



Estrategia de género

AIAD

2020/22

ÍNDICE

1. Marco teórico	2
2. Objetivos	
2.1 Objetivos Generales	10
2.2 Objetivos Específicos	10
3. Enfoque de género en las áreas de trabajo.....	11
3.1 Acción Social	11
3.2 Desarrollo Comunitario	13
3.3 Cooperación para el Desarrollo.....	14
3.4 Educación Para el Desarrollo	14
4. Estrategia de comunicación con perspectiva feminista.....	15

1. MARCO TEÓRICO

1.1. INTRODUCCIÓN

AIAD que busca promover una ciudadanía global crítica a través de la participación social y la incidencia política para transitar hacia una sociedad más justa, consciente, implicada y sostenible. Para una organización que tiene como misión fomentar la participación social de todas las personas a partir de la creación de espacios colectivos de reflexión y diálogo, que transformen las estructuras sociales y promuevan modelos de convivencia igualitarios, esta estrategia de género se presenta como un instrumento diseñado desde el convencimiento de que la eliminación de la discriminación por razones de género no sólo es un derecho moral, sino que es crucial para el progreso humano y el desarrollo sostenible.

Contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres, disminuir los riesgos de exclusión social y favorecer la autonomía de las mujeres en situación de mayor desprotección es crucial para nuestra organización. Entendemos la desigualdad basada en el género como causa y factor multiplicador de muchas desventajas en términos de educación, habilidades, empleo, vivienda, recursos económicos, etc...

La estrategia de género se enmarca en el desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades y se aplica en todos los procesos metodológicos relacionados con los proyectos, desde la identificación, hasta la evaluación.

El feminismo y por tanto la meta de la igualdad se fundamentan sobre la ética y la justicia, pero el camino a seguir se sostiene sobre la sociedad en su conjunto y de una forma especial sobre quienes desde la iniciativa social procuramos facilitar a las personas en situación de mayor desprotección, el acceso a sus derechos.

1.2. SISTEMA SEXO - GÉNERO

A fin de comprender la realidad y ofrecer elementos para transformarla, se han desarrollado diversas teorías y enfoques que integran distintas categorías para el análisis de los fenómenos sociales. Con este propósito, desde mediados del siglo pasado se ha venido articulando un cuerpo teórico que permite entender las relaciones entre hombres y mujeres.

Una importante contribución en ese sentido, es la construcción de la categoría de género por parte de Gayle Rubin, en 1977. Ella utiliza el término para referirse al sistema de jerarquías

sociales, basado en las diferencias sexuales, del cual parte todo el sistema de discriminación de las mujeres.

Lo anterior da pie a la edificación conceptual del sistema sexo-género, en donde:

El sexo alude a las diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres y mujeres. ABC de género en la Administración Pública, 2004.

La **palabra SEXO** hace referencia a la descripción de la diferencia biológica entre mujeres y hombres y no determina necesariamente los comportamientos.

Y la **categoría género** se refiere a:

Una construcción imaginaria y simbólica, determinada por cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual, a partir de la cual se determinan los conceptos de masculinidad y feminidad, mismos que establecen el comportamiento, las funciones, oportunidades y valoración de los hombres y de las mujeres, así como las relaciones de poder/subordinación entre ellos. ABC de género en la Administración Pública, 2004.

El concepto GÉNERO designa lo que en cada sociedad se atribuye a cada uno de los sexos, es decir, se refiere a la construcción social del hecho de ser mujer y hombre, a la interrelación entre ambos y las diferentes relaciones de poder/subordinación en que estas interrelaciones se presentan. (OXFAM, 1997).

“Los sistemas Sexo-Género son los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de las diferencias sexuales”. (De Barbieri, 1992).

Este sistema ha determinado tanto la posición social diferenciada para mujeres y hombres como las relaciones desiguales entre ambos. El Sistema Sexo-Género históricamente ha generado una situación de discriminación y marginación de las mujeres en los aspectos económicos, políticos, sociales y culturales, así como en los ámbitos público y privado, estableciendo muy clara y diferenciadamente la intervención de los hombres en la esfera productiva y de las mujeres en la reproductiva.

Esta posición social diferenciada se construye a partir de la asignación de papeles, espacios, características e identidades diferentes para cada persona, en razón de su sexo biológico, lo

que da como resultado una situación diferenciada (en términos de derechos, valores, oportunidades) y un código complejo que organiza y regula las relaciones entre los sexos.

El género determina lo que es conveniente, adecuado y posible para hombres y mujeres en relación a sus comportamientos y actitudes, papeles y actividades, y participación en los diferentes ámbitos sociales: en el entorno familiar, en la educación, en el gobierno, en las actividades económicas, en la distribución de los ingresos y de los recursos, y en las instituciones, para cada contexto sociocultural particular.

“El sistema sexo-género vigente produce una relación desigual de poder entre mujeres y hombres que tiene que ver con una distribución desigual de conocimientos, propiedad e ingresos, responsabilidades y derechos. Es, por lo tanto, una dimensión de desigualdad social”. (De Barbieri, 1992).

1.3. EL GÉNERO COMO CATEGORÍA DE ANÁLISIS

Para incorporar el enfoque de género tendremos que comprender en su globalidad e integralidad el marco teórico sexo-género. El género es un constructo social por el cual se establecen un conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales diferenciados para cada sexo biológico.

El concepto de género como constructo social tiene la característica de ser modificable, y de hecho la concepción del género masculino y del género femenino varía en relación a los diferentes momentos históricos, a los diferentes contextos culturales y a los diferentes grupos y clases sociales. La sociedad, desde sus intereses y necesidades, determina la asignación de valores (estereotipos) y de papeles (roles) de hombres y mujeres, de esta forma se han venido considerando como femeninos valores asociados a la belleza, la sensibilidad, las emociones, la debilidad... mientras que los masculinos giran en torno a la fuerza, el valor, la inteligencia.... Por otra parte estos estereotipos de género se aplican a los roles de género en función del sexo de cada persona y de los intereses de las estructuras sociales relacionando los roles femeninos con las tareas de reproducción, crianza y sustento emocional y los masculinos con labores productivas y de sustento económico. Pero esta categorización no se adopta de forma voluntaria, sino que viene definida por el hecho de nacer con un determinado sexo y cumple la función de mantener un orden social establecido que otorga privilegios y oportunidades a los hombres en detrimento de las mujeres.

La teorización del género, desde el feminismo, introduce una categoría de análisis de la realidad que nos permite reflexionar sobre la anormalidad de lo normal, sobre lo natural e innato frente lo aprendido, desmontando un sistema patriarcal oculto en el que la medida de todas las cosas es la medida establecida desde lo masculino, invisibilizando, infravalorando y subordinando otras realidades, valores, saberes, experiencias: la otra mitad.

El género como categoría de análisis está definido fundamentalmente por dos características: la bipolaridad y la jerarquización. La primera se refiere a cómo definimos la realidad humana en dos polos: lo masculino y lo femenino. Esta dualidad se afirma como de naturaleza complementaria y bipolar. Por otra parte la jerarquización hace referencia a las connotaciones positivas de lo masculino frente a lo femenino. Desde esta perspectiva descubrimos un mundo de relaciones excluyentes en el que se marca una preponderancia de un género sobre otro, de lo masculino frente o en oposición a lo femenino.

La asunción de características, valores, comportamientos y roles diferenciados por el hecho de pertenecer a uno u otro sexo condicionan esferas, tiempos y espacios también diferentes para mujeres y hombres. Por lo tanto, las soluciones deben ser alcanzadas por ambos de manera que beneficie y transforme la sociedad en su totalidad.

Asimismo, las relaciones de género cruzan otras desigualdades que tienen que ver con la pertenencia a grupos sociales, de edades, de etnias, etc., generando una doble o triple situación de desventaja.

Concebido de esta manera, el género es uno de los principales instrumentos de análisis de las condiciones que viven las mujeres en relación a los hombres en cualquier tipo de sociedad, es decir, en los procesos sociales y, por lo tanto, en los procesos de desarrollo.

El binomio sexo-género como sistema condiciona relaciones, intercambios y reglas de comportamiento, constituyendo un sistema de clasificación. Clasifica a los sujetos sociales en hombres y mujeres, lo que unido a variables de tipo sociodemográfico (edad, estado civil...) genera una taxonomía de la población que introduce en el imaginario colectivo información sobre la posición que una persona o grupo de personas tienen en la estructura social. Por otra parte establece relaciones entre personas y grupos a los que se les asignan diferentes niveles de poder creando una asimetría en las relaciones, marcando reglas de comportamiento diferenciales sobre lo permitido y prohibido para hombres y mujeres, lo que determina lo que esperamos de una persona en función de que ésta haya nacido hembra

o macho. Por último regula el intercambio entre personas y grupos señalando el tipo de reciprocidad, las formas de negociación y las contraprestaciones entre mujeres y hombres.

1.4. PERSPECTIVA DE GÉNERO

La perspectiva de género como herramienta de análisis, es una nueva manera de ver e interpretar los fenómenos sociales referidos a las relaciones entre mujeres y hombres.

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la perspectiva de género supone tomar en cuenta las diferencias entre los sexos en la generación del desarrollo y analizar, en cada sociedad y en cada circunstancia, las causas y los mecanismos institucionales y culturales que estructuran la desigualdad entre mujeres y hombres.

Se plantea, entonces, la necesidad de solucionar los desequilibrios que existen entre hombres y mujeres, mediante acciones como:

- Redistribuir equitativamente las actividades entre los sexos (en los ámbitos público y privado).
- Valorar de manera justa los distintos trabajos que realicen hombres y mujeres (trabajo doméstico, servicios, etcétera).
- Modificar las estructuras sociales, los mecanismos, reglas, prácticas y valores que reproducen la desigualdad.
- Fortalecer el poder de gestión y decisión de las mujeres.

La igualdad efectiva entre mujeres y hombres es un objetivo de justicia social y un requerimiento democrático que implica a toda la sociedad. Las entidades sociales sin ánimo de lucro, las personas que desarrollamos nuestra labor profesional en ellas y los proyectos que diseñamos deben tener en cuenta este precepto como un objetivo general en cualquier actuación que llevemos a cabo.

Cuando intervenimos estamos tomando parte convirtiéndonos en actrices o en actores. Consciente o inconscientemente, estamos modificando la realidad y debemos modificar para el presente pero fundamentalmente para el futuro. Por todo esto y porque en cada proyecto social incidimos sobre personas, territorios, estructuras y relaciones, debemos tenerlas en cuenta, observarlas, estudiarlas, re pensarlas y escuchar de forma activa. La categoría de

género y su aplicación en el análisis de la realidad y en el desarrollo de programas es fundamental en esta estrategia donde se tiene en cuenta durante todo el proceso las necesidades, intereses, espacios, tiempos, pero fundamentalmente relaciones de poder entre géneros, porque lo social no es neutro, lo componen mujeres y hombres insertos e insertas en un entramado social de relaciones de poder desiguales e injustas.

En el siglo XXI no podemos continuar de espaldas a la realidad, es nuestra responsabilidad decidir si con nuestra intervención buscamos cambiar esta realidad desigual y abusiva para el 50% de la población, porque no actuar desde una perspectiva de género significará seguir perpetuando los mecanismos de desigualdad.

1.5. RELACIONES DE PODER Y EMPODERAMIENTO

Transformar las relaciones desiguales de poder entre los sexos involucra la toma de conciencia, la construcción de la confianza, la ampliación de opciones y oportunidades y la creación de relaciones fundadas en la igualdad, la equidad y la justicia.

A través del empoderamiento, las personas y los grupos conquistan tres tipos de poder:

Ámbito privado: espacio y acciones vinculados a la familia y a lo doméstico; en este ámbito, las mujeres tienen un papel protagonista poco valorado por la sociedad, ya que la existencia de trabajo remunerado por parte de las mujeres debe compatibilizarse con su trabajo no remunerado en el hogar. Socialmente, las estrategias que se han aportado para favorecer esta conciliación se han centrado básicamente en la provisión de servicios para el cuidado infantil (licencias por maternidad y guarderías), además se puede destacar que el cuidado de las personas enfermas, las personas con diversidad funcional, y los ancianos, cuya responsabilidad recae también sobre las mujeres, raramente se contempla de igual manera y por todo ello, la mujer trabajadora debe compaginar su trabajo fuera de casa y remunerado con aquel que realiza en el hogar de forma no remunerada.

Rol reproductivo: se relaciona con la reproducción biológica y las actividades que pueden garantizar el bienestar y la supervivencia de la familia; es decir, la crianza y la educación de los hijos e hijas, la preparación de alimentos, el aseo de la vivienda, entre otras. Son actividades invisibles, esto es, no remuneradas ni reconocidas ya sea por la sociedad como por las instituciones.

Ámbito público: espacio y acciones vinculados con la producción y la política; es en este ámbito donde se definen las estructuras socioeconómicas de las sociedades, y constituye el espacio tradicionalmente masculino, con dificultades como el techo de cristal y muchas más barreras dentro del ámbito profesional con las que se encuentra la mujer.

Rol productivo: actividades que generan ingresos económicos, en dinero o en especie, y que producen bienes o servicios para la venta o el autoconsumo; por ejemplo, actividades agrícolas, industriales o comerciales. Son actividades socialmente reconocidas, remuneradas, que generan poder, autoridad y estatus.

ABC de género en la Administración Pública, 2004.

1.6. IGUALDAD Y EQUIDAD

El concepto de equidad se vincula con el ámbito de la justicia, tomando en cuenta que hacer justicia no significa igualitarismo. Cuando se parte de condiciones de inequidad, actuar por igual con mujeres y hombres más bien ahonda la desigualdad, porque el punto de partida de unos y otras no es el mismo. Hablar de equidad de género implica, por tanto, lograr la igualdad de oportunidades con el reconocimiento de las diferencias.

La equidad, como ideal a alcanzar, se diferencia de una simple igualación entre hombres y mujeres; implica crear los sistemas que les permitan a ambos tener las mismas oportunidades de acceder, usar y controlar derechos, recursos y beneficios. Lo cual supone en ocasiones, aplicar políticas de discriminación positiva, llamadas también acciones afirmativas o positivas que, de manera focalizada y temporal, aseguran una ventaja para un determinado grupo rezagado en algún aspecto, de tal forma que después puedan acceder a los beneficios del desarrollo en igualdad de condiciones. Igualdad es dar las mismas condiciones, trato y oportunidades a mujeres y hombres. La equidad es dar las mismas condiciones, trato y oportunidades a mujeres y hombres, pero ajustados a las especiales características o situaciones (sexo, clase, etnia, edad, religión) de los diferentes grupos, de tal manera que se pueda garantizar el acceso.

- Equidad en el ámbito social: información, conocimientos, acceso a las redes sociales y a recursos financieros.
 - Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones a fin de eliminar el sexismo en la sociedad.

- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades.
 - Dar a conocer a las, empresas y terceras personas con las que contratan bienes, servicios o prestaciones el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades.
 - Incorporar de manera transversal, la igualdad entre mujeres y hombres en las asociaciones y en la sociedad.
 - Evitar el abuso del masculino genérico
 - Evitar el uso de la figura masculina como genérica que pretende representar a toda la plantilla.
 - Visibilizar adecuadamente a las mujeres y a los hombres sin caer en estereotipos.
- Equidad en el ámbito político: acceso a los procesos democráticos de toma de decisiones que afectan a las personas, facilitando:
 - El desarrollo de las acciones de la Estrategia de Género.
 - Eliminar posibles sesgos de género en los procesos de selección.
 - Favorecer el equilibrio entre la vida profesional y la vida personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores.
 - Equidad en el ámbito psicológico: toma de conciencia del poder que individual y colectivamente tienen las mujeres. Se alcanza mediante la autoestima personal y la recuperación de la dignidad como personas.

Ofrecer igualdad de oportunidades implica la articulación (por parte de los poderes públicos) de políticas que consideren a las mujeres como sujetos de pleno derecho en todos los ámbitos, superando las políticas centradas sólo en la “protección” de las mujeres, mediante programas de acciones afirmativas en la educación, la política, la salud, la cultura, etc.

ABC de género en la Administración Pública, 2004.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVOS GENERALES:

Objetivo General:

El objetivo general de nuestra estrategia de Igualdad está basado en el artículo 46.1 de la LO para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres: “...alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Fortalecer el compromiso de AIAD con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, afianzando en el funcionamiento interno los principios y valores de igualdad que aplica en su actividad diaria.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 1.** Promocionar y sensibilizar en materia de igualdad de género tanto a los/as trabajadores/as de la entidad, como a los/as voluntarios/as y otros participantes de la entidad.
- 2.** Promover una presencia equitativa de mujeres y hombres en la asociación, tanto a nivel laboral como en los órganos de poder de la entidad.
- 3.** Fomentar el uso no sexista del lenguaje y de la imagen tanto en las comunicaciones internas como en las externas a través de redes sociales, documentos...
- 4.** Fomentar y promocionar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- 5.** Contribuir al bienestar psicofísico y social de todos los usuarios en general y en particular de las víctimas de la violencia de género, desde la perspectiva de igualdad de género.
- 6.** Promover valores de igualdad en el ámbito familiar, educativo, social, cultural y político; facilitando a las víctimas de violencia de género, información y atención jurídica, psicológica y social, sobre sus derechos y los recursos disponibles.
- 7.** Empoderar a las mujeres en su rol educativo y social como madres, eliminando estereotipos de género, con cursos de formación, idiomas y talleres.

3. ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS ÁREAS DE TRABAJO

3.1 ACCIÓN SOCIAL:

- **Primera acogida**

En la primera acogida AIAD estructura un sistema que va encaminado a cubrir la atención social integral de todas las personas usuarias que acuden a la entidad, siendo éstas personas migrantes en situación irregular, personas migrantes en situación regular, personas sin hogar, personas en situación de vulnerabilidad y en riesgo de exclusión social.

Para ello, se proporciona dentro del servicio la información necesaria para estas personas, se trabaja en red con otras entidades sociales y organismos de la ciudad de Valencia completando de esta forma los procesos de inclusión, se realizan derivaciones a todos estos recursos y servicios, así como acompañamientos y seguimientos de los procesos de manera individualizada de la población beneficiaria.

RESULTADOS ESPERADOS

R.1. Potenciadas las redes de apoyo y acompañamiento social con funciones de orientación y seguimiento a las personas usuarias que acuden a la entidad

I.1.R.1 Acogidas 150 personas al mes, acompañando sus procesos de acogida e inclusión en el contexto social de la ciudad de Valencia.

I.2.R.1 Derivadas a 100 personas al mes a diferentes recursos de la ciudad de Valencia, apoyando de una manera integral los procesos de cobertura de necesidades básica y de inclusión de las personas en situación de vulnerabilidad o en riesgo de exclusión social.

R.2. Fortalecido el trabajo específico con mujeres en situación de vulnerabilidad y riesgo de exclusión social.

I.1.R.2 Mejorado el trabajo en red con entidades expertas en materia de género ubicadas en la ciudad de Valencia.

I.2.R.2 Derivadas a un 40% de las mujeres usuarias de la entidad a entidades expertas en materia de género de la ciudad de Valencia.

- **Trámites administrativos en materia de extranjería**

RESULTADOS ESPERADOS

R.1. Orientada y asistida a la población migrante asentada en la ciudad de Valencia en cuestión de trámites administrativos en materia de extranjería.

I.1.R.1. Atendidas en materia de extranjería a un 50% del total de las personas usuarias que acuden mensualmente a la entidad a partir del servicio jurídico y de las atenciones diarias.

I.2.R.1. Fomentada la participación y el empoderamiento del 100% de las mujeres atendidas en sus procesos de regularización de situación administrativa.

R.2. Fomentada la capacitación en materia de extranjería de la población migrante asentada en la ciudad de Valencia.

I.1.R.2. Realizada una formación anual específica en materia de extranjería que incluye espacios dedicados a la visibilización de las desigualdades de género existentes en los procesos de inclusión.

- **Atención y orientación sociolaboral.**

RESULTADOS ESPERADOS

AIAD pretende apoyar la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral consiguiendo una participación igualitaria en nuestros servicios dedicados a la orientación e inserción sociolaboral.

R.1. Conseguida la autonomía de las mujeres usuarias de la entidad en sus procesos de búsqueda activa de empleo a partir del conocimiento de diferentes herramientas.

I.1.R.1 Conseguida la autonomía del 50% de las mujeres usuarias de la entidad en sus procesos de búsqueda activa de empleo.

I.2.R.1. Potenciado el uso de herramientas TIC del 50% de las mujeres usuarias en situación de desempleo a partir de talleres de informática y de Apps móviles.

- **Talleres de idiomas**

RESULTADOS ESPERADOS

AIAD cree que el aprendizaje y desarrollo de las competencias lingüísticas genera grandes beneficios y apoya el empoderamiento de las mujeres, beneficiando no solo a éstas, sino también a familias y comunidades.

R.1. Fomentada la participación de la mujer en los espacios de la entidad dedicados al desarrollo de las competencias lingüísticas.

I.1.R.1 Inscritas 100 mujeres al año a los talleres de idiomas que se realizan a lo largo de todo el curso en la entidad.

R.2. Aumentada la red de apoyo de las mujeres migrantes asentadas en la ciudad de Valencia a través de espacios de socialización e intercambio.

I.1.R.2 Fomentada la participación de las mujeres asistentes a los diferentes talleres de idiomas en diversas actividades culturales y de intercambio experiencial.

3.2 DESARROLLO COMUNITARIO

AIAD considera que el espacio de participación social debe estar liderado de manera conjunta entre hombres y mujeres, otorgando la igualdad de oportunidades. La comunidad es un entorno desde el que se disminuyen las desigualdades de poder de género y se previene la violencia hacia la mujer.

RESULTADOS ESPERADOS

R.1. Visibilizadas diferentes entidades que trabajan de manera específica la igualdad de género.

I.1.R.1 Fomentada la participación de 10 entidades en procesos en red de sensibilización e incidencia política.

R.2. Creados espacios destinados al reconocimiento de la mujer en diferentes procesos artísticos.

I.1.R.2 Aumentada la participación de mujeres artistas en diferentes espacios de exposición e intercambio artístico.

3.3 COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO

En este caso esperamos conseguir que en los proyectos de cooperación al desarrollo, el eje de igualdad de género se encuentre de manera transversal en todas las fases del proyecto: diseño, desarrollo y evaluación, garantizando que exista de manera constante una perspectiva igualitaria entre hombres y mujeres, tanto en el desarrollo de las actividades que se realizan en el contexto de la Comunidad Valenciana, como en las realizadas en las comunidades beneficiarias.

R.1. Fortalecida la participación de las mujeres en el desarrollo de los proyectos de Cooperación Internacional que ejecuta la entidad.

I.1.R.1 Creados proyectos específicos de Cooperación Internacional en los que se potencia el empoderamiento y la autonomía de la mujer a través de procesos asociativos y de economía local sostenible.

3.4 EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO

AIAD pretende potenciar la concientización de la ciudadanía en general asentada en la ciudad de Valencia a través de la educación como motor fundamental de transformación social. Es por ello que trabajamos desde diferentes espacios educativos, tanto desde la educación formal, como desde la no formal e informal.

RESULTADOS ESPERADOS

R.1. Potenciada la sensibilización en espacios educativos de educación formal, tanto en centros de primaria como de secundaria y de educación no formal en materia de género y de igualdad de relaciones entre hombres y mujeres.

I.1.R.1. Realizados dos proyectos anuales que contemplan la materia de igualdad de género en el desarrollo de los mismos con infancia y adolescencia.

I.2.R.1. Realizadas actividades de sensibilización dentro de la educación no formal con adolescencia y juventud donde se trabajan de manera transversal las relaciones igualitarias de género.

4. ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN CON PERSPECTIVA FEMINISTA.

Las áreas de la entidad trabajan bajo la perspectiva de género con el fin alcanzar la igualdad de oportunidades, visibilizar a la mujer y romper con estereotipos y prejuicios aceptados socialmente.

La expresión escrita, oral y visual proviene del lenguaje inclusivo y están dirigidas, de manera transversal, a la transmisión de valores y sensibilización. Por ello es importante tenerla en cuenta la comunicación externa e interna.

En cuanto a la comunicación externa es importante reconocer y nombrar a todas las personas que participan en los proyectos y talleres. Se ha de ofrecer un tratamiento equivalente, es decir, no generalizar los gentilicios haciendo uso del masculino, ni referirse a la mujer como persona dependiente. Se debe evitar la utilización de adjetivos asociados a roles de género estereotipados.

En referencia a la comunicación interna hay que tener en cuenta el reconocimiento profesional y los cargos, lo que supone hacer uso de términos o artículos en femenino. El equipo de personas profesionales a la hora de formular cuestionarios, hojas de registro deben contemplar el sexo y/o género de las personas. Es importante que el reparto de tareas o roles no responda a la lógica estereotipada.

En resumen, se ha de contemplar a las personas de manera íntegra teniendo en cuenta sus particularidades, con esto nos dirigimos al conjunto de personas participantes y al equipo de trabajo de manera inclusiva y comprometida con la igualdad de género.