



PROCLADE BÉTICA

POLÍTICA DE GÉNERO DE PROCLADE BÉTICA

14/06/2025

ÍNDICE

1.	Introducción.....	3
2.	Normativa de referencia.....	3
3.	Principios básicos.....	5
4.	Alcance	5
5.	Compromiso institucional interno	6
5.1.	Promover la igualdad en todos los ámbitos organizativos	6
5.2.	Incorporar el enfoque de género en la comunicación.	7
6.	Compromiso institucional en Cooperación Internacional, Inclusión social y Educación para la Ciudadanía Global.	7
7.	Difusión, seguimiento de aplicación y evaluación	8
8.	Glosario de términos	9

1. Introducción.

Este documento pretende hacer público un compromiso por la igualdad de género, desde la perspectiva de promoción de los derechos humanos de todas las personas, la justicia social y la integridad de la creación, inspirado, como entidad cristiana, misionera y claretiana, por el Evangelio y la Doctrina Social de la Iglesia.

PROCLADE BÉTICA entiende que no es posible promover y apoyar acciones en favor de la igualdad de género entre el voluntariado, las personas y entidades socias locales y otros agentes con los que interactúa, sin este compromiso institucional de implementar medidas concretas en esta dirección y dar visibilidad a estas acciones. La promoción de la igualdad de género se entiende desde un enfoque interseccional, que reconoce las diversas formas de opresión y descarte basadas en el género, clase, etnia, edad, orientación sexual, diversidad funcional etc., que cuando confluyen en una misma persona profundizan en su discriminación. Se trata de apostar por un modelo de desarrollo alternativo y de relaciones humanas, que pongan la vida en el centro, consideren las diferentes voces y aborde las causas multifactoriales y estructurales de la desigualdad.

En lo que se refiere a la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres, se puede afirmar que ha habido avances en el contexto global, europeo, estatal y autonómico. Son avances en el ámbito de los derechos humanos y la igualdad jurídica, pero todavía está lejos que podamos hablar de una igualdad efectiva, definitiva y universal.

La desigualdad entre hombres y mujeres se manifiesta en términos de condiciones objetivas, como, en relación con las mujeres, más desempleo, peores condiciones laborales, invisibilidad pública, falta de poder económico, ausencia en los espacios de decisión... y en términos de sistemas y relaciones de poder, violencias, hábitos y comportamientos socialmente adquiridos, administración y distribución del tiempo, oportunidades y espacios profesionales, sociales o culturales, modelos de vida y de construcción de la identidad. La presente política lucha contra esas desigualdades en todas las zonas y situaciones en las que éstas se produzcan.

2. Normativa de referencia.

Desde un Enfoque Basado en Derechos Humanos (EBDH), es fundamental conocer el **marco jurídico y normativo** que hace referencia a la igualdad de género; herramienta estratégica a la hora de hacer incidencia social y sensibilización a la ciudadanía en la defensa de sus derechos y a la hora de abordar proyectos en cualquiera de las áreas en las que desarrolla su trabajo PROCLADE BÉTICA. Entre las directrices y normas base se destacan las siguientes:

- A nivel internacional, **la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**, integrada por 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 metas. El ODS 5 y la transversalidad de género en toda la Agenda 2030, prefiguran un momento de enorme trascendencia y de oportunidad en el camino hacia la igualdad de género.
- **Estrategia Europea de Igualdad de Género 2020-2025.** La meta que plantea este documento es un territorio europeo en el que las mujeres, los hombres, los niños y las niñas, en toda su diversidad, dispongan de libertad para seguir el camino que elijan en la vida, gocen de las mismas oportunidades para prosperar y puedan conformar y dirigir por igual la sociedad europea en la que vivimos.

- **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).** 1979. Vinculante. Se enfoca específicamente en los derechos humanos de las mujeres y recoge una serie de obligaciones impuestas a los Estados, desde diversos ámbitos - legislativo, político, judicial y cultural- para prevenir, juzgar y sancionar la discriminación contra la mujer, así como garantizar el goce y ejercicio de derechos en igualdad de condiciones con respecto a los hombres.
- **Conferencia de los Derechos Humanos (Viena 1993)** en la que se afirma por primera vez: *“los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales”*.
- **La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995)**, adoptada de forma unánime por 189 países y que constituye un gran punto de inflexión en favor del empoderamiento de la mujer. Establece una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género, aportando una visión integral de los problemas que deben abordarse desde la cooperación internacional para obtener resultados efectivos en materia de igualdad.
- **Convención por los Derechos de la Infancia (1989)**, que reúne un conjunto de normas para la protección y los derechos de la infancia. Su aplicación es obligación de los Estados (es el tratado ratificado por mayor número de países), sitúa a la infancia como titular de derechos y a la población adulta (familiares, profesorado, profesionales de la salud, etc.) como agentes titulares de responsabilidades.
- **La Constitución Española** que en su artículo 14 indica: *“los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*
- **La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que trasponiendo al derecho español diversas directivas europeas en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres (2002/73/CE, 2004/113/CE) pretende ser una acción normativa complementaria al resto de instrumentos de reconocimiento formal de la igualdad ante la ley para *“combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla”*.
- En la **Ley 1/2023, de 20 de febrero, de Cooperación Internacional para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global**, se recoge la reflexión de los últimos años sobre la interseccionalidad en el enfoque de género, superando y ampliando dicho enfoque hacia enfoques feministas, multifactoriales y transversales.
- A nivel autonómico (**Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para promoción de la igualdad de género en Andalucía; Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura**).
- Otros documentos de referencia a nivel interno son el **Código Ético y de Conducta y el Plan Estratégico de PROCLADE BÉTICA**, a los cuales se hace referencia en el desarrollo de los puntos del presente documento.

3. Principios básicos

1. **Alineamiento con la Misión y la Estrategia organizacional.** El compromiso por la igualdad de PROCLADE BÉTICA se alinea con su política estratégica y con la definición de la misión de la organización¹: *“Generar procesos de cambio personal y comunitario para construir un mundo más justo y solidario, desde la promoción y el acompañamiento a un voluntariado transformador, capacitado para la participación y la incidencia, desde los principios y herramientas de la Educación para la Ciudadanía Global, comprometido con las personas y colectivos en situación de vulnerabilidad, dentro y fuera de nuestras fronteras, a través de proyectos de Cooperación Internacional para el Desarrollo e inclusión Social Local”*. Recogiendo el trabajo realizado a lo largo de la historia de esta organización, en la Estrategia vigente se incorpora el *“compromiso de fortalecer e integrar enfoques transversales en todos los proyectos y acciones, de forma que pueda reconocerse una coherencia entre los fines y los medios, la reflexión y la praxis de la organización. En concreto se identifica, el enfoque de derechos humanos como marco conceptual y de acción, orientado a su defensa y protección, y el enfoque de género que permite observar, analizar y promover transformaciones respecto a las desigualdades e inequidades en la condición, construcción de los roles y posición de hombres y mujeres en la sociedad”*.
2. **Sin igualdad entre hombres y mujeres no hay desarrollo posible sostenible.** La igualdad de género es esencial para alcanzar el desarrollo sostenible de las personas y de los pueblos. Para lograrla, es necesario abordar las causas estructurales de las discriminaciones y violencias de género y garantizar el cumplimiento de los derechos de todas las mujeres en cualquier lugar del mundo.
3. Tanto en Cooperación Internacional como en Educación para la Ciudadanía Global, se valoran los **aportes de los diferentes enfoques feministas** alineados con nuestros principios. Esto se traduce en un análisis de las desigualdades con enfoque multidimensional e interseccional, abordando de una forma más integral las causas de las desigualdades estructurales, reforzando la agencia y el empoderamiento de las mujeres, y poniendo el foco en el cuidado de las personas y de la naturaleza.
4. **La ética y cultura de los cuidados.** El concepto de ética de los cuidados, desarrollado por la filósofa y psicóloga Carol Gilligan, define a las personas como interdependientes desde el punto de vista de las necesidades materiales, emocionales y relacionales. La ética de los cuidados reclama poner la sostenibilidad de la vida y del planeta en el centro de todos los procesos sociales, comunitarios, económicos y políticos.

4. Alcance

Este documento pretende establecer cómo entiende PROCLADE BÉTICA la aplicación del enfoque de género tanto en la dimensión organizativa de la entidad como en sus diferentes áreas de trabajo, al tiempo que pone de manifiesto su compromiso y apuesta por promover prácticas pro igualdad en coherencia con el enfoque.

¹ Plan Estratégico de Proclade Bética 2023-2029. <https://www.procladebetica.org/wp-content/uploads/2023/03/plan-estrat%C3%A9gico-2023-2029.pdf>

Por ello el alcance de aplicación de la política abarca a toda la acción institucional de la entidad, que para una mayor claridad en la definición de líneas de trabajo a emprender, puede estructurarse en dos ámbitos o dimensiones diferenciadas que se desarrollarán más adelante en los compromisos:

- **La dimensión organizativa interna**, apuntando hacia un funcionamiento igualitario de la asociación. La incorporación del enfoque de género en esta dimensión implica trabajar por una cultura sensible a las desigualdades por género y para impulsar procesos de formación, autorreflexión y aprendizaje colectivo que se traduzcan en una estructura organizativa y mecanismos de gobierno y gestión que promuevan la igualdad. De esta forma, implica apostar por la participación equitativa de hombres y mujeres en el órgano de gobierno y en los diferentes espacios de toma de decisiones, por políticas laborales y de recursos humanos basadas en la no discriminación y medidas de acción positiva, la formación continua del personal y el voluntariado para unas relaciones equitativas de género y la conciliación de vida laboral y personal de los trabajadores y las trabajadoras. También se adquiere el compromiso de incorporar el enfoque de género en la comunicación, tanto en el trabajo realizado en campañas de sensibilización como en los diferentes trabajos, convocatorias, documentos, proyectos e iniciativas que se desarrollen.
- **El compromiso institucional** en los ámbitos de trabajo desarrollados en la organización y a los programas y proyectos de Cooperación Internacional para el Desarrollo, Inclusión Social y Educación para la Ciudadanía Global que PROCLADE BÉTICA impulsa. En todos los casos el enfoque de género se orientará a combatir las causas estructurales de la discriminación, promoviendo la identificación de los factores políticos, culturales, históricos, sociales y económicos que generan relaciones desiguales entre las mujeres y los hombres para incidir sobre ellos.

5. Compromiso institucional interno

5.1. Promover la igualdad en todos los ámbitos organizativos

1. PROCLADE BÉTICA desarrolla una **política de selección y contratación** para incorporar a la organización personal laboral con las cualidades y aptitudes que permitan cumplir sus objetivos estratégicos y promover sus valores adoptando, para ello, un enfoque proactivo en materia de igualdad y no discriminación².
2. PROCLADE BÉTICA promueve, facilita y apoya la **formación del personal contratado y voluntario** en materia de género y la inclusión de la perspectiva de género en todos los espacios formativos. Se trata de integrar la igualdad de género en la cultura organizativa y en los espacios de trabajo del equipo técnico y voluntario.
3. PROCLADE BÉTICA incorpora el enfoque de género en la toma de decisiones y trabaja por la **presencia y participación de mujeres y hombres** en sus órganos de gobierno y comisiones de trabajo. Especialmente en las delegaciones locales, donde tradicionalmente el número de voluntarias es

² Ver Política de Gestión de Personas. www.procladebetica.org.

superior al de voluntarios, la distribución de responsabilidades se realiza a través de procesos democráticos y de consenso, en los que se avanzará en evitar cualquier sesgo de género en la asignación de tareas a hombres y mujeres.

4. PROCLADE BÉTICA implementa una política de tolerancia cero con el acoso sexual, la violencia de género o los abusos de poder de toda índole, tal y como se establece en su código de conducta y se garantiza mediante los procedimientos reglados de denuncia y control³.
5. PROCLADE BÉTICA está comprometida con la conciliación laboral y personal, con la maternidad y paternidad responsable y con la **valorización y visibilidad de los cuidados** que incumben a hombres y mujeres por igual, como centro y motor de la vida. Todo ello se concreta en la atención prioritaria a las personas y sus situaciones, con horarios flexibilizados, adaptaciones de jornada y actividades, atención al cuidado de menores y mayores en las actividades programadas, etc.

5.2. Incorporar el enfoque de género en la comunicación.

1. PROCLADE BÉTICA cuida de forma especial la utilización de un lenguaje inclusivo, no sexista, en todos sus documentos públicos y comunicaciones internas.
2. PROCLADE BÉTICA incorpora el enfoque de género en todos sus trabajos, convocatorias, documentos, proyectos, iniciativas.
3. PROCLADE BÉTICA presenta, siempre que sea posible, los datos y resultados desagregados por sexo.
4. PROCLADE BÉTICA selecciona y publica imágenes que reflejen y promuevan la equidad entre hombres y mujeres, niños y niñas y que den visibilidad a las mujeres en procesos de toma de decisiones y, en general, en roles considerados “no tradicionales”.
5. PROCLADE BÉTICA rechaza, denuncia y condena cualquier tipo de violencia de género y colabora con las mujeres, hombres e instituciones que también las rechazan, denuncian y condenan desde principios alineados con nuestra misión, visión y valores.

6. Compromiso institucional en Cooperación Internacional, Inclusión social y Educación para la Ciudadanía Global.

El compromiso institucional por la igualdad de género no se refiere solo al ámbito de la organización interna de PROCLADE BÉTICA, sino que se integra en las diferentes áreas de trabajo: Cooperación Internacional, Inclusión Social y Educación para la Ciudadanía Global.

1. PROCLADE BÉTICA asegura la efectiva transversalización de género en todas las etapas del ciclo de los proyectos, así como en las acciones y procesos que desarrolla dentro y fuera de nuestras fronteras. En este sentido se asegura la plena sintonía de las organizaciones socias y las personas comprometidas en ellas con esta política y, en general, con sus valores y código ético y de conducta.

³ Ver Código ético y de Conducta y Protocolo antiacoso de Proclade Bética. www.procladebetica.org

2. PROCLADE BÉTICA promueve la incorporación del enfoque de género en la implementación de proyectos y procesos de desarrollo: a) garantizando la equidad entre hombres y mujeres en el acceso a recursos y beneficios de los mismos, priorizando a los colectivos más discriminados; b) garantizando la plena participación de mujeres y hombres en los espacios de toma de decisiones de los proyectos, c) identificando las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres en el ámbito del proyecto y diseñando acciones para dar respuestas realistas; d) promoviendo acciones de sensibilización sobre aspectos de género, dirigidas a la población local, incluyendo especialmente a hombres, líderes locales y organismos públicos; e) garantizando la efectiva agencia de las mujeres.
3. PROCLADE BÉTICA establece como criterio favorable para la selección de proyectos aquellos que tienen como protagonistas a mujeres y niñas, en procesos de educación, salud, prevención y lucha contra la trata y la violencia de género, empoderamiento socioeconómico, reconocimiento pleno de sus capacidades y participación ciudadana. Esta preferencia se basa en que, en contextos donde las mujeres y las niñas son colectivos especialmente vulnerables, cualquier actuación “neutra” perpetúa o incluso intensifica dicha vulnerabilidad.
4. PROCLADE BÉTICA promueve proyectos de educación con enfoque de género, como principal estrategia para la transformación personal y colectiva, encaminada a luchar contra las desigualdades y violencias contra las mujeres y a la construcción de sociedades plenamente inclusivas, justas, pacíficas y sostenibles.
5. PROCLADE BÉTICA trabaja en red con otras entidades en el ámbito de la igualdad de género, la denuncia de situaciones de vulneración de derechos de las mujeres y las niñas, y la incidencia política en este ámbito.

7. Difusión, seguimiento de aplicación y evaluación

1. Se facilitará este documento al personal contratado, voluntario y personas y entidades socias locales de PROCLADE BÉTICA, así como a las personas y organizaciones con las que se establezcan este tipo de relaciones en el futuro.
2. Una vez aprobado por el órgano de gobierno este documento se publicará en la página web de PROCLADE BÉTICA.
3. La política de género se revisará bianualmente por parte del órgano de gobierno, si bien la responsabilidad de su implantación corresponde al conjunto de la organización en sus distintos servicios y tareas. Deberá tenerse en cuenta para su inclusión, especialmente, en la redacción de los Planes Operativos Bianuales y en el resto de las políticas y procedimientos de la organización.
4. Coincidiendo con la revisión de plan estratégico se procederá por parte de la Junta Directiva a la evaluación general de la implantación de esta política de género, incorporando aprendizajes y lecciones aprendidas y aquellas cuestiones a incorporar para seguir avanzando en la consecución de sus objetivos.

8. Glosario de términos

Igualdad entre mujeres y hombres. Es la “situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los estrictos roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual, las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. La igualdad formal (de jure) no es sino una primera etapa hacia la igualdad real (de facto). Un trato desigual y ciertas medidas incentivadoras (acciones positivas) pueden ser necesarios para compensar discriminaciones pasadas y presentes”⁴.

Género. Construcción cultural mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciados para hombres y mujeres. Este concepto hace referencia a las diferencias sociales que, por oposición a las particularidades biológicas, han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan multitud de variantes. Se utiliza para demarcar estas diferencias socioculturales entre mujeres y hombres, que son impuestas por los sistemas políticos, económicos, culturales y sociales a través de los agentes de socialización y que son modificables⁵.

Perspectiva o enfoque de género. La perspectiva o enfoque de género no queda limitada a incorporar a una determinada actuación, política o proyecto un “componente femenino” o un “componente de igualdad” entre mujeres y varones. En la adopción de una perspectiva de género inclusiva, no basta con aplicar medidas positivas centradas en “ayudar” a las mujeres, sino que se han de utilizar las políticas con el fin específico de lograr la igualdad de manera activa y abierta, teniendo en cuenta en la fase de planificación los posibles efectos sobre la situación respectiva de varones y mujeres. Es decir, supone la adopción de estrategias para identificar y atender las necesidades específicas de ambos grupos⁶.

Feminismo y feminismos. Se entiende feminismo como un movimiento político, social, académico, económico y cultural, que busca crear conciencia y condiciones para transformar las relaciones sociales, lograr la igualdad entre las personas, y eliminar cualquier forma de discriminación o violencia contra las mujeres⁷. Muchas mujeres prefieren hablar hoy de “feminismos”, igual que se habla también de “mujeres” y no de “la mujer”, poniendo de manifiesto la diversidad y complejas realidades que viven distintos colectivos de mujeres, especialmente si se aplica el concepto de interseccionalidad. También hay quien identifica corrientes o enfoques diferentes dentro del amplio marco del feminismo: ecofeminismo, feminismo decolonial, feminismo negro, feminismo católico, etc.

Transversalidad de género. Se basa en el principio de que no hay proyecto, política o estrategia que no sea sensible al género, que no pueda ser atravesada por esta perspectiva. Surge a raíz de la III Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Naciones Unidas, Nairobi, 1985). Esta forma de abordar el trabajo por la equidad trata de complementar acciones específicas y medidas de acción positiva dirigidas a las mujeres, y establece la necesidad de un eje o directriz de igualdad en todas las políticas, acciones o iniciativas y en todas las fases de desarrollo: diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación.

⁴ Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, *Guía para la evaluación del impacto en función del género*, Oficina de Publicaciones, 1999.

⁵ Proyecto Equal. Unión Europea.

⁶ García-Calvente M.M., Marcos-Marcos J., Bolívar Muñoz J., et al. *Guía para incorporar el enfoque de género en la planificación de políticas sociales*. Granada: Escuela Andaluza de Salud Pública y Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, Junta de Andalucía, 2016.

⁷ Definición del grupo de trabajo “Feminismos” de REDES (Red de Entidades de Desarrollo promovidas por congregaciones religiosas).

Interseccionalidad. En términos simples, la interseccionalidad es la interacción entre dos o más factores sociales que definen a una persona. Cuestiones de identidad como el género, la etnia, la raza, la ubicación geográfica o la edad, no afectan a una persona de forma separada. Al contrario: se combinan de distintas formas, generando desigualdades (o ventajas) diversas. *“La discriminación interseccional por razones de raza, etnia y género se produce cuando las mujeres de un determinado origen racial o étnico se enfrentan al mismo tiempo a factores de discriminación por cuestiones de racismo y sexismo. Esta intersección es difícil de identificar y da lugar a un motivo de discriminación nuevo o hasta ahora no reconocido (y, por lo tanto, más difícil de denunciar y juzgar)”⁸.*

Conciliación de la vida laboral y personal. La conciliación de la vida laboral y personal consiste en la posibilidad de que las personas trabajadoras hagan compatibles, por un lado, la faceta laboral y, por el otro, la personal, en el sentido más amplio posible, incluyendo tanto las necesidades familiares como las personales e individuales. Para que la conciliación sirva como estrategia para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las medidas que implementan las empresas o las organizaciones no pueden ir dirigidas exclusivamente a las mujeres, sino que se han de hacer extensibles a mujeres y hombres. El término corresponsabilidad hace alusión, precisamente, a que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que se ofrecen en la misma medida que las mujeres⁹.

Empoderamiento de las mujeres / Agencia de las mujeres. El significado de “empoderamiento” siempre va a estar en relación directa con la interpretación que grupos y personas hacen del término que constituye su raíz, esto es, “poder”. Cuando hablamos de empoderamiento en género, se está hablando de algo más que de acceso a la toma de decisiones; también incluye procesos que llevan a las personas a percibirse a sí mismas con la capacidad y el derecho a ocupar ese espacio decisorio¹⁰. El concepto “agencia” también se empieza a utilizar con relación al género, y se entiende en el sentido que lo utiliza Amartya Sen: la habilidad de actuar y transformar nuestras vidas de acuerdo con nuestras propias aspiraciones y valores, lo cual va más allá de la mera capacidad de tomar decisiones. Es el poder de generar la autoría activa de nuestro propio destino, un derecho fundamental para el florecimiento humano.

Cultura del cuidado. El papa Francisco ha utilizado en numerosas ocasiones este término. Lo enmarca en los principios de la Doctrina Social de la Iglesia y lo hace deteniéndose en cuatro puntos: el cuidado como promoción de la dignidad y de los derechos de la persona, el cuidado del bien común, el cuidado mediante la solidaridad y el cuidado y la protección de la creación. Desde una perspectiva de género se reivindica la necesidad de poner la sostenibilidad de la vida en el centro y de asumir que la vulnerabilidad es una característica humana, por lo que es urgente avanzar hacia una valoración y distribución más justa y equitativa del cuidado, en su dimensión familiar y social.

⁸ Frías M. La interseccionalidad de la discriminación por razones de raza, etnia y género. Proyecto Europeo “Convivir sin discriminación: un enfoque basado en los derechos humanos y la perspectiva de género” 2022.

⁹ Buenas prácticas en la conciliación laboral y personal. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

¹⁰ Proyecto Equal. Unión Europea.

Sostenibilidad de la vida. Concepto que reivindica que las vidas humanas dignas de ser vividas deberían ser el objetivo principal del sistema económico, produciendo un desplazamiento del beneficio económico como interés principal de la economía actual. En este sentido, el concepto de sostenibilidad de la vida implica también reconocer cuáles son los trabajos y los tiempos para las tareas domésticas y de cuidado para que sean contabilizadas en la economía forma¹¹.

Documento Aprobado en Junta Directiva

Sevilla 14 de junio de 2025

¹¹ Perspectiva feminista y ética del cuidado. Guía de autodiagnóstico para organizaciones. Organizaciones por la justicia social - Cataluña.