



Política de Género
de Greenpeace España

GREENPEACE



Índice

Prólogo	4
Justificación	6
Definición de la política de igualdad y equidad de género	12
Vigencia y alcance de la Política	14
10 Principios en los que se basa la Política de Género	16
1 Coherencia con nuestros valores	
2 Toma de conciencia y cambio de mentalidad para romper las dinámicas de poder	
3 Sin equidad no hay Paz	
4 Tratamiento igualitario de mujeres y hombres	
5 Mujeres como agentes de cambio	
6 Formando parte del movimiento feminista	
7 Ecofeminismo, respuesta para un modelo en crisis.	
8 Abrazar la diversidad de las personas	
9 Variable de género como parámetro de análisis	
10 Los hombres, aliados para avanzar en la lucha feminista	
Objetivos	22
Lineamientos	22
Plan de Igualdad	22
Líneas de mejora identificadas en los diagnósticos	
Referencias	23

IMÁGENES (De izquierda a derecha y arriba a abajo)

Portada: Rebeca Porras del original de © Alex Stoneman/ Greenpeace
Página 4: © Gokhan Cukurova, © Greenpeace/ Rex Weyler, © Stefano Montesi/ Greenpeace, © Greenpeace/ Steve Morgan, © Tim Aubry/ Greenpeace, © Bernd Lauter/ Greenpeace
Página 5: © Greenpeace/ Manson
Página 6: © Anastas Tarpanov/ Greenpeace, © Janie Airey/ Greenpeace, © Ai-Ju Wang/ Greenpeace, © Pablo Blazquez/ Greenpeace, © Greenpeace/ Kate Davison, © Christian Åslund/ Greenpeace
Página 11: © Rosa Panggabean/ Greenpeace, © Jeremy Sutton-Hibbert/ Greenpeace, © Christian Åslund/ Greenpeace, © Peter Caton/ Greenpeace, © Greenpeace/ Pedro Armestre, © Greenpeace/ Mark Warford
Página 12: © Angela Glienicke/ Greenpeace, © Cristobal Olivares/ Greenpeace, © Richard Bluecloud Castaneda/ Greenpeace, © David Sandison/ Greenpeace, © Pablo Blazquez/ Greenpeace, © Kate Davison/ Greenpeace
Página 14: © Zack Embree/ Greenpeace, © Masaya Noda/ Greenpeace, © Greenpeace/ Pedro Armestre, © Pablo Blazquez/ Greenpeace, © Pablo Blazquez/ Greenpeace, © Greenpeace/ Mario Gómez, © Greenpeace/ Roger Grace, © Marizilda Cruppe / Greenpeace
Página 16: © Greenpeace/ Pedro Armestre, © Sean Gardner/ Greenpeace, © Deden Iman/ Greenpeace, © Greenpeace/ Robert Meyers, © Greenpeace/ Pedro Armestre, © Greenpeace/ Santi Burgos



Prólogo

Este documento nace tras años de trabajo y de iniciativas internas promovidas por personas de la plantilla que buscaban impulsar la incorporación la perspectiva de género dentro de Greenpeace España.

A finales de 2013, Greenpeace lanzó un concurso interno de proyectos con el título “¿Cuál es el cambio que liderarías en la organización?”. Entre todas las propuestas de plantilla, voluntariado, Consejo y Junta Directiva se seleccionó el proyecto “Otra Mirada”, cuyo objetivo era impulsar la integración del enfoque de género en Greenpeace España. El equipo directivo secundó la decisión y dió su visto bueno a comenzar a cuestionarnos para reconocernos y mejorar.

En 2014, se forma el equipo de género. Ya en 2015, se presentó el Diagnóstico de Greenpeace España¹, donde se identificaron las buenas prácticas y líneas de mejora. El Diagnóstico es desde entonces el documento que marca el trabajo en la materia. En ese mismo año, la organización a nivel global presenta el Marco Estratégico (2016-2019)². Palabras como equidad, género, igualdad, diversidad, etc aparecen en el texto, lo que nos confirma que vamos en la dirección necesaria. Hoy el Diagnóstico se ha hecho extensivo a todos los microcosmos de la organización, incluyendo el Voluntariado.

Desde el comienzo, este trabajo ha supuesto repensar ideas, enfoques, cuestionar nuestra historia que se han ensalzado de forma tradicional. Greenpeace evoluciona y madura hacia una justicia real y transformadora. Un aprendizaje hacia dentro para contribuir y asegurar la igualdad en ese mundo verde y en paz que definen nuestra misión y valores. Ecologismo y feminismo para el cambio que necesita el mundo.

Y en este 2018, celebramos los muchos avances logrados con la participación de tantas compañeras y compañeros. Un camino imparables con debate, con reflexión y, por qué no decirlo también, con resistencias e impaciencia; y en esta andadura seguimos creciendo y formando parte de un momento histórico. Ya lo vimos en la primera Huelga Feminista de este 8 de marzo de 2018: Greenpeace España estuvo allí contribuyendo a lo que, sin lugar a dudas, es la Cuarta Ola del feminismo.



Mónica Parrilla de Diego
Coordinadora del Equipo de Género Greenpeace España

¹ 2015. Matrioska Greenpeace España. “Diagnóstico Igualdad de Género”.

² (2016-2019) Marco Estratégico de Greenpeace



Justificación

Como dice Nuria Varela, “si son los ojos de las mujeres los que miran la historia, ésta no se parece a la oficial”.

La historia oficial de Greenpeace comienza en 1971. Un grupo de activistas antinucleares canadienses se embarcaron a bordo del viejo pesquero *Phyllis Cormack* para protestar contra las pruebas nucleares que Estados Unidos estaba llevando a cabo en el archipiélago de Amchitka, en Alaska. Su objetivo: impedir la detonación de la bomba colocándose en el centro de la zona de pruebas. La expedición a Amchitka no salió como se esperaba. Sin embargo, como estrategia de campaña resultó un éxito extraordinario. Nace Greenpeace. Un año después, Estados Unidos se vio forzado a anunciar que detendría las pruebas nucleares en la zona.

Si se incorpora otra mirada, se amplía la historia. Y la historia no oficial habla que, de siete personas que fundaron Greenpeace, cuatro eran mujeres de las que no se habla.

Mujeres que formaban parte del llamado «feminismo visionario». Como explica Bell hooks en su libro *El feminismo es para todos*: “...*(un movimiento de liberación de las mujeres, en la que muchas pensadoras visionarias soñaron con un movimiento político revolucionario / radical que durante una fase reformista otorgara derechos civiles a las mujeres en el marco del sistema patriarcal capitalista supremacista blanco y a la vez luchara por debilitar y derrocar a ese mismo sistema. Soñaban con reemplazar esa cultura de la dominación por un mundo basado en una economía participativa, en lo comunitario y la democracia social, un mundo sin discriminación de raza o de género, un mundo cuyo ethos sería el apoyo mutuo y el reconocimiento de la interdependencia y que tendría una visión ecológica global para preservar el planeta y que todos sus habitantes accedieran a la paz y el bienestar.*”



© Robert Stowe

Marie Bohlen (izquierda) y Dorothy Stowe junto al Phyllis Cormack en 1971.

Fundadoras de Greenpeace



VALERIE BUSH, una mujer que ha marcado la conciencia ambiental a lo largo de la historia de Greenpeace. Fue la primera mujer miembro del staff. Fue ella quien propuso el nombre de Greenpeace, un híbrido de "green" (verde) y "peace" (paz).



DOROTHY COTTON, una mujer que ha marcado la conciencia ambiental a lo largo de la historia de Greenpeace. Fue la primera mujer miembro del staff. Fue ella quien propuso el nombre de Greenpeace, un híbrido de "green" (verde) y "peace" (paz).



DOROTHY NICKSA, una mujer que ha marcado la conciencia ambiental a lo largo de la historia de Greenpeace. Fue la primera mujer miembro del staff. Fue ella quien propuso el nombre de Greenpeace, un híbrido de "green" (verde) y "peace" (paz).



2007, Greenpeace se convierte en la primera organización de la Campaña por el Océano en el mundo. Esto se logra gracias a la labor de las fundadoras y a la colaboración de la comunidad.

Gracias a mujeres revolucionarias, existe Greenpeace

El origen de Greenpeace es un buen ejemplo de por qué también es importante mirar hacia adentro para identificar desigualdades hacia las mujeres e injusticias, y plantearnos mecanismos para asegurar la coherencia con nuestros valores. Cuestionarnos nos ayuda a reconocer las buenas prácticas y mejorar hacia un mundo más justo e igualitario.

Greenpeace tiene entre sus valores la justicia y la paz, pero, ¿Cómo aseguramos esos valores también dentro de la organización? ¿Cómo aseguramos que desde Greenpeace contribuimos a un mundo más justo y en paz? ¿Cómo asegurar que tenemos en cuenta la diversidad de las personas?

• Conecta con los valores de la entidad

Los principios de Greenpeace España de protección del medioambiente así como la promoción de la paz están íntimamente conectados con la igualdad de género: "sin equidad, no hay paz".

• Justicia social y ambiental

Una sociedad más justa en lo social, económico y ecológico no puede lograrse al margen de la igualdad de género. La perspectiva de género implica que se reconozca que la labor de la entidad debe desarrollarse superando las estructuras desigualitarias que condicionan de forma involuntaria tanto a la entidad como al conjunto de las personas que la forman.

• Legislación

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en el Título IV el objetivo de "incentivar o incluso obligar a los interlocutores sociales a implicarse activamente en la eliminación de la discriminación en el empleo".

• Eficiencia

Implementar medidas de igualdad laboral mejora las condiciones de trabajo ya que limita la aparición de conflictos y favorece la resolución de los mismos, al tiempo que reduce los costes derivados de dichos conflictos, especialmente aquellos por razón de sexo y orientación sexual e identidades de género no normativas. A su vez, la incorporación de diversidad de voces en condiciones de igualdad aumenta la eficiencia.

• Imagen

Greenpeace como organización tiene que ser coherente internamente con los valores que defiende en sus campañas. Defender la igualdad de género hacia dentro y hacia fuera como un principio de la entidad contribuye a realizar campañas ejemplarizantes y a posicionarnos como organización de referencia en la materia.

• Impacto Político

Incorporar la perspectiva de género supone denunciar desigualdades, buscar datos disgregados y analizarlos. De esta manera, se conocerán las distintas vulnerabilidades, los problemas que afectan específicamente a mujeres y niñas, y por tanto se traducirá en un abanico de soluciones más amplio, antes imposible de dibujar. Esto tiene como resultado, un trabajo político con una mayor incidencia.

• Tendencia en el tercer sector

Las situaciones de desigualdad y violencia estructural permean en toda la sociedad, incluidas las organizaciones del tercer sector. La creciente toma de conciencia sobre el impacto de esa desigualdad en mujeres y niñas y la exigencia hacia las ONG de llevar a cabo una labor ejemplarizante han hecho que implementar Políticas y Planes de Igualdad, así como incorporar la perspectiva de género en la planificación estratégica de las organizaciones, sea afortunadamente tendencia en el sector.

Situación de las mujeres en los problemas ambientales en situaciones de conflicto

- Las mujeres producen más de la mitad de los alimentos del planeta y sin embargo, son las más afectadas por la pobreza y el hambre. En el sudeste asiático p.e., las mujeres representan el 90% de la mano de obra en el cultivo del arroz.
- Las mujeres desempeñan un papel central en la obtención y distribución del agua en todas las regiones rurales.
- Se estima que las mujeres y las niñas de muchos de países africanos emplean más de 8 horas diarias recorriendo de 10 a 15 kilómetros para trasladar entre 20 y 15 litros de agua por viaje.
- La salud de la mujer parece ser más vulnerable a los efectos tóxicos de determinadas sustancias químicas.
- De los 1.200 millones de seres humanos que viven en la pobreza, el 70% son mujeres.
- El 70% de mujeres experimenta violencia en el transcurso su vida.
- El control de recursos naturales en algunos países, como la R.D. Congo, supone una violación flagrante de los derechos humanos. La violencia sexual se utiliza contra mujeres y niñas como arma de guerra. Se reporta un promedio de 36 mujeres y niñas violadas cada día.
- Unicef denuncia que, tras el terremoto de Haití, se ha agravado la violencia por razón de género en los campamentos de las personas desplazadas, donde muchas mujeres y niñas son explotadas sexualmente por quienes tienen que protegerlas. Y si hablamos de personas desplazadas por el clima, el 80% son mujeres.
- El número de personas desplazadas en el mundo ha superado ya la cifra récord de 65 millones, según ACNUR. En uno de los éxodos más recientes, desde Siria, un 70% son mujeres, niñas y niños.





Definición de la política de igualdad y equidad de género

La “Política de igualdad y equidad de género” es un instrumento de intervención y planificación institucional que orienta a las diferentes ámbitos de la organización sobre los principios que deben regir su actuación y el tipo de acciones que deben impulsarse para generar cambios inmediatos como estructurales y para distribuir oportunidades de integración social e institucionalizarlas conforme a valores socialmente consensuados.

La política manifiesta la intencionalidad y el compromiso de una institución sobre un tema determinado, en este caso, la equidad e igualdad de género. Se considera como una acción afirmativa, es decir, medidas temporales adoptadas para corregir situaciones de discriminación producidas como consecuencia de la legislación, políticas, culturas y prácticas sociales, en particular, la política de equidad e igualdad de género procura corregir desigualdades entre hombres y mujeres, mediante la redistribución de recursos económicos, culturales, políticos y ambientales.

Uno de los ejes centrales de la política es, además de desarrollar acciones específicas para lograr la igualdad y la equidad de género, garantizar que se incorpore en el todo el quehacer institucional el enfoque de igualdad y equidad de género de forma transversal, lo que supone “la aplicación de la dimensión de género en todo el proceso de la actuación pública de suerte que cada una de las intervenciones de política sea analizada en términos de los impactos diferenciales entre hombres y mujeres, considerando su efecto agregado en las relaciones de poder en los diversos ámbitos del orden social de género (Incháustegui, 2004).



© Martina Schneckler

Manifestación Día de la Mujer. 8 de marzo de 2018.



Vigencia y alcance de la Política

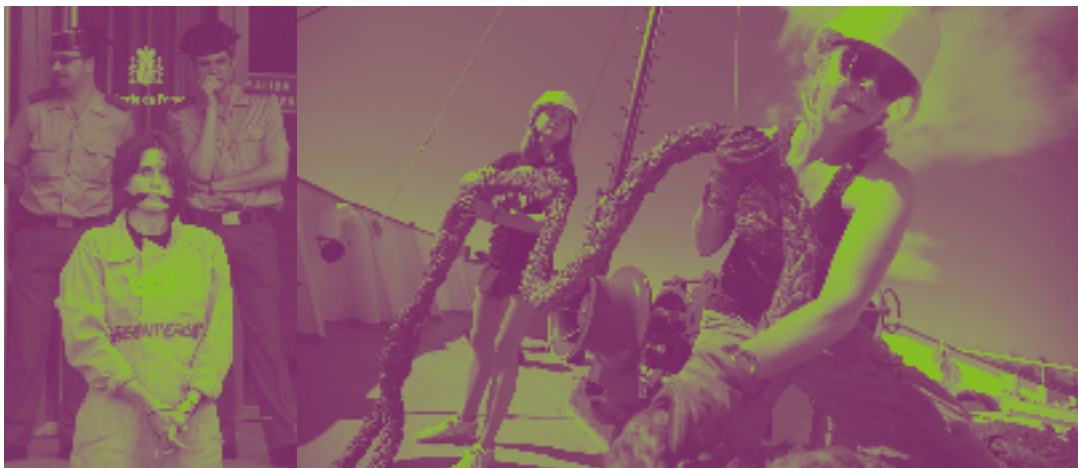
Esta política se implementará en el decenio 2018-2028 y, al final del periodo fijado, se revisará a la luz de los resultados alcanzados, con el objetivo de efectuar los ajustes necesarios conforme a las nuevas condiciones del entorno y marco regulatorio que exijan su actualización.

Tendrá un alcance a todas las funciones que realiza Greenpeace España.



© Raúl San Mateo

Día del Orgullo. Oficina de Greenpeace en Madrid. Junio 2018.



10 Principios y enfoques en los que se basa la Política de Género

1 Coherencia con nuestros valores.

Asegurar valores de la organización de forma real es un principio básico. Incorporar el Principio de Igualdad ayudará a prevenir y visibilizar desigualdades e injusticias dentro de la organización, asegurando que no se están promoviendo estereotipos desde nuestro trabajo. Esto, refuerza el compromiso con nuestro trabajo en una organización que consideramos justa. Además, supone una labor ejemplarizante e inspiradora para otras oficinas de otros países. La perspectiva de género es una herramienta analítica que ayudará, sin duda, a conocer los “sistemas humanos”, una de las debilidades reconocidas en el Marco.

“Las personas forman parte de la naturaleza y no podemos crear un mundo verde y pacífico que no sea justo y equitativo para ellas.” Marco Estratégico Greenpeace.

2 Toma de conciencia y cambio de mentalidad para romper las dinámicas de poder.

Tomar conciencia del sistema imperante de dominación masculina hacia las mujeres (patriarcado) en el que vivimos será fundamental para cuestionar y replantear nuestro trabajo y para poder, de esta forma, contribuir externamente a una sociedad igualitaria. Esto, sin duda, representa un revolucionario cambio de

mentalidad que pone patas arriba las dinámicas de poder más claras. Para ello, los procesos formativos, espacios de debate y reflexión serán prioritarios para la organización. Además, es importante considerar el enfoque de género a la hora de diseñar y abordar cualquier proceso formativo (transversalidad o mainstreaming).

“Debemos aspirar a tener una variedad de campañas que no sólo obtengan victorias medioambientales a corto plazo sino que también cambien la mentalidad de las personas y la dinámica del poder.” Marco Estratégico Greenpeace.

3 Sin equidad no hay Paz

Greenpeace es una organización pacifista que rechaza cualquier forma de violencia. Como organización comprometida con un futuro en paz, sabemos que tenemos también un papel que desempeñar en la construcción de una cultura de tolerancia cero con las formas de acoso y concretamente con la violencia de género, la más extendida a nivel mundial.

La violencia física o sexual es un problema que afecta a más de un tercio de todas las mujeres a nivel mundial, y en muchos países, la violencia tiene una vinculación clara con los problemas ambientales. De hecho la propia ONU alerta que la violencia contra las mujeres y niñas llega a afectar al 70% de población femenina en países en conflicto y asolados por desastres naturales. Además, gran parte de los conflictos causan índices mucho más elevados de

violencia sexual. Asimismo, dejan a las mujeres en una situación muy vulnerable ante la pobreza, la pérdida del trabajo y la destrucción de bienes, como, por ejemplo, sus casas. Los servicios básicos de salud se desmoronan, agravados por una tasa de mortalidad materna que es en promedio 2,5 veces más alta en países que sufren o han sufrido un conflicto.

La violencia directa tiene un origen a través de otro tipo de violencias, tal y como introduce Johan Galtung, violencias invisibles que son las raíces que alimentan a la violencia directa.

Violencia estructural: es la que no permite la satisfacción de necesidades. Es el origen y la más dañina porque es difícil identificarla.

Ejemplos: pobreza, represión, patriarcado, políticas capitalistas y de injusto reparto de la riqueza

Violencia cultural: la referida a aspectos culturales.

Ejemplos: religión, ideología, arte, educación, lenguaje, etc.

Es fundamental trabajar para tener identificadas las distintas formas de violencia para contribuir a la paz.

4 Tratamiento igualitario de mujeres y hombres.

El mundo está formado por mujeres y hombres, con lo que para conseguir la igualdad es necesario que ambos estén presentes y que esa presencia se visibilice y que se reconozca de igual

manera. Si alguno de estos tres ejes falla (representatividad, visibilización y reconocimiento), mantendremos los modelos actuales y estereotipos, omitiendo referencias que marcan futuros modelos y roles por género. Para asegurar ese tratamiento igualitario es necesario incorporar la perspectiva de género de manera transversal en todo el ciclo del proyecto y así asegurar que está presente desde el inicio hasta el final del desarrollo del mismo, tanto con indicadores cuantitativos que midan el grado de representatividad de hombres y mujeres, como con indicadores cualitativos que permitan evaluar otras dimensiones de dicha representación, tales como por ejemplo la manera en que son representadas las mujeres y la manera en que son representados los hombres para así garantizar que se produce durante el desarrollo del proyecto ninguna discriminación ni sesgo de género no deseado.

Trabajamos para garantizar un tratamiento igualitario para todas las personas en las normas y políticas de la organización, actuaciones que contemplen un igual acceso a los recursos y servicios para las personas, las comunidades y la sociedad en general. Para llegar a esa igualdad es clave tener en cuenta la desigualdad histórica y la necesidad de visibilizar a las mujeres favoreciendo espacios a los que hasta ahora no han tenido acceso.

5 Mujeres como agentes de cambio

El mundo está formado de mujeres

y hombres que han contribuido y contribuyen al trabajo de la organización. Como pioneras, mencionar a Rachel Carson, quien escribió en 1962 el informe La primavera silenciosa sobre los efectos perjudiciales de los pesticidas en el medio ambiente. Se consideró el primer alegato ecologista. Donella Meadows dirigió la obra Límites al crecimiento, (Informe Meadows) realizado por el Club de Roma, la primera comunicación que alertaba sobre la grave crisis ecológica.

Para Greenpeace es importante contar con mujeres expertas, visibilizar su trabajo y reconocer su contribución, para fomentar la participación de las mujeres en el ecologismo. La participación equilibrada de mujeres y hombres ya es un tema demandado por la sociedad, que viene además reflejado en la legislación a diferentes niveles, tanto en la administración pública como en el sector privado, y en el que Greenpeace no puede quedarse atrás. La representación de mujeres y hombres de forma paritaria debe ser considerada en todos los ámbitos de la organización, tanto staff como Consejo, Junta Directiva y voluntariado.

6 Formando parte del movimiento feminista.

Desde su inicio como organización a sus propios valores, Greenpeace, sin hacerlo explícitamente, se ha inspirado en el movimiento feminista. Desde su origen en el feminismo visionario hasta el activismo, valor fundamental de la organización.

Manifestaciones, interrupción de oradores mediante preguntas sistemáticas, huelgas de hambre, auto-encadenamiento, tirada de panfletos reivindicativos son fruto del movimiento de las mujeres sufragistas. Ellas innovaron las formas de agitación e inventaron la lucha pacífica de la que Greenpeace hoy es una organización pionera.

El trabajo conjunto con organizaciones feministas es fundamental para que Greenpeace se haga eco de las demandas y las incorpore. Por otro lado, llevar las demandas ecologistas al movimiento feminista es crucial de cara a que se incorporen demandas fundamentales para las mujeres. En este sentido, el movimiento feminista ha desconfiado de otros movimientos incluido el ecologismo ya que de forma histórica no han tenido en cuenta sus demandas, en lo que han considerado “alianzas ruinosas”, como define Celia Amorós.

El ecologismo que deja fuera las cuestiones de género pierde aspectos clave, el feminismo que no tiene en cuenta las cuestiones ambientales deja fuera cuestiones fundamentales. Feminismo y ecologismo tienen que ir de la mano para producir la transformación que necesita el planeta.

7 Ecofeminismo, respuesta para un modelo en crisis.

El feminismo a lo largo de la Historia ha vivido como otros movimientos en los que quienes participaban ignoraban de forma

sistemática sus demandas (Revolución francesa, lucha por la abolición de la esclavitud o movimiento obrero). El movimiento ecologista no ha sido una excepción. Son “alianzas ruinosas” (Celia Amorós), de las que el feminismo se ha alejado.

“Como resultado del androcentrismo, gran parte del ecologismo español todavía no sabe comunicar con el colectivo femenino” (Alicia Puleo). Por ello, Greenpeace quiere contribuir a integrar feminismo y ecologismo, como propuesta clave y necesaria que dé salida a la crisis ecológica actual.

8 Abrazar la diversidad de las personas

Diversidad cultural, funcional, biológica, de género...Nuestro planeta y la Humanidad que lo habita somos diversas. Muchas construcciones sociales han formado un mundo desigual e injusto, donde una parte de la humanidad domina y tiene privilegios.

Las luchas de liberación de las personas de raza negra, la lucha feminista, la lucha ecologista, la lucha de los pueblos indígenas, la lucha contra el racismo ... todas tienen que luchar unidas contra el sistema patriarcal y su jerarquía. La dominación de las mujeres no es un problema aislado, está en relación con otros sistemas de opresión: racismo, clasismo, xenofobia, etc. (concepto de interseccionalidad).

La lucha feminista tiene que ser ecologista, para que la humanidad pueda construir un nuevo sistema en equilibrio con la naturaleza que abraza la diversidad del mundo. Por ejemplo, la diversidad de

género supone superar los límites de los modelos de género, tradicionalmente entendidos. Supone construir identidades masculinas y femeninas sin fronteras normativas, sin cuerpos predeterminados ni roles que dividan sexualmente a la sociedad. El Ayuntamiento de Nueva York reconoce 31 ‘géneros’ distintos y la ONU 112 identidades de género.

La construcción de un nuevo sistema a través de la lucha de todas las personas víctimas del sistema capitalista depredador, androcentrista, patriarcal ... es el camino hacia un futuro verde y en paz.

“...debemos actuar de forma que comprendamos, valoremos y abracemos a las personas en toda su diversidad. Esto significa que debemos comprender que los prejuicios inconscientes y las dinámicas de poder invisibles juegan un papel en cómo y cuándo se nos ve y escucha a algunos de nosotros y debemos esforzarnos por trabajar de forma integradora.” Marco Estratégico Greenpeace

9 Variable de género como parámetro de análisis

Abordar la variable género en nuestros análisis es crucial de cara a conseguir resultados que expliquen una realidad completa, sin sesgos. Esto nos permitirá tener una incidencia real al proponer soluciones a problemas y vulnerabilidades identificadas.

Muchas organizaciones internacionales ya reclaman que se tenga en cuenta la perspectiva de género: FAO, ONU, UNESCO, etc.

“.. importante entender la diferenciación en materia de género, en cuanto al manejo de los recursos naturales, la responsabilidad de la degradación del medio ambiente y la participación en la toma de decisiones al respecto...” FAO

10 Los hombres, aliados para avanzar en la lucha feminista.

Los roles y estereotipos de género afectan a hombres y mujeres, condenándonos a unos papeles asignados.

Entendiendo el género como una categoría de análisis variable y compleja (J. W Scott) y no como un concepto estanco, a los hombres se nos potencia un rol diferenciado que se traduce en una serie de estereotipos (fuerza, independencia...), tiempos (linealidad) y espacios (ámbito productivo, medio público, visible...) en oposición al rol femenino

Un hombre que es consciente y renuncia a sus privilegios masculinos, no es una amenaza sino un aliado. Si queremos una transformación real, hay que abordar qué podemos hacer los hombres, cuál es nuestro papel, nuestro sitio en el movimiento feminista y trabajar conjuntamente hacia nuevos caminos que nos muestren cómo crear un mundo

en el que los sexos se relacionen de otra manera. La mejor forma en la que podemos incorporar una mirada feminista es replantearnos nuestro papel como hombres; nuestros roles, privilegios, y actitudes. Nuestro cotidiano está lleno de pequeñas (y grandes) circunstancias que refuerzan una posición de poder en una sociedad altamente jerarquizada. Es un camino que debemos trazar nosotros cuestionándonos y deconstruyéndonos al tiempo que acompañamos de forma respetuosa el trabajo de nuestras compañeras.

“Para quienes nos creemos más alejados del machismo tradicional, estoy cada vez más convencido que ya es hora de dejarnos de discursos políticamente correctos, de creer que la simple solidaridad con la causa de las mujeres nos va a cambiar, dejarnos de esperar que el cambio cotidiano siga siendo forzado por ellas. Tenemos que trabajar sobre las ventajas que nos ofrecen nuestros privilegios por lo que nos cuesta tanto renunciar a ellos y no centrarnos en los costes de la masculinidad hegemónica” Luís Bonino Psiquiatra y psicoterapeuta. Miembro del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.

Objetivos

● Establecer las líneas de acción institucionales para la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer de la organización en todos sus ámbitos.

● Consolidar la gestión de la Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de Género de Greenpeace España.

Lineamientos

La política y su plan de Igualdad se concentrarán en desarrollar acciones encaminadas a lograr incorporar la perspectiva de género en su quehacer institucional, así como garantizar la igualdad y equidad para todas las personas trabajadoras, colaboradoras y voluntarias de Greenpeace.

Plan de Igualdad

El Plan pone en marcha la Política de Género definida como uno de los ejes prioritarios de la cultura organizacional, la cual, incorpora de forma permanente el Principio de Igualdad entre mujeres y hombres.

Un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo⁵.

La elaboración e implantación de planes de igualdad en Greenpeace es voluntaria, ya que la organización tiene menos de 250 personas en plantilla; sin embargo, si tenemos en cuenta nuestro asociativo y voluntariado, somos miles de personas, y es una metodología que ayuda a asegurar el buen funcionamiento de la organización en pro de la igualdad.

Tal y como viene definido en los estatutos: *“Greenpeace es una Asociación independiente, política y económicamente, que utiliza la acción directa no violenta para concienciar de los problemas globales del medio ambiente y la paz e impulsar las soluciones necesarias para tener un futuro verde y pacífico. Tiene como fines la protección del medio ambiente y la paz. Para ello, realizará aquellas actividades que se encuadren en el espíritu de estos Estatutos, aún no estando mencionadas explícitamente en los mismos.”*

El Marco Estratégico de Greenpeace también dice: *“Cambiar nuestra propia cultura es esencial para que funcione la nueva estrategia.” “Una cultura como ésta no sólo confía en la diversidad sino que la busca..” “... debemos actuar de forma que comprendamos, valoremos y abracemos a las personas en toda su diversidad. Esto significa que debemos comprender que los prejuicios inconscientes y las dinámicas de poder invisibles juegan un papel en cómo y cuándo se nos ve y escucha a algunos de nosotros y debemos esforzarnos por trabajar de forma integradora.”*

Líneas de mejora identificadas en los diagnósticos

Igualdad como valor de la organización. Integrar el Principio de Igualdad de forma sistemática en la organización como un valor de la misma, incorporando de forma transversal una mirada con enfoque de género en el trabajo de la organización.

1 Igualdad laboral (Desarrollo de las personas). Establecer medidas de acción positiva orientadas a garantizar la igualdad laboral evitando la perpetuación de roles y estereotipos de género.

2 Prevención de acoso y violencia. Establecer mecanismos eficaces para la prevención, detección y actuación frente a situaciones de acoso, discriminaciones y/o violencias por razón de sexo, orientación sexual e identidades de género no normativas.

3 Construcción colectiva hacia la igualdad. Promover la participación de todas las personas fomentando la formación continua y estableciendo canales seguros que permitan tomar parte y conocer el trabajo desarrollado.

4 Tratamiento igualitario en la comunicación. Asegurar la representatividad, visibilidad y reconocimiento de mujeres y hombres, evitando los roles y estereotipos de género.

5 Conexión de la organización con el movimiento feminista. Creación de redes y nuevas alianzas con organizaciones y plataformas feministas.

Referencias

- Framework Greenpeace International. <https://www.greenpeace.org/archive-international/Global/international/publications/greenpeace/2016/Framework-Summary.pdf>
- El feminismo es para todos. ben hooks
- Tejer verde violeta. Ecologistas en Acción
- Sufragistas. (Extracto del texto de Amelia Valcárcel)
- Ecologismo y feminismo: Ecofeminismo de Beatriz Gimeno
- Diagnóstico en materia de igualdad de Greenpeace España. Consultora Matrioska
- Manual. El género en la investigación.
- Ecofeminismo para otro mundo posible. Alicia H. Puleo.

Política de Género
de Greenpeace España

GREENPEACE