desfavorides del Sud Global, tot tractant d'incidir en els determinants que impedeixen l'efectiu exercici dels drets humans. Des dels nostres orígens considerem les persones i les seves comunitats com a titulars de drets i estan al centre de totes les nostres actuacions. Entenem els drets humans com a universals, inalienables, indivisibles, interdependents i evolutius.

En el **context internacional**, hi ha un reconeixement formal, gairebé unànim, de la igualtat de drets i oportunitats per a totes les persones del nostre món, especialment d'aquelles que pertanyen a grups minoritaris, i més concretament a la igualtat de drets de les dones i els homes en tots els àmbits, tal com ha quedat reflectit en nombrosos acords, tractats i convenis multilaterals.

No obstant això, el repte actual és portar a la pràctica aquestes prescripcions legals. La **transversalització del gènere i d'altres interseccionalitats que poden generar desigualtats en el si de la nostra societat requereix compromisos més sistemàtics** per assolir-la, tant en les intervencions externes de les organitzacions com a l'interior d'aquestes.

Oikocredit Catalunya, amb l'elaboració d'aquesta Política de gènere i igualtat, i la seva aprovació pel màxim òrgan de govern de l'Associació, pretén establir aquest compromís sistemàtic per assolir l'equitat de gènere, a nivell intern i en el seu treball com a organització d'Educació per a la transformació social.

La **motivació** per assolir l'equitat de gènere a tots els nivells no descansa només sobre la base de la **justícia**, sinó també en la seguretat que ens aportarà una **visió de conjunt més àmplia i integradora**, i ens permetrà assolir una **major coherència** en les nostres intervencions.

En aquesta Política de Gènere i igualtat volem definir els nostres objectius i les accions dirigides a aconseguir-los, separant els que impliquen el nivell organitzatiu de la nostra institució i els que impliquen el nivell pràctic del nostre treball.

Per tot això es compta amb **instruments del marc internacional** com per exemple la Declaració de Beijin , els Objectius de Desenvolupament Sostenible, -especialment l'ODS 5 que persegueix "aconseguir la igualtat de gènere i l'empoderament de totes les dones i nenes" - o la CEDAW. Des d'Oikocredit Catalunya s'assumeix la responsabilitat d'incidir políticament tant a nivell nacional com internacional per incorporar la perspectiva de gènere i el compromís amb la igualtat de gènere tant en la política de cooperació internacional en particular com a la política pública en general.

Des d'Oikocredit Catalunya s'entén la **igualtat de gènere des d'un enfocament interseccional** que reconeix les diverses formes d'opressió i discriminació basades en el gènere, la sexualitat, la classe, l'ètnia, l'edat, orientació sexual, diversitat funcional i cis-normativitat. També reconeixem que aquestes categories socials són construïdes i estan relacionades, mantenint relacions recíproques que són determinades pel context i encarnades pels subjectes en cada situació.

Des d'Oikocredit Catalunya apostem per un model de desenvolupament que posi la vida al centre,

considerem les diferents veus i abordem les causes estructurals de la desigualtat de gènere des d'una mirada feminista, interseccional i decolonial que fugi de les mirades imposades des d'Occident i tingui en compte la diversitat d'opressions que travessen les dones i les nenes -i altres grups minoritzats-, i que també tingui en compte com s'articulen en cada context específic, així com subjectivament, reconeixent la capacitat d'acció i d'organització de totes les persones.

Antecedents

Ja des dels inicis d'Oikocredit Internacional, allà a l'any 1975, l'entitat va adoptar uns posicionaments molt avançats a la seva època, desmarcant-se de l'assistencialisme i paternalisme preponderant en aquell moment en l'àmbit de la cooperació internacional, i prenent un **marc de referència basat en el respecte mutu, la igualtat, i la col·laboració**. **L'apoderament de la dona també ha estat un dels objectius fonamentals d'Oikocredit** al llarg d'aquests quasi 50 anys d'activitat de finances ètiques per al Sud Global, i n'és una mostra el fet que més del 80% de persones beneficiades per institucions microfinanceres sòcies locals d'Oikocredit, siguin dones. Oikocredit Catalunya neix l'any 2000 per iniciativa de diverses entitats i ONG catalanes que també destaquen pel fet de tenir una visió transformadora de la cooperació internacional, i un marcat enfocament de gènere. Al llarg de la seva història, Oikocredit Catalunya ha anat avançant progressivament en l'aplicació de l'enfocament de gènere en el seu treball diari, tot evolucionant gràcies als aprenentatges de l'associació, però també molt especialment gràcies a les **relacions amb la xarxa d'associacions de suport a Oikocredit Internacional, i d'entitats sòcies i col·laboradores del nostre país** amb les qui hem compartit camí, i entre les que cal remarcar Setem, la XES, o LaFede.cat.

Des que l'any **2017** Oikocredit Catalunya aprovés el seu **«Protocol de Prevenció de l'Assetjament Sexual, per Raó de Sexe i Assetjament Moral»**, l'organització ha continuat aprofundint en l'enfocament de drets humans i en l'enfocament de gènere i interseccionalitat. El pensament i la reflexió sobre aquests temes en el conjunt dels actors de la cooperació i de l'economia social i solidària també han estat especialment intensos els darrers anys, i ha contribuït de forma notable a continuar treballant a l'intern d'Oikocredit Catalunya perquè aquest avanç fos més notable. En aquests últims anys s'ha treballat més a fons amb diverses xarxes i organitzacions afins en la reflexió i l'acció sobre l'enfocament de gènere, amb experiències molt positives, i s'han donat també alguns passos significatius en l'aplicació de les qüestions relacionades amb el gènere i la igualtat a nivell intern de la nostra entitat. Amb aquest objectiu, i tot i no estar obligades per llei a disposar d'un Pla d'Igualtat, l'any **2022** es va iniciar un **procés de promoció de la negociació i elaboració d'un Pla d'Igualtat, basat en un diagnòstic previ**, que va analitzar els següents aspectes de l'entitat:

- Procés de selecció i contractació
- Classificació professional
- Formació
- Promoció professional
- Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes
- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
- Infrarrepresentació femenina
- Retribucions
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
- Violència de gènere, llenguatge i comunicació no sexista

Aquest document de Política de gènere i igualtat sistematitza, ordena i aprofundeix les pròpies pràctiques contrastades en el procés de diagnòstic que es va dur a terme i en l'anàlisi de les pràctiques dutes a terme per Oikocredit Catalunya, i té en compte la normativa de referència, les reflexions i recomanacions emanades de LaFede.cat, de la Xarxa d'Economia Solidària i del conjunt d'actors de la cooperació catalana i espanyola. També s'agraeix l'assessorament i col·laboració

tècnica de la Sílvia Gómez Becerra com a consultora voluntària en tot aquest procés.

Per últim, cal esmentar que durant l'any 2023 es va participar en el **procés de diagnòstic antiracista impulsat per LaFede.cat** entre les seves entitats membre, i que al moment d'aprovació del present document tot just s'acabava de fer la primera sessió de retorn d'aquest diagnòstic, i per tant no s'ha incorporat encara a la present Política de gènere i igualtat. No obstant això, es preveu incorporar-ne elements en les futures revisions d'aquest document.

Normativa de referència

Al llarg de la seva història, Oikocredit Catalunya ha apostat per una rigorosa política de compliment de les seves obligacions legals, i fins i tot, anant més enllà, s'ha compromès amb estàndards més exigents d'excel·lència, transparència i bon govern, en aplicació del Codi de Conducta de LaFede.cat, de l'adhesió al Codi Ètic de les Associacions de Barcelona, i a la complimentació del Balanç Social de la XES com a eina d'avaluació de l'impacte social i de rendiment de comptes a nivell de transparència i bon govern.

Les referències normatives i instruments de planificació estratègics en els quals descansa la present Política són:

- **Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW)**. 1979. Vinculant. S'enfoca específicament en els drets humans de les dones i recull una sèrie d'obligacions imposades als Estats, legislatives, polítiques, judicials i culturals- per prevenir, jutjar i sancionar la discriminació contra la dona, així com garantir el gaudi i exercici de drets en igualtat de condicions respecte els homes.
- **Declaració i Plataforma de Beijing** (no vinculant). 1995. Definició d'objectius estratègics i mesures concretes a adoptar pels governs, aportant una visió integral dels problemes que han d'abordar-se des de la cooperació internacional per obtenir resultats efectius en matèria d'igualtat. Definició de la necessitat d'una estratègia pro equitat de gènere amb dues línies d'acció complementàries: línia específica d'apoderament de dones i línia de transversalització.
- **Constitució espanyola** que en el seu article 14 indica: "els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler discriminació alguna per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social".
- **Llei Orgànica 3/2007 d'Igualtat**, que traslladant al dret espanyol diverses directives europees en matèria d'igualtat de tracte entre homes i dones (2002/73/CE, 2004/113/CE) pretén ser una acció normativa complementària a la resta d'instruments de reconeixement formal de la igualtat davant la llei per "combatre totes les manifestacions encara subsistents de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i promoure la igualtat real entre dones i homes, amb remoció dels obstacles i estereotips socials que impedeixen aconseguir-la".

- **Llei 17/2015 d'Igualtat entre homes i dones de la Generalitat de Catalunya** la qual estableix i regula els mecanismes i els recursos per fer efectiu el Dret a la igualtat i a la no-discriminació per raons de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

- **Llei 23/1998 de Cooperació Internacional per al Desenvolupament** que estableix com a principis sobre els quals descansa la cooperació “la defensa dels drets humans i les llibertats fonamentals, la pau, la democràcia i la participació ciutadana en condicions d'igualtat per a dones i homes i, en general, la no discriminació per raó de sexe, raça, cultura o religió, i el respecte a la diversitat” i “la necessitat de promoure un desenvolupament humà global, interdependent, participatiu, sostenible i amb equitat de gènere en totes les nacions”

- **El Codi de Conducta de la Coordinadora d'ONG de Desenvolupament-Espanya** situa l'equitat de gènere com a valor “radical” de les ONGD juntament amb la justícia, la solidaritat i la responsabilitat. També afirma que la igualtat de gènere suposa un aspecte decisiu del pensament i acció de les ONGD i estableix que “... les ONGD han de tenir per objectiu, entre uns altres, crear les condicions perquè les dones, com a membres de la comunitat, participin en la presa de decisions. Així com promoure la seva incorporació activa en tots els programes de desenvolupament i ajuda humanitària, per assegurar l'accés i control equitatiu als recursos i beneficis dels mateixos”. A més estableix la necessitat que les ONGD adoptin, d'una banda, mesures necessàries per evitar que es produeixi qualsevol discriminació o exclusió de participar en les mateixes per raó de raça, sexe, nacionalitat o religió i, d'altra banda, polítiques internes que garanteixin l'efectiva igualtat de gènere i que afavoreixin la participació de les minories en la institució.

- **Estratègia de Gènere en Desenvolupament de la Cooperació Espanyola** (2007) i encreuament amb altres estratègies sectorials: Estratègia de Lluita contra la Fam, Estratègia de Salut i Estratègia d'Educació per al Desenvolupament

Abast i àmbits d'aplicació de la Política de gènere i igualtat

La present Política de gènere i igualtat d'Oikocredit Catalunya suposa una eina de treball per orientar la incorporació de l'enfocament de gènere i igualtat en tots els procediments vinculats de manera específica a la seva estructura i la seva filosofia i, a més, pugui ser assumida per les entitats i persones sòcies que la componen, aconseguint arribar al conjunt de l'estructura de l'entitat.

L'àmbit temporal del document se circumscriu al període 2024-2027, per la qual cosa haurà de ser adaptat en el cas que es produeixin canvis a la normativa estatal o comunitària o a les orientacions estratègiques de l'entitat.

Les estratègies d'aplicació que estructuraran la política de gènere han de ser assumides per la Junta

Directiva d'Oikocredit Catalunya, l'equip tècnic, i les persones voluntàries de l'entitat, a més d'integrar-les als diferents espais de participació.

Definició de la Política de gènere i igualtat

La Política de gènere i igualtat d'Oikocredit Catalunya té com a finalitat establir un marc de treball amb enfocament de gènere, per a això es planteja la consecució dels següents objectius, i estratègies d'aplicació.

S'estableixen els següents objectius i accions:

Objectiu 1: Fomentar de manera constant la consecució de la paritat a l'organització, buscant coherència en la distribució de dones i homes als diferents nivells de responsabilitat d'Oikocredit Catalunya.

Acció 1.1: Implementar accions positives a favor d'homes o dones, en igualtat de condicions, per assolir la paritat de gènere en els diferents equips de treball i nivells de responsabilitat. Aquestes accions s'aplicaran a la promoció, la mobilitat interna, la contractació de nou personal i l'accés a la formació.

Acció 1.2: Ajustar els documents i acords interns de funcionament i recursos humans de l'organització per incorporar l'objectiu d'aconseguir la paritat en els equips de treball i nivells de responsabilitat, així com l'opció per accions positives segons allò indicat.

Acció 1.3: Realitzar un seguiment continu dels casos d'aplicació d'accions positives i avaluar anualment el progrés cap a la paritat en els diferents nivells de responsabilitat de l'organització.

Objectiu 2: Desenvolupar un Pla de Formació que permeti avançar de manera progressiva en els àmbits tècnic i personal de l'equitat de gènere.

Acció 2.1: Integrar sessions formatives sobre les implicacions de l'enfocament de gènere en el treball d'una organització de cooperació al desenvolupament i Educació per la transformació social al Pla Integral de Formació d'Oikocredit Catalunya, dirigit a tot el personal i equips específics.

Acció 2.2: Fomentar i facilitar la participació de l'equip tècnic d'Oikocredit Catalunya en cursos, tallers i trobades que permetin adquirir eines tècniques per analitzar l'impacte de gènere en els programes i projectes, tant al Nord com al Sud.

Acció 2.3: Elaborar un informe anual que detalli la formació impartida, l'avaluació dels participants i la proposta formativa per al proper any.

Objectiu 3: Institucionalitzar un espai de treball amb els recursos humans i econòmics necessaris, recolzat pels òrgans de decisió de l'entitat, per impulsar i donar seguiment a la implementació de la Política de gènere i igualtat.

Acció 3.1: Establir i afegir a l'organigrama d'Oikocredit Catalunya un espai de treball dedicat a la implementació de la política de gènere.

Acció 3.2: Realitzar sistematitzacions periòdiques dels avenços de l'organització en qüestions de gènere, amb l'objectiu de consolidar les contribucions i brindar transparència al procés.

Objectiu 4: Transversalització del gènere i elements d'interseccionalitat en les nostres accions comunicatives i d'Educació per a la transformació social.

Acció 4.1: Incloure en tots els nostres projectes d'Educació per a la transformació social, una anàlisi de la situació, posició, condició i propostes de les dones i grups minoritaris en qualsevol dels temes que es tractin i traslladar aquesta informació en totes les nostres accions d'Educació per a la transformació social, fomentant el debat sobre valors d'equitat de gènere en l'àmbit de l'educació formal, no formal, de la sensibilització al desenvolupament i dels drets humans.

Acció 4.2: Incorporar l'equitat de gènere en tots els materials elaborats per Oikocredit Catalunya, utilitzant un llenguatge no sexista, anticolonial i antirracista, i contribuint a l'eliminació progressiva dels rols tradicionalment assignats a homes i dones.

Acció 4.3: Fer una anàlisi anual de la comunicació de l'entitat en base a l'eina d'autodiagnòstic #Nadiedijofacil d'ONGAWA.

Acció 4.4: Incorporar progressivament en l'activitat de comunicació d'Oikocredit Catalunya les [Recomanacions per a una comunicació transformadora](#) elaborades per LaFede.cat i publicades el juliol de 2023, en base als resultats de l'autodiagnosi anual esmentada a l'Acció 4.3.

Recursos

L'impuls i la promoció de la Política de gènere i igualtat en tots els nivells de treball d'Oikocredit Catalunya seran liderats per l'equip tècnic i la Junta Directiva. L'organització manifesta la seva voluntat i assumeix el compromís de proveir els recursos necessaris perquè l'equip tècnic i la Junta Directiva puguin dur a terme la implementació d'aquesta política. Entre les accions immediates hi ha la cerca proactiva de recursos econòmics, amb l'objectiu d'enfortir la posada en marxa i l'aplicació de la Política de gènere i igualtat, entre altres iniciatives.

Sistema de seguiment

Els avenços en el compliment dels objectius i els compromisos d'acció d'aquesta Política de gènere i igualtat seran objecte d'un informe anual.

Aquest informe anual servirà al seu torn per a l'establiment de plans operatius anuals d'implementació de la Política de gènere i igualtat, que seran aprovats pels òrgans de govern d'Oikocredit Catalunya.

A més, i també amb caràcter anual, es sistematitzaran els principals avenços de l'organització en la transversalització del gènere, per tal de donar a conèixer els nostres avenços a les persones associades i a les institucions properes.

Cada vegada que es renovi la planificació estratègica d'Oikocredit Catalunya, aquesta Política de gènere i igualtat serà objecte d'una revisió integral per a l'adequació d'aquesta a la realitat de

l'organització en aquell moment.

Recomanacions a futur

La posada en marxa de la Política de gènere i igualtat d'Oikocredit Catalunya requereix una planificació de línies d'acció i actuacions concretes que possibilitin la materialització de les orientacions que es recullen al document, fruit del procés de sensibilització, reflexió i capacitatció per enfortir la perspectiva de gènere a l'entitat.

Es recomana que des de les estructures existents, s'abordi el disseny de plans operatius anuals o bianuals en què es doti de contingut les estratègies d'aplicació per ser implementades.

Durant aquest procés s'han anat recollint i sistematitzant possibles accions, susceptibles de ser incorporades a les estratègies d'aplicació de la Política de gènere i igualtat, presentades a continuació, en funció de qui serà el destinatari de cadascuna d'elles.

Dirigida a:	Possibles accions
Oikocredit Catalunya	Incorporar la perspectiva de gènere de forma més explícita a la missió, visió, i valors d'Oikocredit Catalunya
	Transversalització de la perspectiva de gènere en les diferents comissions de treball
	Transversalització de la política de gènere als documents d'Oikocredit Catalunya
	Generar un comitè de seguiment de la política de gènere
	Processos de formació de gènere per a la Junta Directiva i l'equip tècnic i voluntari
	Generació d'espais de reflexió entorn a la Política de gènere i igualtat
	Formació i experiència en gènere de totes les consultories que es contractin
	Incorporació més explícita de la perspectiva de gènere a la comunicació interna i externa
	Reservar espais fixos per la comunicació en relació a la política de gènere
	Establir indicadors de seguiment específics de la política de gènere
	Comptar amb dades desagregades per gènere en òrgans de govern i espais de participació (nodes, comissions i grups de treball).
Societat	Comunicació amb enfocament feminista
	Establir aliances estables amb organitzacions feministes
	Codi ètic amb perspectiva de gènere en comunicació i imatge