

ESTRATEGIA DE JUSTICIA DE GÉNERO Y FEMINISMOS

COORDINADORA
VALENCIANA DE
ONGD 2023-2027

Feminismo
es
IGUALDAD ♀

*Estrategia de Justicia de Género y Feminismos de la Coordinadora
Valenciana de ONGD*

Documento realizado por Eva Fernández Gómez

Diseño gráfico de [PURA QUITERIA](#)

Imágenes de la [Coordinadora Valenciana de ONGD](#)



Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual CC BY-NC-SA

Toda la documentación de esta memoria está bajo una licencia Creative Commons. Se permite copiar, distribuir y comunicar libremente sus contenidos con fines no comerciales, siempre y cuando le reconozcan la autoría. Si altera, transforma o genera una obra derivada, sólo podrá distribuirse bajo una licencia idéntica a ésta.

ÍNDICE

1. ANTECEDENTES	6
1.1. Antecedentes	8
1.2. Proceso participativo de elaboración de la Estrategia	9
2. DESARROLLO DEL PROCESO DE DIAGNÓSTICO	12
2.1. Etapa 1	14
2.2. Etapa 2	14
2.3. Etapa 3	15
2.4. Principales hallazgos	16
2.4.1. A nivel interno de las ONGD	17
2.4.2. A nivel interno de la Coordinadora	18
2.4.3. A nivel externo de la Coordinadora	20
3. MARCO NORMATIVO	22
3.1. Marco Normativo Internacional	24
3.2. Marco Normativo Europeo	25
3.3. Marco Normativo Estatal	26
3.4. Marco Normativo Autonómico	30

4. <u>FUNDAMENTACIÓN Y POSICIONAMIENTO POLÍTICO</u>	32
4.1. Supuestos teóricos	34
4.2. Enfoques de Trabajo	41
5. <u>ALCANCES Y ÁMBITOS DE ACTUACIÓN</u>	44
6. <u>DEFINICIÓN DE LA ESTRATEGIA DE GÉNERO EN LA COORDINADORA</u>	46
6.1. Objetivos	48
6.2. Líneas y Acciones	48
6.3. Recursos	51
7. <u>PLAN DE COMUNICACIÓN</u>	52
8. <u>SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y MONITOREO</u>	54
9. <u>CRONOGRAMA DE LAS ACCIONES</u>	56
10. <u>BIBLIOGRAFÍA</u>	64

DAVANT L'EMERGÈNCIA SOCIAL

EL FEMINISME ÉS ESSENCIAL

1. ANTECEDENTES

La Coordinadora Valenciana de ONGD (Coordinadora), fue fundada en 1992 por seis ONGD, para incidir en un mayor compromiso de las Administraciones Públicas con la cooperación internacional y la lucha contra la pobreza global. Actualmente aglutina a más de 100 organizaciones socias que trabajan en más de 80 países y que, como se manifiesta en el Marco Estratégico de la Coordinadora Valenciana de ONGD 2020/2024, comparten la siguiente visión:

*Aspiramos a contribuir a la construcción de un mundo en el que la igualdad, la libertad, la paz y la solidaridad sean los motores del desarrollo, y en el que los derechos humanos, la protección del medio ambiente y el empoderamiento de las mujeres sean las claves de nuestro trabajo. **Trabajamos para contribuir activamente a la construcción de un mundo en el que las personas y el planeta sean lo primero.***

La Coordinadora articula su trabajo en torno a seis grupos de trabajo -Educación para el Desarrollo, Políticas de Cooperación Internacional, Comercio Justo y Consumo Responsable, Comunicación, Acción Humanitaria y Caso Blasco-, y las Unidades Territoriales de Alicante y Castellón. Los Grupos de Trabajo y las Unidades Territoriales están conformados por personas de las organizaciones miembro, el Equipo Técnico y la Junta Directiva.

La Coordinadora pertenece a las redes: X Solidaria, Pobreza Zero, Fiare Banca Ética, Plataforma por una fiscalidad justa, ambiental y solidaria, y la Red de Coordinadoras Autonómicas.

1.1. ANTECEDENTES

En el ámbito de la nueva Agenda 2030 y de la construcción de un nuevo Marco Estratégico en la Coordinadora, para trabajar por la igualdad entre mujeres y hombres se hace necesario que, tanto la Coordinadora como el resto de organizaciones que forman parte de la misma, integren de manera real y efectiva la perspectiva de género en un marco de Derechos Humanos en la cultura, las estructuras y los procesos de cada una de ellas, en coherencia con sus Estatutos y con el Código de Conducta. **Es decir, es necesario que se desarrolle un proceso y una política de transversalización integral y global que lleve a la Coordinadora y las organizaciones que la componen a revisar su forma de trabajar, de relacionarse y, en definitiva, de entender el mundo.**

El año 2009 se creó el Grupo de Género de la Coordinadora de Organizaciones para el Desarrollo, formado por 16 entidades. El Grupo de trabajo de Género en la Coordinadora Valenciana se constituyó formalmente el 9 de mayo de 2009 tras su aprobación en la Asamblea; anteriormente, dicho grupo venía funcionando como subgrupo dentro del Grupo de Educación al Desarrollo y nació de la inquietud e interés de varias de las entidades socias de la Coordinadora.

En octubre del 2010 acogió el encuentro de los Grupos de Trabajo de Género de la Coordinadora Estatal y Autonómicas (GGEA).

El grupo continuó trabajando hasta el 2012, y ya en el año 2013 *no se reactivó*, debido a falta de continuidad por parte de algunas de las personas impulsoras del grupo, cambios en las organizaciones, falta de interés, entre otros (fuente: entrevistas). Sin embargo, la voluntad política de la Coordinadora por incorporar la perspectiva de género en el trabajo y al ámbito interno de la propia Coordinadora desde esa fecha se hace visible tanto en los documentos de la propia organización, apoyo a campañas, acompañamiento a los movimientos feministas, y análisis de las desigualdades de género en el sector de la cooperación al desarrollo.

En los Estatutos de la Coordinadora se recoge, en su visión: *Aspiramos a contribuir a la construcción de un mundo en el que la igualdad, la libertad, la paz y la solidaridad sean los motores del desarrollo, y en el que los derechos humanos, la protección del medio ambiente y el empoderamiento de las mujeres sean las claves de nuestro trabajo (...)*

El posicionamiento de la Coordinadora y su apuesta por el trabajo en pos de la equidad entre los géneros, está presente en su trabajo y queda plasmado en el Marco Estratégico 2020-2024, donde se destaca en los enfoques de trabajo: **el Enfoque de Género en Desarrollo**, como estrategia feminista que busca el ejercicio de derechos de las mujeres y la equidad entre los géneros, para conseguir un justicia global, social y ambiental desde la igualdad y la justicia de género en el acceso y control de los recursos y el poder.

1.2. PROCESO PARTICIPATIVO DE ELABORACIÓN DE LA ESTRATEGIA

Para la realización del diagnóstico de base se utilizaron técnicas participativas utilizando una metodología de trabajo de Cambio Organizacional pro Equidad de Género (COpEQ), partiendo de la premisa de que las estructuras de las organizaciones, las relaciones que se dan en ellas, el control de procesos de trabajo y los sistemas de atribuir valor, la delimitación de prioridades y la asignación de responsabilidades, se ven afectadas por símbolos y construcciones de género, así como por las desigualdades materiales y de poder entre mujeres y hombres. La propuesta metodológica del cambio organizacional pro equidad plantea que la transversalización del género no resulta factible sin la transformación de las propias organizaciones y sin que éstas impulsen cambios significativos en sus políticas, estructuras, prácticas y creencias.

La metodología utilizada ha sido eminentemente cualitativa, aunque se han abordado aspectos también cuantitativos en el análisis de documentos y encuestas, y se han revisado los documentos de la Coordinadora y las entidades socias sobre la cultura organizacional (políticas, estatutos, protocolos, planes, informes de evaluación...), talleres participativos, entrevistas semiestructuradas, y observación participativa y no participativa. Durante todo el proceso se han mantenido los principios de participación desde la metodología de la Educación Popular, entendiendo el proceso como el análisis de la experiencia vivida y la práctica transformadora. Las técnicas propuestas garantizarán la triangulación de la información, comunicando oportunamente los avances producidos y las dificultades encontradas.

Para garantizar la interlocución y el proceso participativo durante todo el proceso, se propuso trabajar con un Grupo de Trabajo Pro-Equidad, compuesto por al menos 5 personas representantes de las ONGD de la Coordinadora, y 1 persona que forme parte de la Junta Directiva de la Coordinadora. Se combinaron procesos de diálogo y reflexión con momentos de trabajo práctico para ir sentando las bases del Plan de Trabajo.



PROCESO PARTICIPATIVO DE ELABORACIÓN DE LA ESTRATEGIA



ETAPA 1

- |||| Creación del **Grupo Motor** de seguimiento a la construcción de la Estrategia de Género
- |||| Reunión de articulación
- |||| Definición del cronograma de trabajo y plan de acción



ETAPA 2

- |||| Solicitud de los **documentos de las distintas entidades socias de la Coordinadora**, que reflejen el posicionamiento sobre la equidad de género: estatutos, políticas, estrategias de género, manuales de comunicación no sexista, documentos de personal, protocolos de acoso, y otros
- |||| Realización de un **cuestionario on-line a las entidades socias** para conocer el grado de conocimiento de la materia de género, las áreas que trabaja la entidad en materia de derechos de las mujeres y dificultades para su puesta en marcha. Las preguntas se dividieron en 3 ámbitos:
 - |||| **Ámbito interno de la organización**
 - |||| **Acción externa de las organizaciones**
 - |||| **En relación a la Coordinadora**





3

ETAPA 3

|||| Desarrollo de las 5 sesiones por medio de **talleres teórico-prácticos** que permitieron profundizar en la temática y sentar las bases de los contenidos de la Estrategia de Igualdad de Género

|||| Realización de **entrevistas a personas clave** pertenecientes a las organizaciones, a la Junta Directiva de la Coordinadora, equipo técnico y personas externas

4

ETAPA 4

|||| **Devolución** de la primera propuesta de documento de manera virtual, fomentando la participación, el consenso y recogiendo las diferentes propuestas en un documento consolidado

5

ETAPA 5

|||| **Evaluación** del proceso desarrollado





2. DESARROLLO DEL PROCESO DE DIAGNÓSTICO



2.1. ETAPA 1

CREACIÓN DEL GRUPO MOTOR

El Grupo Motor ha estado conformado por 7 organizaciones socias (Paz y Desarrollo, Entrepobles, Psicólogos y Psicólogas sin Fronteras, Solidaridad Internacional, Mundubat, Ayuda en Acción y Treball Solidari), y del equipo técnico Carmen Rodríguez García, Llanos Godes Medrano y Agnieszka Bonk Turowska. Hay que destacar que todas las personas del grupo motor son mujeres (en dos reuniones de preparación participó por parte de Mundubat un hombre).

En las reuniones se validaron la estrategia de trabajo, la encuesta inicial a realizar a las organizaciones y el cronograma de trabajo.

REUNIONES ON-LINE GRUPO MOTOR

	ORG	M	H
14/07/22	Mundubat Psicólogos sin Fronteras Equipo Técnico	3	1
18/07/22	Paz y Desarrollo Psicólogos sin Fronteras Equipo Técnico	3	0
15/09/22	Mundubat Psicólogos sin Fronteras, Paz y Desarrollo Equipo Técnico	3	1

2.2. ETAPA 2

SOLICITUD DE LOS DOCUMENTOS DE LAS DISTINTAS ENTIDADES SOCIAS DE LA COORDINADORA, QUE REFLEJEN EL POSICIONAMIENTO SOBRE LA EQUIDAD DE GENERO

Durante los meses de julio a septiembre, se solicitó a las entidades socias los documentos organizacionales, así como la tenencia o no de estrategias o documentos específicos de equidad de géneros:

- |||| Estatutos
- |||| Otros documentos fundacionales si los hubiere (carta de intención, etc)
- |||| Estrategia General de la Organización
- |||| Documentos de personal (regulación de categorías y escalas salariales, convenios de trabajadores/as si tienen, descripción de puestos, etc.)
- |||| Política de Género
- |||| Estrategia de Género
- |||| Plan de Acción ProEquidad
- |||| Plan de conciliación de vida familiar y laboral
- |||| Protocolo de Acoso por razón de Sexo
- |||| Estrategia de Comunicación
- |||| Código de conducta
- |||| Otros

Respondieron un total de 11 organizaciones (11%).

CUESTIONARIO

Se realizó una encuesta en forma de cuestionario online en el cual participaron 23 organizaciones de 101 totales (22,7%). La encuesta estaba conformada por 25 preguntas, divididas en 3 grupos:

- |||| **Grupo 1.** Ámbito interno de la organización (11)
- |||| **Grupo 2.** Ámbito externo (9)
- |||| **Grupo 3.** En relación a la Coordinadora de ongd (5)

ENCUESTA AL GRUPO MOTOR

En uno de los talleres se realizó una encuesta a las personas participantes, dirigida a analizar los mecanismos de participación dentro de la Coordinadora. Se realizaron 8 encuestas participando 8 mujeres.

2.3. ETAPA 3

TALLERES

Se realizaron un total de 5 talleres donde participaron los distintos niveles de actores dentro de la Coordinadora:

- |||| 1 Junta Directiva y Equipo Técnico
- |||| 3 Grupo Motor
- |||| 1 UTE Castellón (con la participación de 1 persona de Alicante)

En los talleres ha habido representación y se ha analizado el ámbito de los Grupos de Trabajo. La UTE de Alicante ha participado también a nivel virtual en los talleres del Grupo Motor.

		M	H
03/10/22	Equipo Técnico y Junta Directiva. Análisis DAFO de la Coordinadora, análisis participativo de los niveles interno y externo	3	2
18/10/22	Análisis DAFO de la Coordinadora, análisis participativo de los niveles interno y externo.	3	1
23/10/22	UTE Castellón (1 ONG Alicante). Funcionamiento y participación UTE en la estructura general de la Coordinadora. Mapeo de Actores.Cuidados, Equipo Técnico.	5	1
28/10/22	Grupo Motor. La Ética de los cuidados en la Coordinadora.	8	0
18/01/23	Grupo Motor. Validación Líneas Estratégicas. Entrepobles, Treball Solidari, Paz y Desarrollo, PsF, Equipo Técnico	8	0

ENTREVISTAS

Se realizaron un total de 7 entrevistas a personal del equipo técnico, Junta Directiva y actores externos, participaron 1 hombre y 6 mujeres.

2.4. PRINCIPALES HALLAZGOS



2.4.1. A NIVEL INTERNO DE LAS ONGD

La mayoría de las organizaciones reflejan en sus documentos fundacionales (estatutos) la voluntad política por incorporar la igualdad de género entre los principios de la organización. Sin embargo, sólo en aquellos que han sido revisados más recientemente, se incorporan enfoques desde los principios de la teoría y práctica feminista.

En los documentos estratégicos de las organizaciones, igualmente, en general está explícito el compromiso por la igualdad entre los géneros y la lucha por la justicia social y un accionar basado en principios de igualdad/equidad, así como por la disminución de las brechas de género, pero podemos decir que no todas las organizaciones hacen un análisis de dichas desigualdades en claves feministas.

Del análisis de la comunicación externa de las organizaciones (páginas web, documentos y publicaciones) o interna (aquellas que tienen manuales de comunicación tanto externa como interna), se observa que **todavía hay que profundizar en el uso de una comunicación inclusiva, tanto a nivel de lenguaje, como de procesos comunicativos no patriarcales a nivel interno.** Un dato curioso es que en la búsqueda consultiva en las webs de las organizaciones, las estrategias de género (o políticas o planes de igualdad) son uno de los documentos que más cuesta encontrar.

El 80% de las organizaciones participantes en la encuesta cuentan con una Estrategia de género, o Política de Género (o Igualdad), pero sólo el 26% tienen elaborado el Plan de Igualdad y en menor medida un Plan de Acción Intraorganizacional (17%). El porcentaje de organizaciones con Estrategia y/o Política de género disminuye si se hace un análisis de los documentos en las webs.

Por lo que respecta a la apreciación sobre si es necesario que el personal que trabaja en las organizaciones tenga sensibilidad hacia la desigualdad de género, el 87% de las organizaciones piensa que es necesario para todos los puestos, pero en cambio sólo el 34,8% considera que para las personas a contratar, en cualquier puesto tienen que tener conocimiento y/o formación en equidad de género (43.5% sólo en casos específicos y el 21.7% manifiesta que nunca).

En general, se podría concluir que **las organizaciones de la Coordinadora, están en su mayoría comprometidas con la lucha contra las desigualdades y por la justicia social,** apostando por un trabajo que incorpore el Enfoque de Género y Basado en Derechos Humanos (EGyBDH).

2.4.2. A NIVEL INTERNO DE LA COORDINADORA

La estructura de la Coordinadora está compuesta por la Junta Directiva, el Equipo Técnico y los Grupos de Trabajo. Se cuenta también con la Unidad Territorial de Castellón y la Unidad Territorial de Alicante.

Como en el resto del sector, la composición de las personas es mayoritariamente femenina, siendo 9 personas de la junta directiva, (de ellas 8 M y 1 H) y 5 del equipo técnico (4 M y 1 H). A nivel de dirección, la presidenta y la coordinadora técnica son mujeres. Las coordinadoras de las dos unidades territoriales son mujeres. En cuanto a los grupos de trabajo, sólo uno, el de políticas, está coordinado por un hombre.

En la Coordinadora se ha realizado un verdadero trabajo para contar con un modelo de gestión donde se dé una participación activa, inclusiva y transformadora. Esto no siempre ha sido así, y se dieron momentos con direcciones más patriarcales y con espacios donde pocas personas tenían la palabra (mayormente hombres).

Uno de los espacios de más importancia y donde las organizaciones priorizan estar es el grupo de trabajo de políticas, que todavía se considera que responde a cuestiones *más importantes, masculinizadas*. Durante un tiempo fue un espacio masculinizado y en el cuál pocas personas tomaban la palabra y las decisiones. Esto ha ido cambiando hacia una participación más igualitaria y donde las personas sienten que tienen espacio para opinar.

Por lo que respecta a la dirección dentro de la junta directiva, también se dieron momentos con una presidencia donde la toma de decisiones se daba de forma poco colegiada y procesos de tomas de decisiones verticales y patriarcales. La manera de tomar las decisiones en la junta directiva ha variado mucho según el estilo de las personas, por lo que **se vio la necesidad de establecer protocolos de participación y relacionamiento desde sistemas de trabajo en equipo y tomas de decisiones desde los principios feministas para una práctica transformadora**, donde además no haya sólo una cara visible de la Coordinadora, sino que en los distintos espacios de representación en actividades o eventos, participen las personas con mayor preparación sobre los temas propuestos.

LOS CUIDADOS

Tal como se ha explicado en el apartado de Estructura Interna, la Coordinadora cuenta con herramientas fundamentales e innovadoras para fomentar y apoyar a desarrollar un accionar desde la ética de los cuidados. Estos documentos son:

- ||| [Guía para la Participación, Apropiación y Cuidados en la Coordinadora Valenciana de ONG](#). Este documento, además de ser una guía para promover una cultura organizacional transformadora, realiza recomendaciones para una participación comprometida y activa basada en el principio de corresponsabilidad y la ética de los cuidados.

ALGUNAS CONCLUSIONES

IIII Servicio de Coaching para ayudar a las ONGD de la Coordinadora a trabajar desde un enfoque de Cuidados. El servicio se ofrece de forma gratuita gracias al convenio firmado por la Coordinadora con la Asociación de Coaching Ejecutivo y Organizativo (AECOP). Septiembre del 2022 a junio del 2023.

IIII [Manual de acogida en la Coordinadora Valenciana de ONGD](#). Este documento, dirigido a aquellas ONGD que se incorporan por primera vez a la Coordinadora o están en fase de incorporación, recoge el funcionamiento de la misma y facilita los espacios de participación y es un documento de buenas prácticas que puede servir como referente.

La voluntad política de la Coordinadora por promover una organización que ponga la vida en el centro y tenga en cuenta la ética de los cuidados se hace evidente. Se considera muy relevante el esfuerzo realizado y se ha podido constatar en el proceso de diagnóstico que hay compromiso por parte del equipo técnico y los grupos de trabajo por llevar a la práctica las recomendaciones para la participación basada en el principio de corresponsabilidad y la ética de los cuidados.

Sin embargo, las herramientas aplicadas para el diagnóstico y el trabajo participativo de los talleres, ha puesto de manifiesto que **todavía queda mucho por hacer para contar con una cultura organizacional que ponga la vida en el centro**. Algunas de las conclusiones extraídas han sido:

IIIIIIII El aumento de la burocratización en el tercer sector, la limitación de fondos propios, y la dificultad de acceder a financiamiento público para la contratación de personal, propician que exista cierta **precariedad** en las ONGDs valencianas.

IIIIIIII Hay una **sobrecarga de trabajo** en general, con una sensación continua de que “no se llega”, dedicando muchas más horas para cumplir con los compromisos laborales en un sector donde no se suelen contabilizar las horas extras.

IIIIIIII Si bien la mayoría de organizaciones apuesta por favorecer el **teletrabajo**, no se suelen dar las condiciones para garantizar que éste se realice cumpliendo el Plan de Riesgos Laborales, y la sobrecarga laboral hace que no se respeten los tiempos de cuidados del hogar (exceso de uso del WhatsApp, horarios encontrados con el personal de otros husos horarios, etc.)

IIIIIIII **Falta de reglamentación** sobre buenas prácticas en el trabajo no presencial: cumplimiento de protocolos para evitar la “reunionitis” (consensuar las reuniones online únicamente cuando sean necesarias, prepararlas con tiempo y con una agenda concreta, cumplir con los horarios establecidos).

IIIIIIII En cuanto a los documentos que ofrece la Coordinadora que favorecen los cuidados, las personas participantes han señalado que no han podido acceder a esos documentos (manual de bienvenida) o no sabían que existía el servicio de coaching (no se encuentra dentro de los servicios que brinda la Coordinadora), por lo cual se recomienda mayor **difusión de las herramientas**.

IIIIIIII En ocasiones se confunde el espacio de trabajo en actividades extra horarias (participación en foros, campañas, etc) con espacios de **militancia personal**, por lo que se limita la participación en la comunidad.

2.4.3. A NIVEL EXTERNO DE LA COORDINADORA

La Coordinadora sirve como referente para las organizaciones que forman parte de ella. En este sentido, se espera que funja un doble papel: como portavoz y representación de las organizaciones que formamos parte de ella ante las instituciones y la Administración pública, y a la vez como guía en cuanto a definir herramientas, estrategias, documentos guía de cómo incorporar la perspectiva de género desde el pensamiento feminista en nuestras organizaciones. Habrá unos mínimos que las organizaciones deban cumplir o adherirse para ser parte de la Coordinadora, como el código de conducta (...).

Fuente: Entrevistas

La Coordinadora Valenciana de ONGD, es una entidad conformada por una suma de entidades que, como recoge en su página web: *trabajamos para erradicar la pobreza y la desigualdad en el mundo. Lo hacemos por medio de la cooperación internacional y la promoción de los derechos humanos, la justicia y la transformación social.*

Tiene en su misión¹: *La Coordinadora somos una entidad no lucrativa cuya misión es aunar capacidades y esfuerzos de las organizaciones que la conforman para avanzar hacia una Cooperación Internacional al Desarrollo de la Comunitat Valenciana de calidad.*

En el trabajo de la Coordinadora de cara a la incidencia externa para la Ciudadanía Global de la Comunitat Valenciana, se rescatan tres aspectos básicos que inciden y marcan su accionar, y que, como no podía ser de otro modo, están en coherencia con el Marco Estratégico:

|||| **Dar voz y representatividad a un colectivo de entidades de cooperación al desarrollo y solidaridad** de la Comunidad Valenciana, llegando a consensos y posicionamientos a través de los espacios de toma de decisiones, buscando la participación de la mayor parte de entidades socias. Esto supone también ser un referente para dichas entidades, dando herramientas para la mejora de la gestión, el fortalecimiento de redes internas y el consenso.

|||| **Garantizar que las políticas de cooperación de las administraciones públicas** de la Comunitat Valenciana, incorporen las Estrategias, herramientas y normativas necesarias para impulsar una cooperación feminista que garantice que dicha cooperación sea realmente transformadora, disminuyendo la burocratización y homogeneizando políticas y formularios.

|||| **Ser un referente ante la ciudadanía** de la Comunidad Valenciana, acompañando procesos de las organizaciones feministas y sumándose a las campañas y acciones en red, pero defendiendo también su propia agenda midiendo las capacidades de la organización.

¹ [Marco estratégico de la Coordinadora Valenciana de ONGD 2020-2024](#)

Pero para abordar estos temas, es indispensable analizar el contexto en el que se desarrolla el trabajo de la Coordinadora, y que afecta a la entidad así como a todas las organizaciones que la componen. Del trabajo realizado en grupos y las entrevistas, **los retos mayores a los que se enfrenta la Coordinadora son:**

IIII **La salida de una grave crisis provocada por el Covid19**, que no sólo agravó los efectos de la crisis económica existente, sino que trajo nuevas maneras de manipulación, mayores impactos de dicha crisis en los sectores vulnerables, y mayoritariamente en la vida de las mujeres y las niñas, y en muchos casos un intento de desestructurar las redes establecidas. Aunque se dieron también ejemplos de resistencias, nuevas formas organizativas y de relacionamiento, nuevas maneras de trabajar y accionar que han venido para quedarse. La virtualidad y el uso de la tecnología creció, con los impactos positivos y negativos que ello supone.

IIII **Gran burocratización de los procedimientos de las administraciones públicas para el acceso a los fondos de** cooperación y convocatorias públicas. Igualmente, **disminución de fondos** para estructura y pago de personal para las organizaciones en sedes. Esto provoca que quede poco tiempo para fomentar el trabajo en red, de incidencia, con otras organizaciones feministas, sindicatos, Universidades, etc., de la Comunidad Valenciana, o con las coordinadoras autonómicas.

IIII **Alta dependencia de los cambios políticos en el contexto**, con amenaza de partidos políticos en los gobiernos municipales o autonómico que no apuesten por seguir defendiendo una cooperación feminista y transformadora.

Por otro lado, la Coordinadora es vista como la institución que da voz a las demandas de las organizaciones socias del territorio de la Comunidad Valenciana, interlocutora y partícipe en las mesas de diálogo y defensora de los principios de la justicia de género y feminismo ante las administraciones públicas.

También las organizaciones socias, coinciden en identificar a la Coordinadora como el espacio que debe aunar posicionamientos y herramientas que faciliten la incorporación del enfoque de género en el accionar del resto de las organizaciones, brindando pautas, documentos, facilitando procesos y siendo un referente.

Igualmente, se reconoce la necesidad de apostar por un acercamiento a instancias y organizaciones feministas, áreas de género y feminismos de sindicatos, y otros, pudiendo hacer sinergias con instituciones no gubernamentales y de la administración pública para promover acciones conjuntas, así como recibir formación específica.

A group of people, primarily women, are holding a large white banner on a city street. The banner has text in purple and green. The background shows a street with buildings, balconies, and a sign for 'Pizzeria'.

COOPERACIÓ FEM
PER A CANVIAR EL M

3. MARCO
NORMATIVO



El marco normativo² define y enumera la base legal sobre la que se sustenta la Estrategia de género y feminismos de la Coordinadora. Esta Estrategia debe suponer un impulso y un compromiso político real y claro que sitúe la igualdad de género y los derechos de las mujeres y personas en toda su diversidad al nivel de prioridad que nos requieren los diferentes instrumentos internacionales y regionales, como los siguientes.

² Cuando en este documento se habla de *las mujeres*, se está incluyendo a las mujeres Trans*. para subrayar la diversidad de las vivencias de las personas que exceden las normas sobre lo que se prescribe como propio de mujeres y hombres, evidenciando la rigidez del sistema binario de géneros que vivimos (Platero, 2014). Se hace referencia a personas transexuales, transgéneros, travestis, con identidades de género cambiantes, fluidas y creativas ([Manual sobre diversidad sexual y de género](#)).

3.1. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

IIII El Derecho Internacional recoge formalmente, desde la firma de la Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945), la prohibición de toda discriminación por razón de sexo.

IIII La Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

IIII La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (1979 y en vigencia desde 1981) y ratificada por España en 1984. Obliga a los Estados a instaurar medidas concretas para eliminar la discriminación contra la mujer.

IIII Las cuatro Conferencias Mundiales de la Mujer (México 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985, Beijing 1995). Especialmente la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, en la que se establecen 12 esferas de especial atención para la eliminación de la discriminación y la remoción de los obstáculos que impiden la igualdad entre las mujeres y los hombres.

IIII Los Pactos Internacionales relativos a los Derechos Humanos.

IIII Los Pactos Internacionales relativos a los Derechos Humanos.

IIII La Declaración de Atenas (1992), adoptada en la primera Cumbre Europea “Mujeres en el Poder”, Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, proclamada en Viena el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General. Res AG 48/104 de Naciones Unidas.

IIII La Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena (1993), que consagra los derechos de las mujeres como derechos humanos.

IIII El Programa para la acción sobre población y desarrollo del Cairo (1994).

IIII La Resolución de la ONU 1325 sobre la Mujer, Paz y Seguridad (2000).

IIII Los Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género (2006).

IIII La Resolución 1820 de la ONU sobre la violencia sexual en conflictos armados (2008).

IIII Creación de ONU Mujeres en julio de 2010 por la Asamblea General de Naciones Unidas. ONU Mujeres es la entidad de la ONU para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

IIII La Resolución 68/181 de la ONU sobre la protección de las defensoras de los derechos humanos y las personas defensoras de los derechos de la mujer (2013).

IIII Recomendación General 34 sobre los Derechos de Mujeres Rurales de la CEDAW (2016).

3.2. MARCO NORMATIVO EUROPEO

IIII Convención Europea de Derechos Humanos (1950). Art. 14 y 15 del Protocolo 7.

IIII Tratado de Roma (25 de marzo de 1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

IIII El Tratado de la Unión Europea, (Maastricht, 9 de febrero de 1992), contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.

IIII Tratado de Ámsterdam (firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE). Modifica el artículo 6 (antiguo artículo F) del Tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer.

IIII Consenso Europeo sobre Desarrollo (2005), donde se reconoce que la igualdad de género es un objetivo por derecho propio y un valor común en la UE y por lo tanto primordial en el diálogo con terceros países. La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres es la clave de todo desarrollo (tema transversal que se ha de integrar en todos los aspectos de la cooperación al desarrollo).

IIII Directrices de la UE sobre la violencia contra las mujeres y la lucha contra todas las formas de discriminación contra ellas (2008).

IIII Plan de trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres 2010-2015 de la Comisión de las Comunidades Europeas. La Comisión describe ámbitos prioritarios para la acción de la Unión Europea durante ese período e identifica objetivos prioritarios y acciones clave para cada uno de ellos.

IIII Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul). El Convenio de Estambul (2011) es el primer instrumento internacional jurídicamente vinculante en el ámbito europeo en crear un marco jurídico para proteger a las mujeres contra toda forma de violencia.

IIII Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025. La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de trabajo y empleo, agrupa las últimas directivas europeas con el propósito de refundir y simplificarlas (5/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE y 97/80/CE).

IIII Plan de Acción para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en la Acción Exterior 2021-2025 (GAP III) de la UE.

|||| La Agenda 2030 de Objetivos de Desarrollo Sostenible, cuenta con 17 objetivos. El Objetivo 5, referido a la Igualdad de Género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas, que hace alusión en el apartado 5.5 a la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública. El apartado 5.b., enfocado a mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la comunicación y las telecomunicaciones, para promover la igualdad de género; y el 5.c, dedicado a aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

3.1. MARCO NORMATIVO ESTATAL

En cuanto al Estado español, el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres se inicia con el reconocimiento constitucional. Así, la Constitución Española de 1978 reconoce en el artículo 14 la igualdad y la no discriminación por razón de sexo como un derecho fundamental del ordenamiento jurídico. En este sentido, el artículo 9.2 otorga competencias a los poderes públicos para que promuevan condiciones para alcanzar la igualdad real y efectiva para toda la ciudadanía.

|||| Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, se elabora con la intención de dar respuesta a los cambios sociales que supone la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Se trata de una normativa que pretende dar respuesta a una nueva manera de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

|||| Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Esta Ley Orgánica tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres y normativa de desarrollo.

|||| En el año 2007, se publica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (BOE núm. 71 de 23 de marzo). Esta ley tiene por objeto «...hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria».

IIII A estos efectos, esta ley establece principios de actuación de los Poderes públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo. En este sentido, y centrándonos en el ámbito empresarial, la Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en el Capítulo III del Título IV dedicado al derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, regula los Planes de Igualdad de las empresas y otras medidas en materia de igualdad.

IIII Respecto a la Igualdad de Oportunidades en el ámbito empresarial, la Ley establece la obligación de todas las empresas de «respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral...» adoptando «...medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores...».

IIII Pacto de Estado en Violencia de Género 2019, aprobado sin ningún voto en contra. Incluye medidas en todos los ámbitos. Se aprobaron el Informe de la Subcomisión parlamentaria para un Pacto de Estado en materia de Violencia de Género en el Congreso de los Diputados, y la Ponencia del Senado, siendo el primer Pacto de Estado consensuado por los grupos parlamentarios desde el año 2015.

IIII III Plan Estratégico Nacional para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2020-2025 (PEIEMH) recoge la agenda política en materia de igualdad, ha sido elaborada por el Ministerio de Igualdad a través del Instituto de la Mujeres siguiendo el mandato establecido en el artículo 17 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOEIAMH).

IIII El Real Decreto 2/2020, de 12 de enero, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales, crea en su artículo 1 el Ministerio de Igualdad, y en su artículo 20 determina que le corresponde la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de igualdad y de las políticas dirigidas a hacer real y efectiva la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de toda forma de discriminación. Asimismo, el apartado 2 del citado artículo 20 establece que este Ministerio dispone, como órgano superior, de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la violencia de género.

IIII Real Decreto 902/2020 del 13 de Octubre (BOE del 14 de Octubre), de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

IIII Real Decreto 901/2020 del 13 de Octubre (BOE 272 del 14 de Octubre) sobre los Planes de Igualdad- Por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010 del 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

IIII Ley 15/2022, integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación.

IIII Ley Orgánica 10/2022, de Garantía Integral de la Libertad Sexual.

IIII Ley 4/2023, para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

IIII En cuanto a la Cooperación Española, la Ley Orgánica 3/2007 también hace referencia a la política española de cooperación para el desarrollo, en su artículo 32, con el objetivo de introducir el principio de igualdad en las actuaciones de cooperación española de la siguiente forma:

1. Todas las políticas, planes, documentos de planificación estratégica, tanto sectorial como geográfica, y herramientas de programación operativa de la cooperación española para el desarrollo, incluirán el principio de igualdad entre mujeres y hombres como un elemento sustancial en su agenda de prioridades, y recibirán un tratamiento de prioridad transversal y específica en sus contenidos, contemplando medidas concretas para el seguimiento y la evaluación de logros para la igualdad efectiva en la cooperación española al desarrollo.

2. Además, se elaborará una Estrategia Sectorial de Igualdad entre mujeres y hombres para la cooperación española, que se actualizará periódicamente a partir de los logros y lecciones aprendidas en los procesos anteriores.

3. La Administración española planteará un proceso progresivo, a medio plazo, de integración efectiva del principio de igualdad y del enfoque de género en desarrollo (GED), en todos los niveles de su gestión, que haga posible y efectiva la aplicación de la Estrategia Sectorial de Igualdad entre mujeres y hombres, que contemple actuaciones específicas para alcanzar la transversalidad en las actuaciones de la cooperación española, y la promoción de medidas de acción positiva que favorezcan cambios significativos en la implantación del principio de igualdad, tanto dentro de la Administración como en el mandato de desarrollo de la propia cooperación española.

IIII La Ley 23/1998, de 7 de julio, de Cooperación Internacional para el Desarrollo incorpora específicamente el principio de igualdad para mujeres y hombres en la defensa y promoción de los derechos humanos y las libertades fundamentales, y establece como una prioridad sectorial la protección y respeto de los derechos humanos, igualdad de oportunidades, participación e integración social de la mujer y defensa de los grupos de población más vulnerables. Dichos principios y objetivos se concretan y operativizan en la Estrategia de “Género en Desarrollo” de la Cooperación Española (Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación, 2007) y el Plan Director de la Cooperación Española 2009-2012 (Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación, 2009).

IIII V Plan Director de la Cooperación Española 2018-2021: Este Plan centra sus acciones en el cumplimiento a la Agenda 2030 en lo relativo a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, así como en el apoyo y protección para que puedan ejercer plenamente sus derechos. Al igual que en los Planes Directores anteriores, en este plan se sigue promoviendo el Enfoque de Género en el Desarrollo, así como la transversalización de género en las intervenciones de desarrollo, para continuar avanzando para generar cambios en la cultura institucional y en todas aquellas acciones para eliminar las desigualdades de género y combatir la violencia de género en todas sus formas, en los diversos ámbitos, tanto social, como político, económico y laboral (MAEC, 2020).

Tras un largo proceso de negociaciones, con la participación de la sociedad civil y un papel fundamental de la Coordinadora de ONGD, el 24 de noviembre del 2022 se aprobó el Proyecto de Ley de Cooperación para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global. En la Sección 2º, Artículo 2, inciso e), establece:

La igualdad de género, promovida desde un enfoque feminista, como un elemento imprescindible, transversal y distintivo de la cooperación española para reducir las desigualdades entre mujeres y hombres, intensificar los esfuerzos para cerrar las brechas de género, combatir todas las formas de violencia y discriminación y fomentar el empoderamiento de las mujeres, las niñas y las adolescentes, así como afianzar sus derechos sexuales y reproductivos desde la óptica de derechos humanos y de salud pública universal³.

IIII El VI Plan Director de la Cooperación Española, aprobado en Febrero del presente año, se convierte en el primer ejercicio de planificación de la reforma, que deberá traducir el espíritu de la Ley en prioridades y líneas de acción, acompañadas de metas presupuestarias progresivas pero con la ambición necesaria para alcanzar, al menos, el 0,7% de AOD para el 2030.

Según la Coordinadora de Organizaciones para el Desarrollo, algunos de los avances que supone esta Ley son:

IIII Se compromete con el incremento progresivo de la ayuda oficial al desarrollo para alcanzar, al menos, el 0,7% en 2030, lo que supone casi triplicar la actual.

IIII Se abre a la promoción de la coherencia de políticas y al análisis de sus impactos internacionales.

IIII Incluye los enfoques feministas y ecologistas en sus intervenciones.

IIII Reconoce la importancia de la educación para la ciudadanía global.

IIII Fortalece y facilita las articulaciones con la cooperación descentralizada.

IIII Se alinea nítidamente con la Agenda 2030 y los compromisos multilaterales.

IIII (...)

³ [Boletín Oficial del Estado](#)

3.4. MARCO NORMATIVO AUTONÓMICO⁴

|||| En la Comunitat Valenciana, en su Estatuto de Autonomía, Título II (de los derechos y deberes de las valencianas y valencianos) el artículo 10.3 dispone que la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente en *la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo; protección social contra la violencia, especialmente de la violencia de género*, reforzando esta declaración en su artículo 11 donde señala que *la Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral.*

|||| Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres. En esta legislación se establece que las empresas públicas o con capital mayoritario público están obligadas a elaborar sus planes de igualdad. Asimismo, establece que el tener un plan de igualdad supondrá una ventaja para aquellas organizaciones que se presenten a licitaciones públicas.

|||| Posteriormente, en el Decreto 133/2007, se establecen las condiciones y los requisitos para el visado de los planes de igualdad. En esta legislación se establecen los contenidos del Plan de Igualdad, otros documentos necesarios y la forma de solicitud del visado de igualdad en la Comunidad Valenciana.

|||| Ley 7/2012, de 23 de diciembre, de la Generalitat, Integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana.

|||| Ley 3/2019, de servicios sociales inclusivos de la Comunidad Valenciana.

|||| Decreto 20/2022, de 4 de marzo, del Consell, de creación del Observatorio valenciano para la igualdad de trato, la no discriminación y la prevención de los delitos de odio (DOCV de 22 de marzo de 2022).

|||| Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres es dirigida a la eliminación de la discriminación y a la consecución de los derechos humanos y libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres, estableciendo una serie de compromisos y previsiones en relación con la igualdad en los procesos de formación y promoción de puestos de trabajo, en la promoción interna, así como en relación con el acoso sexual y la utilización del lenguaje no sexista, recogiendo también la obligatoriedad de implementar planes de igualdad en las empresas.

⁴<https://inclusio.gva.es/es/web/mujer/normativa-dones> , y otros.

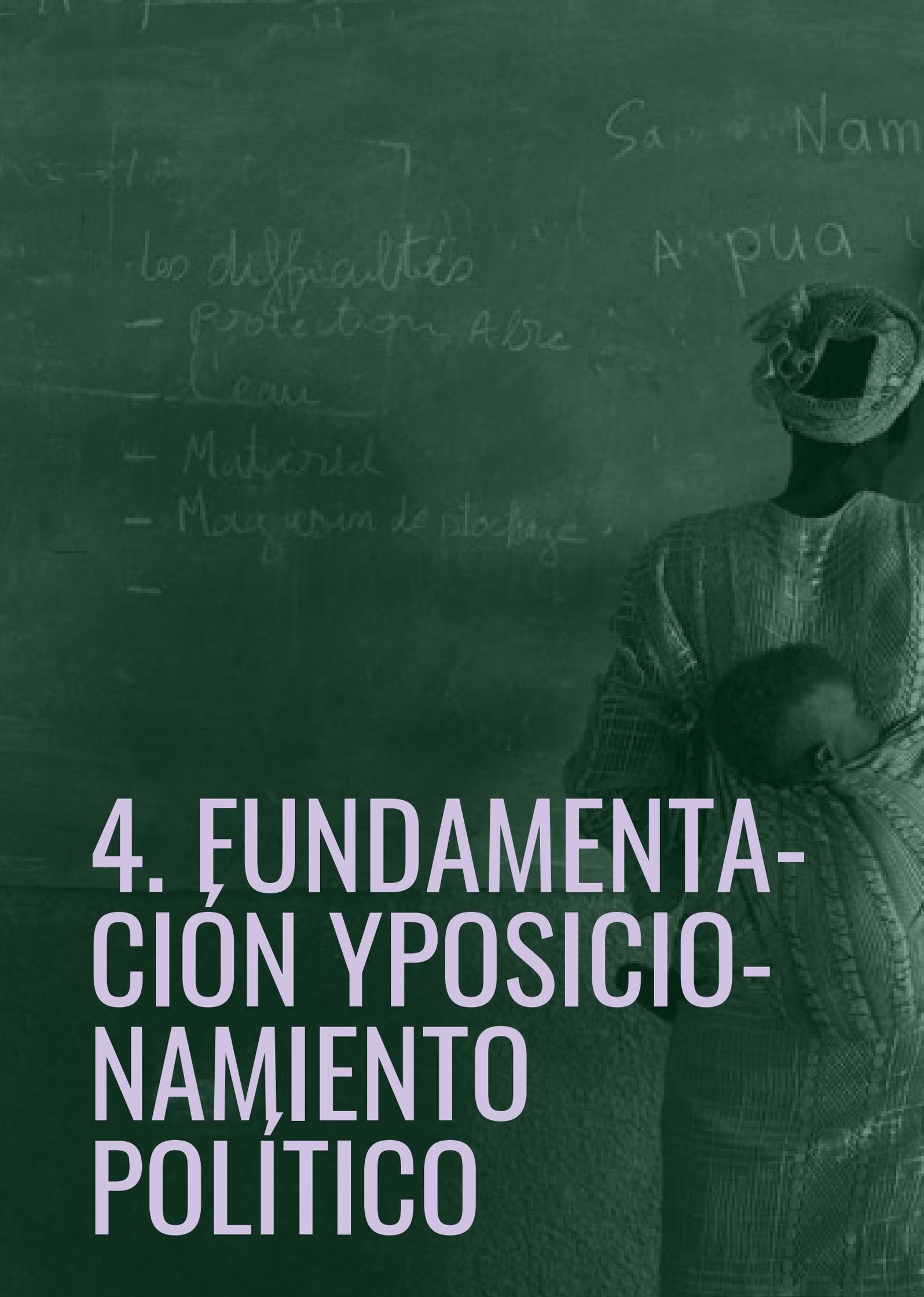
iiii Por lo que respecta a la Cooperación al Desarrollo, [V Plan Director de la Generalitat Valenciana, 2021-2024](#) de la Conselleria de Participación, Transparencia, Cooperación y Calidad Democrática, que tiene como reto “doblegar la curva de las desigualdades y la pobreza, avanzar en la protección, respeto y garantía de los derechos humanos, y especialmente los derechos de las mujeres, situación agravada por la pandemia mundial que una vez más afectará especialmente a la población más vulnerable”.

En el **Eje Personas**, establece: *la cooperación valenciana seguirá profundizando en el Enfoque de Género en Desarrollo, como estrategia feminista que busca el ejercicio de derechos de las mujeres, la equidad entre los géneros y la eliminación de cualquier forma de violencia por razón de género en los ámbitos público y privado, para conseguir un desarrollo humano sostenible desde la igualdad y la justicia de género en el acceso y control de los recursos y el poder.*

En el **Eje Paz** establece: *impulsa el enfoque de género como elemento esencial para avanzar hacia sociedades pacíficas, justas y seguras e impulsar la participación de las mujeres en todas las etapas de la prevención y la resolución de conflictos y en la consolidación de procesos de paz duraderos y sostenibles.*

Y en el **Eje Alianzas** establece: *resulta también prioritario reforzar el papel activo de las mujeres en el fomento de la calidad democrática y en la generación de políticas públicas de lucha contra las desigualdades, y la cooperación valenciana debe dirigir sus esfuerzos hacia el aumento del liderazgo de las mujeres en los espacios de cambio social, político e institucional desde los que se construyen las bases para avanzar hacia el desarrollo humano sostenible.*

Igualmente, en este plan se declara la necesidad de reforzar la cooperación internacional al desarrollo, la acción humanitaria y la educación para la ciudadanía global como instrumentos imprescindibles para superar esta crisis global. Planteando no dar un paso atrás en el camino recorrido por la cooperación valenciana en materia de defensa de los derechos humanos, de promoción de la salud, de igualdad de género, de justicia social, de acceso equitativo a la educación o de atención a las personas más vulnerables en contextos de elevada fragilidad.

A woman in traditional African attire, including a headwrap and a patterned dress, is carrying a young child on her back. The background is a chalkboard with faint, handwritten text in French, including "les difficultés", "protection Agric", "l'eau", "Matériel", and "Magasin de stockage".

4. FUNDAMENTA- CION Y POSICION- NAMIENTO POLITICO



El marco teórico que da coherencia a la siguiente estrategia se basa en tres planteamientos principales: el enfoque de género y derechos humanos, la teoría y demandas que han hecho las organizaciones feministas en torno a la cooperación internacional, y por otro lado, la teoría desarrollada en torno a los cambios organizacionales pro equidad como procesos que pretenden promover una cooperación al desarrollo que tenga un impacto positivo en la vida de las personas en su diversidad, con la necesidad de incorporar al seno de las organizaciones las medidas para transversalizar el enfoque de género.

La Coordinadora se posiciona teniendo la agenda feminista como referente político (desde la teoría y la práctica feminista) hacia lo externo e interno de la Coordinadora, con una apuesta clara por *poner la vida en el centro*, construyendo una organización desde la ética de los cuidados y dirigiéndose a un cambio intraorganizacional desde principios que rompan con la normativa heteropatriarcal que cruza los modelos organizacionales existentes.

4.1. SUPUESTOS TEÓRICOS

En los últimos años en la cooperación para el desarrollo venimos utilizando el concepto de equidad de género haciendo hincapié en las *diferencias existentes entre las personas y sus diferentes posiciones en nuestras sociedades y teniéndolas en cuenta a la hora de abordar las estrategias para alcanzar una igualdad de oportunidades. Así, la verdadera equidad entre mujeres y hombres significa alcanzar la igualdad manteniendo el reconocimiento de la diferencia. Eso significa que no siempre se debería tratar de manera igual a todas las personas, porque el trato igualitario a personas desiguales a menudo reproduce la desigualdad. Equidad significa justicia, es decir, dar a cada cual lo que le pertenece, es el reconocimiento de la diversidad, sin que ésta sea la causa de ninguna discriminación*⁵.

En este sentido hay una serie de aspectos relativos a las **relaciones de género** que se dan de forma universal⁶:

- |||| Todas las sociedades están formadas por mujeres, hombres y personas desde las diferentes diversidades sexuales;
- |||| En todas las sociedades existe una construcción cultural de lo femenino y masculino (que se puede observar tanto en los roles como en las subjetividades);
- |||| Cada sociedad tiene un conjunto de normas, tradiciones y valores que hacen más o menos flexible la asignación de lo femenino a las mujeres y lo masculino a los hombres;
- |||| En todas las sociedades hay una división del trabajo que, entre otros elementos, toma en cuenta el sexo;
- |||| En todas las sociedades se construyen determinadas relaciones de género;

⁵ MUGARIK GABE: *Glosario Género y Desarrollo*

⁶ VÁZQUEZ, Norma (2003. p. 12)

|||| Cada cultura teje una serie de ideologías, tradiciones y rituales que tienden a presentar las identidades y relaciones de género como algo “natural”, estable y necesario más que como una construcción histórica que responde a necesidades de las personas y su entorno.

GÉNERO EN DESARROLLO

La relación entre género y desarrollo ha evolucionado en las últimas décadas, ha pasado desde la adopción de un enfoque MED *Mujeres en el desarrollo* hacia un enfoque GED *Género en el desarrollo*; el enfoque MED tiene como objetivo el mejorar las condiciones de las mujeres pero se caracteriza por no desafiar el modelo de desarrollo ni las relaciones de género ni sus desventajas por tratar las mujeres como *objetos de desarrollo, utilizándolas para solucionar necesidades de las familias y de la comunidad*.

Es a partir de la década de los 90, cuando se da un cambio en la forma y las herramientas para abordar el papel de las mujeres en el desarrollo. En 1995, en la IV Conferencia Internacional de las Naciones Unidas sobre la Mujer de Beijing, se acuña el Enfoque de Género en el Desarrollo, que nos lleva a asumir que **las relaciones de poder entre hombres y mujeres deben ser abordadas por los proyectos de desarrollo que se realizan, porque todas las intervenciones tienen consecuencias, positivas o negativas,** en las relaciones de poder entre hombres y mujeres. Al igual que en el caso del enfoque MED, en el enfoque GED también se han ido dando distintas estrategias para abordarlo: el empoderamiento de las mujeres y la transversalidad de género.

La estrategia de *mainstreaming* o transversalización, implica analizar los efectos de todas las acciones, áreas de trabajo y políticas públicas sobre las mujeres y los hombres, para incorporar la perspectiva de género. Al mismo tiempo, es necesario considerar acciones específicas, que planteen medidas correctivas para abordar situaciones concretas de discriminación y opresión de las mujeres. Ambas herramientas, la transversalización y las acciones afirmativas, deben ser complementarias para lograr un impacto de género positivo en la vida de las mujeres.

Siguiendo a Irene López (2005), género es una construcción social, una identidad subjetiva, una dinámica relacional, que es necesario tener en cuenta para que la cooperación al desarrollo contribuya a *modificar la posición de desigualdad y subordinación de las mujeres en relación a los hombres en los campos económicos, político, social, cultural, étnico, personal* (Mundubat; Estrategia General 2012-2017).

LA AGENDA FEMINISTA COMO REFERENTE POLÍTICO, HACIA UNA COOPERACIÓN FEMINISTA

Las prácticas, metodologías y corrientes que ha desarrollado la cooperación internacional para promover la equidad de género en su quehacer han bebido de la teoría feminista. En este marco de procesos transformadores, debemos tomar como referente político las demandas y reivindicaciones que los movimientos feministas están desarrollando en torno a la cooperación internacional.

TRABAJO REALIZADO POR LAS ORGANIZACIONES DE MUJERES EN TORNO A BUSAN

Previo al Foro de Alto Nivel sobre Eficacia de la Ayuda (FAN) realizado en 2012, un grupo de organizaciones de derechos de las mujeres co-organizó un Foro Global de Mujeres, con el objetivo de prepararse y avanzar estrategias entre defensoras de la igualdad y la equidad de género para el Foro de Busan.

Ante el Foro de Busan, las organizaciones de mujeres y defensoras de la equidad de género desarrollaron un documento con sus principales demandas. En este documento, las organizaciones feministas y de mujeres subrayaban que **las mujeres, las feministas, los movimientos y organizaciones de mujeres juegan un rol fundamental en el desarrollo** a todos los niveles. Asimismo, insistían en que **la plena realización de los derechos de las mujeres como derechos humanos es esencial para cualquier marco de cooperación al desarrollo**. Este documento planteaba que la implementación de la igualdad de género y los compromisos en materia de derechos de las mujeres son la piedra angular para el desarrollo. Y que **el empoderamiento de las mujeres y su plena participación en todas las esferas de la sociedad son fundamentales para la realización de la justicia social y económica, la democracia sustantiva y la paz para todas y todos**.

En este documento, las organizaciones de mujeres y feministas hicieron un llamamiento a los gobiernos y otros actores de desarrollo para tomar en cuenta algunas demandas, de las que habría que destacar las siguientes:

|||| Cualquier nuevo marco de cooperación para el desarrollo debe basarse en los derechos humanos, incluyendo los derechos de las mujeres.

|||| La eficacia del desarrollo requiere la apropiación democrática por parte de las mujeres, la participación significativa y sistemática de la sociedad civil, especialmente las organizaciones de mujeres y feministas.

|||| Promover sistemas múltiples de rendición de cuentas para los derechos de las mujeres y la equidad de género mejorando los sistemas de monitoreo existentes.

|||| Financiamiento para el desarrollo: Equidad de género y derechos de las mujeres más allá de la transversalización de género; convocatorias específicas para la equidad de género, y feminismo como línea de financiación propia y no como enfoque complementario a otras líneas.

|||| La cooperación para el desarrollo hacia los países en situación de fragilidad y conflicto debe reconocer el impacto diferencial y desproporcionado del conflicto armado sobre la vida y los derechos de las mujeres y niñas.

El documento marcó la estrategia dual que se plantea desde Beijing como única forma de alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres. El documento plantea además que la financiación debe ser diversificada para asegurar que la transversalización de género no diluya los compromisos en materia de derechos de las mujeres, ni excluyan otras actividades específicas que son críticas para la igualdad de género y la reducción de la pobreza.

DIÁLOGOS CONSONANTES

En abril de 2012 se celebraron los [V Diálogos Consonantes](#), espacio de encuentro de mujeres feministas integrantes de redes y organizaciones latinoamericanas, caribeñas y del Estado Español. En la declaración final de este encuentro las feministas mostraban su profunda preocupación ante esta nueva crisis global del sistema capitalista que continúa explotando los bienes comunes, privatizando los recursos naturales y mercantilizando el acceso a los derechos. En la declaración demandan a la cooperación internacional al desarrollo, especialmente la del Estado español los siguientes puntos:

|||| El reconocimiento de la democracia, **los derechos humanos, la igualdad de género y la interculturalidad**, como ejes que estructuran el desarrollo.

|||| El sostenimiento y **aumento del presupuesto destinado a la cooperación** internacional, especialmente en todo lo relativo a la igualdad de género.

|||| Su contribución en la afirmación de la ciudadanía de las mujeres teniendo en cuenta sus múltiples diversidades y desigualdades, **fortaleciendo las organizaciones sociales y la promoción de capacidades que garanticen la participación de las mujeres urbanas y rurales en toda su diversidad**, racial-étnica, sexual, generacional, social, en la lucha por la ampliación de sus derechos.

|||| Su contribución al **pleno ejercicio de los derechos humanos**, políticos, económicos, sociales, culturales, reproductivos, sexuales, ambientales y al de **una vida libre de violencia**, como el camino más eficiente y sustentable para la erradicación de la pobreza.

|||| El fortalecimiento del movimiento feminista y de mujeres en toda su diversidad como actor político y social capaz de garantizar la **sostenibilidad de las intervenciones** en el avance por los derechos de las mujeres, de forma mucho más efectiva que la mera transversalización de políticas de género que dependen de la voluntad de cada gobierno, apoyando su desarrollo institucional y su autonomía.

|||| **La priorización de intervenciones sostenidas en el tiempo**, desde un enfoque de eficacia del desarrollo.

Estas reflexiones siguen siendo válidas en un contexto, donde todavía persisten las desigualdades de géneros y las discriminaciones. El análisis de dicho contexto, y el aporte de las organizaciones y mirada feminista al entorno de la cooperación, ha contribuido a establecer un marco hacia una cooperación feminista. Tal como se recoge en la web de la Coordinadora de Organizaciones para el Desarrollo, un enfoque feminista supone ir a la raíz de muchas de las desigualdades que afectan a la humanidad. La cooperación feminista adopta el pensamiento crítico de transformación de nuestras sociedades capitalistas, patriarcales, androcéntricas, coloniales y racistas.

Los enfoques feministas básicos en la Cooperación son múltiples y heterogéneos, deben partir del diálogo con las organizaciones feministas tanto del territorio del Estado español como de los países donde trabajan las organizaciones de la Coordinadora. Sin ser los únicos enfoques posibles, algunas propuestas son:

FEMINISMO DECOLONIZADOR

El análisis de la subordinación centrada en la diferencia sexual no abordaba otras variables de discriminación, que también afectaban y afectan la vida de las mujeres. Y, así lo denunciaron desde diferentes espacios, sobre todo, desde el feminismo negro al principio, pero con numerosas y variadas voces étnicas después, reclamando que la óptica feminista convencional únicamente consideraba la situación de las mujeres blancas occidentales, de clase media y/o media-alta, sin considerar variables como la etnia, la clase o la religión.

Autoras como bell hooks, Gloria Anzaldúa o Chandra Mohanty, exigieron a la teoría feminista introducir en sus planteamientos, reflexiones sobre cómo las mujeres que pertenecen a una clase y etnia determinada perciben a aquél las que pertenecen a otra, y qué tipos de relaciones de poder se establecen entre ellas. En conclusión, el feminismo descolonizador nos lleva a comprender que **el patriarcado se reproduce estableciendo pactos con otros sistemas de jerarquización social, como la clase o la etnia, y que hace más difícil el desmantelamiento de sus estructuras, y la eliminación de sus formas de opresión.**

ECOFEMINISMO

Es una corriente de pensamiento y de activismo que analiza críticamente las creencias que apuntalan el modelo de vida ecocida, patriarcal, capitalista y colonial, que denuncia los riesgos a los que somete a las personas y al resto del mundo vivo y propone miradas alternativas para poder revertir esta guerra contra la vida.

El ecofeminismo es plural y se presenta de formas muy diversas, aunque tiene una serie de rasgos que les son comunes. **Todos los ecofeminismos someten a revisión los mitos que provocan y mantienen la falsa fractura entre las sociedades humanas y la naturaleza y los cuerpos.** Deconstruyen y reformulan conceptos como el de economía, producción, progreso, trabajo o individuo. Tratan de revertir una cultura jerárquica, que considera que unas vidas valen más que otras, y que somete con violencia todo lo que pretenda poner límites a la maximización del beneficio.

Equidad significa justicia, es decir, dar a cada cual lo que le pertenece, es el reconocimiento de la diversidad, sin que ésta sea la causa de ninguna discriminación.

LA ECONOMÍA FEMINISTA. ECONOMÍA DEL CUIDADO. PONER LA VIDA EN EL CENTRO

La economía feminista es un corriente de pensamiento que pone énfasis en la necesidad de **incorporar las relaciones de género como una variable relevante en la explicación del funcionamiento de la economía, y de la diferente posición de los varones y las mujeres como agentes económicos y sujetos de las políticas económicas.** Constituye así una propuesta emancipadora de las relaciones humanas que busca superar las injusticias detectadas en las mismas, haciendo hincapié en la división sexual de los trabajos, fruto de la construcción social que ha adjudicado a las mujeres en exclusiva la esfera calificada como *no económica* de las actividades humanas. Esto contribuye a la consolidación de una visión dicotómica de los roles femeninos y masculinos adjudicados a partir del sexo de las personas, ignorando el potencial que mujeres y hombres tenemos para desarrollar nuestras vidas sin estereotipos basados en el sexo.

La economía feminista se caracteriza por poner en el centro del análisis la sostenibilidad de la vida⁷, descentrando los mercados. En consecuencia, el objetivo del funcionamiento económico desde esta mirada no es la reproducción del capital, sino la reproducción de la vida. La preocupación no está en la perfecta asignación, sino en la mejor provisión para sostener y reproducir la vida. Por lo mismo, la economía feminista tiene como una preocupación central la cuestión distributiva. Y en particular se concentra en reconocer, identificar, analizar y proponer cómo modificar la desigualdad de género como elemento necesario para lograr la equidad socioeconómica.

La propuesta de la economía feminista incorpora esferas económicas invisibilizadas, como el cuidado y el trabajo reproductivo, superando la dicotomía entre producción y reproducción de la vida. *Se trata de dinamitar o subvertir el sentido tradicional de la economía, mediante la creación de espacios económicos con responsabilidad colectiva, de cuidar la vida y contribuir con la idea de la existencia que merece la pena ser vivida.*

⁷ Para un desarrollo de esta idea, v. Amaia Pérez Orozco: *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*, Traficantes de Sueños, Madrid, 2014.

⁸ Febles, Maura. Socióloga cubana perteneciente al grupo Galfisa del Instituto de Filosofía

ECONOMÍA DEL CUIDADO

Este enfoque analítico y político, construido desde la economía feminista, **combina una crítica a la economía convencional y la propuesta de alternativas para colocar como prioritario y hacer viable el cuidado humano en condiciones de igualdad**, para reconocer las dimensiones reproductivas de la economía que son indisociables de las productivas. El cuidado humano supone tiempos, espacios y relaciones en los que se desarrollan trabajos y actividades que producen bienes, servicios y atención necesarios para la reproducción cotidiana y generacional de la gente, de las colectividades –no sólo de la fuerza de trabajo-. Esto ocurre en una lógica no mercantil, en la que priman móviles de subsistencia, altruismo, reciprocidad, afectos, aunque en medio de las asimetrías de la división sexual del trabajo y la desvalorización de lo reproductivo.

Para visibilizar el desigual reparto de responsabilidades y cargas de trabajo se ha concebido la **Deuda de Cuidados** que sería la relación entre el tiempo y la energía que las personas reciben para atender sus necesidades (**su Huella de Cuidados**) y las que aportan para garantizar la continuidad de otras vidas humanas. El balance de esa deuda sería negativo para la mayor parte de los hombres que consumen más energía cuidadora de la que aportan. Para la mayor parte de las mujeres, por el contrario, el balance sería altamente positivo, lo que representa un serio riesgo para su salud y bienestar, así como un obstáculo en su desarrollo personal. También las empresas, el Estado y la sociedad tienen una deuda no reconocida con las mujeres por los trabajos de cuidados prestados para el sostenimiento de la sociedad⁹.

La cooperación al desarrollo y las ONGD, han incorporado en su discurso y en su accionar con las organizaciones de mujeres, principios y reflexiones desde la economía feminista, en aras de mejorar el empoderamiento económico y social de las mujeres con las que trabajan, con organizaciones de mujeres o con organizaciones mixtas. Se han acompañado procesos de denuncia de la situación de las mujeres y de la vulneración de sus derechos económicos, la división sexual del trabajo, la discriminación en el ámbito laboral, menores salarios, etc. Pero no es, hasta que se hace una mirada interna al sujeto organizacional que es, a las relaciones existentes dentro de la organización, a cómo se desarrollan las relaciones bajo las lógicas heteropatriarcales existentes, que podrán compartir junto con las organizaciones socias apuestas desde el feminismo.

⁹ [La revolución de los cuidados](#)

Con este referente, las organizaciones deben plantearse el proceso de cambio organizacional pro equidad, como un proceso de transformación hacia espacios de *subversión feminista* (en palabras de Amaia Pérez Orozco), como propuestas de subversión y prácticas a nivel micro, donde podamos desde el nivel interno encontrar fórmulas de relacionarnos en el ámbito laboral desde un verdadero sentir feminista, compartiendo herramientas y colectivizando saberes con otras organizaciones y espacios de resistencias.

Por tanto, los procesos de cambio organizacional deben realizarse desde el posicionamiento de la vida en el centro, incorporando medidas de cuidado y autocuidado, teniendo en cuenta el contexto actual que ha puesto en crisis el modelo económico mundial, visibilizando las brechas de desigualdades preexistentes, así como la necesidad de buscar alternativas que tengan en el centro la reproducción de la vida.

4.2. ENFOQUES DE TRABAJO

El posicionamiento de la Coordinadora en su Estrategia de Justicia de Género y Feminismo no puede ir desvinculado de los principios marcados en su Plan Estratégico 2020-2024, donde se recogen los Enfoques desde los que parte el trabajo de la Coordinadora:

|||| **Enfoque de Género en Desarrollo (EdG)**, como estrategia feminista que busca el ejercicio de derechos de las mujeres y la equidad entre los géneros, para conseguir un desarrollo humano sostenible desde la igualdad y la justicia de género en el acceso y control de los recursos y el poder.

|||| **Enfoque Basado en los Derechos Humanos (EBDH)**, como un cambio en las relaciones de poder, enfatizando el empoderamiento político y la distribución equitativa del poder y recursos y además la repolitización del desarrollo, mediante acciones dirigidas específicamente a la defensa y promoción de los derechos humanos en distintas partes del mundo.

|||| **Enfoque de Género y Basado en los Derechos Humanos (EGyBDH)** que integra y combina el EBDH y (EdG), el cual analiza la inequidad, la discriminación y los desequilibrios de poder específicos que sufren las mujeres en todos los ámbitos de la vida (social, laboral, familiar, económico, personal, cultural, etc.).

Desde el EGYBDH, la realidad se analiza en términos de inequidades y desigualdades en el acceso y en la realización de los derechos, y sitúa el foco sobre aquellas que afectan a las mujeres y niñas, así como a los grupos más vulnerabilizados. Las inequidades, consideradas violaciones de los derechos humanos en sí, se sitúan en el centro de los problemas de desarrollo y se entienden como la causa de las vulnerabilidades que afectan a ciertos grupos. De esta manera, se adopta una mirada que va más allá de los efectos más visibles, superficiales e inmediatos de un problema determinado, porque identifica y aborda las causas estructurales que la provocan.

Así el EGYBDH es también un marco conceptual y de análisis, una estrategia, una metodología y al mismo tiempo una praxis que busca analizar y erradicar las causas estructurales que provocan vulneración de los derechos humanos, desigualdades y discriminación hacia las mujeres, en todos los ámbitos (económico, laboral, político, social, cultural).

El EGYBDH recoge la vertiente política del enfoque de género desarrollado por la crítica feminista al sistema patriarcal que sitúa en el centro: la sostenibilidad de la vida humana y ambiental, una nueva redistribución del trabajo de cuidado y productivo, la paz y una vida libre de violencias, los derechos sexuales y reproductivos y los derechos económicos, laborales y políticos de las mujeres, entre otros.

Los principales objetivos que pretenden alcanzar el EGYBDH son:

- iiii Transformar las relaciones desiguales de poder en todos los ámbitos (públicos y privados), abordando las causas estructurales sociales, económicas, políticas y culturales patriarcales que perpetúan las desigualdades de género entre las mujeres y los hombres.
- iiii Materializar los Derechos Humanos para todas las personas, colectivos y pueblos priorizando los tradicionalmente excluidos.

La puesta en práctica del EGYBDH también tiene un fuerte impacto en las estructuras, funcionamiento y cultura de los organismos agentes de la cooperación para el desarrollo.

Las organizaciones que apuestan por trabajar desde el EGYBDH tienen que asumirse como titulares de responsabilidades y, desde esta posición, impulsar los cambios necesarios en sus estructuras, sistemas de trabajo, valores y creencias compartidas para ser coherentes con los principios de DH, así como para fortalecer sus capacidades para impulsar la EG, los derechos humanos y los derechos de las mujeres.

Una organización coherente con el EGYBDH rinde cuentas y es transparente ante su base social, las organizaciones con las que colabora, con los/as titulares de derechos y también internamente. De esta manera, se tendrá que promover la participación y el seguimiento participativo de los impactos de su gestión, incluyendo a las personas titulares de derechos implicadas. **Entender la participación como uno de los principios de los derechos humanos supone una exigencia para cualquier organización,** ya que es a través de la participación cuando los colectivos trascienden desde su posición de beneficiarios y acceden a la consciencia de ser sujetos de derechos. Al fomentar la transparencia, se abren espacios para que las personas titulares de derechos puedan exigir responsabilidades a las personas y organizaciones titulares de obligaciones y de responsabilidades. Esta rendición de cuentas tiene que aplicarse a las propias entidades, ya sean agencias donantes u ONGD.

La publicación *Derechos Humanos y Desarrollo. El Enfoque Basado en Derechos Humanos en la Cooperación al Desarrollo – EBDH*, analiza cuáles son las implicaciones de la incorporación del EGYBDH en las ONGD, a partir de los siguientes puntos organizativos:

- |||| **Aspectos estratégicos.** Tienen que ver con la visión, misión, líneas de trabajo, líneas estratégicas de la organización, etc.
- |||| **Política de socios y aliados.** Relacionada con aspectos como la selección y relaciones con socios, aliados y con las administraciones, participación en redes, etc.

|||| **Organización y gestión interna.** Relacionadas con el organigrama, la estructura y los procedimientos internos, con el funcionamiento y toma interna de decisiones, con el perfil y capacitación del personal, con el papel de la base social, con la contratación de servicios técnicos, etc.

|||| **Procedimientos de planificación y gestión de programas, proyectos y acciones.** Tienen que ver con los enfoques, metodologías e instrumentos de gestión de la planificación, seguimiento y evaluación de intervenciones que se emprenden.

Enfoque de Interculturalidad, como imperativo legítimo para que los pueblos indígenas y afro-descendientes formen parte de manera igualitaria de la ciudadanía global, la cual tiene que ser inclusiva con formas de hacer y pensar particulares que definen la identidad de las diversas regiones, desde el reconocimiento de los derechos colectivos.

Enfoque de Sostenibilidad Ambiental, como reconocimiento de la necesidad imperiosa del ejercicio de los derechos de la Tierra, en ningún caso supeditados a intereses mercantilistas, sino absolutamente necesarios para la vida.

Enfoque de Cultura de Paz, como herramienta para promover una serie de valores, actitudes y comportamientos, como la libertad, la justicia, la democracia, los derechos humanos, la tolerancia, la igualdad y la solidaridad, que rechazan la violencia y previenen los conflictos.

EL FEMINISMO DEBE SER
UN ESPACIO SEGURO PARA
LA MUJER MIGRANTE
SI NO VAS A PELEAR POR
TODAS, NO PELEES
POR NADIE

MUJERES
LATINOAMERICANAS
DEFENDIENDO LOS
DERECHOS DE

5. ALCANCES Y
ÁMBITOS DE
ACTUACIÓN

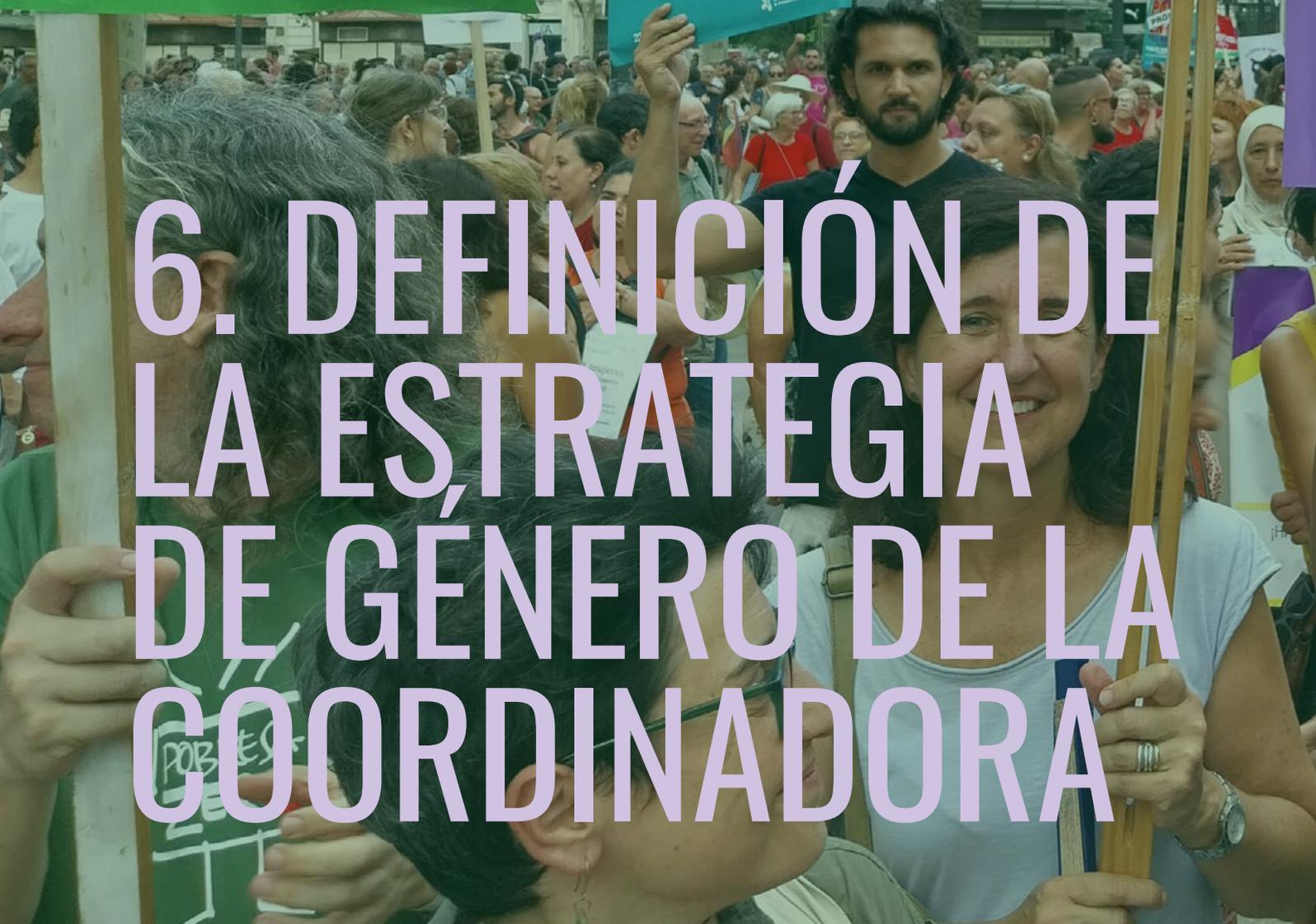
La Estrategia de Justicia de Género y Feminismos de la Coordinadora, está pensada como una herramienta para la incorporación del enfoque de género y la transformación desde la mirada feminista a lo interno y hacia lo externo de la Coordinadora (estructura, procedimientos, posicionamientos éticos y políticos), y que a su vez pueda servir para que sea asumida por sus organizaciones socias.

Su alcance temporal es de 2023-2027. Es una oportunidad que se alinee con el Marco Estratégico de la Coordinadora (2020-2024), y sirva como referente en su evaluación hacia un nuevo Marco Estratégico que adopte una perspectiva de Cooperación Feminista en su desarrollo. Describe los alcances de la Estrategia de igualdad de la Coordinadora, ámbitos de aplicación, propuesta de documentos comunes que deberían incorporar las ONGD sobre materia de igualdad de género, etc.

Las estrategias de aplicación que estructuran la estrategia deben ser asumidas por la junta directiva de la Coordinadora y el equipo técnico, además de integrarlas en los diferentes espacios de participación (grupos de trabajo, unidades territoriales alianzas, espacios de trabajo). Dado el carácter participativo seguido para la elaboración del documento, y su coherencia con el marco de derechos humanos, se propiciará el conocimiento de las estrategias de aplicación de la Estrategia de Justicia de género y feminismos de la Coordinadora a todas las entidades socias que trabajan en el ámbito del desarrollo, la solidaridad internacional, la acción humanitaria, la educación para la ciudadanía global y la defensa de los derechos humanos. **La implementación de las estrategias de aplicación de la estrategia supondrá la puesta en marcha de procesos con enfoque de género integrado, que serán los principales canales de sensibilización y apropiación de la política de género en las organizaciones que componen la Coordinadora.**



6. DEFINICIÓN DE LA ESTRATEGIA DE GÉNERO DE LA COORDINADORA





Vota Parks

Vota Solidaridad

23.07.23

LA COORDINADORA
ORGANIZACIONES PARA EL DESARROLLO

hora de cooperar

Vota Empoamor

Vota Solidaridad

LA COOP
DE ORGANIZACION

6.1. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Establecer un marco de actuación feminista en el quehacer de la Coordinadora, sirviendo como referencia a las ONGD socias en su compromiso por la justicia de género desde el Enfoque de Género y Basado en Derechos Humanos (EGyBDH) y promoviendo un modelo de funcionamiento interno basado en la economía de los cuidados y la corresponsabilidad.

OE 1

Mirando hacia dentro. Ser una organización libre de estereotipos patriarcales, integrando en todos los procesos organizativos la perspectiva de género y poniendo la vida en el centro desde la ética de los cuidados.

OE 2

Irradiando a las organizaciones de la Coordinadora. Favorecer la apropiación de la estrategia de género de la Coordinadora por parte de todas las organizaciones socias, aportando herramientas y procesos para que incorporen el EGYBDH en todas sus acciones.

OE 3

Inciendo en la Agenda Pública. Ser una referente y canal facilitador para las entidades e instituciones de la Administración Pública y la sociedad civil, así como para las organizaciones de la Coordinadora, en la defensa de la justicia de género y contra las violencias machistas.

6.2. LÍNEAS Y ACCIONES

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

L1.1. Promover un modelo de gestión y relacionamiento basado en la responsabilidad con la igualdad de género y la ética de los cuidados desde el EGYBDH, afianzando el compromiso de la junta directiva y estableciendo un marco de acción que impulse dicho compromiso.

ACCIONES

A.1.1.1. Crear un equipo de seguimiento para la implementación de la estrategia de género (grupo motor). Generar espacios, canales y procesos para el seguimiento y el trabajo para la implementación de la Estrategia de género.

A.1.1.2. Elaborar el Plan proequidad de género de la Coordinadora, y obtener el visado del Plan de igualdad en empresas de la Comunidad Valenciana.

A.1.1.3. Elaborar un protocolo de participación en espacios de dirección y toma de decisiones basado en las relaciones de trabajo en equipo desde la perspectiva feminista.

A.1.1.4. Fomentar una cultura organizacional basada en la economía de los cuidados y la corresponsabilidad. Brindar un servicio de acompañamiento terapéutico/profesional para incorporar los cuidados y corresponsabilidad en el trabajo interno de la Coordinadora.

A.1.1.5. Implementar procesos de formación en género desde el EGYDH, feminismos, violencias de género, dirigidos a la junta directiva, el equipo técnico, voluntariado y las organizaciones socias de la Coordinadora.

L.1.2. Revisar y adecuar los documentos fundacionales y rectores de la Coordinadora, para incorporar la perspectiva de género y feminismos, elaborando aquellos documentos necesarios para garantizar un funcionamiento a todos los niveles desde la perspectiva feminista y la ética de los cuidados.

ACCIONES

A.1.2.1. Revisión de estatutos, estrategias y documentos de la Coordinadora para transversalizar el enfoque de género basado en derechos humanos y feminismos.

A.1.2.2. Revisar y acondicionar los documentos de personal, protocolos de acoso, plan/protocolo de conciliación vida laboral/familiar/teletrabajo.

A.1.2.3. Elaborar un Plan de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva feminista. Apoyarse en empresas y suministradores que incorporen el enfoque feminista en esta labor.

A.1.2.4. Incorporar el enfoque de género y feminismos en los documentos de los grupos de trabajo, permitiendo transversalizar la perspectiva feminista en su quehacer.

A.1.2.5. Hacer una formación en participación y dinamización grupal desde la perspectiva feminista, dirigida a junta directiva, equipo técnico, grupos de trabajo y organizaciones de la Coordinadora.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

L.2.1. Crear una base de datos de manuales y procedimientos de referencia para las ONGD socias de la Coordinadora que faciliten la incorporación del enfoque de género y feminismos en su trabajo.

ACCIONES

A.2.1.1. Elaborar un protocolo para el abordaje de las violencias machistas en las organizaciones, que sirva como referente para todas las organizaciones de la Coordinadora.

A.2.1.2. Elaborar un Manual de comunicación no sexista desde el EGYEBDH, partiendo del Plan estratégico de comunicación actual, y a partir de documentos de referencia ya existentes.

A.2.1.3. Elaborar un documento de referencia para la conciliación de vida familiar y laboral y personal, partiendo de la sistematización de las experiencias y buenas prácticas de las organizaciones socias de la Coordinadora.

A.2.1.4. Generar una biblioteca virtual de género y feminismos, vinculada con Operación Rubik, así como un Directorio de servicios/recursos y organizaciones feministas.

A.2.1.5. Crear una base de datos de Manuales de transversalización del enfoque de género en los proyectos de cooperación al desarrollo y educación para la transformación social, desde el EGYBDH.

A.2.1.6. Elaboración de documentos de funcionamiento interno y planificación para el desarrollo de una cultura organizacional no patriarcal desde la ética de los cuidados.

L.2.2. Organizar e implementar un plan de formación, sensibilización y transversalización en materia de igualdad de género y feminismos al interno de las entidades que componen la Coordinadora, poniendo en valor los recursos internos y aportando herramientas para el fortalecimiento de las organizaciones.

ACCIONES

L.2.2.1. Elaborar un plan de formación según diagnóstico participativo de necesidades formativas de las organizaciones de la Coordinadora.

L.2.2.2. Coordinar las acciones formativas que realizan las organizaciones socias y que tienen experiencia en el trabajo con enfoque de género y feminismos y ofrecerlas al resto, aprovechando los recursos y capacidades internas de la Coordinadora.

L.2.2.3. Incluir, dentro del Plan de formación de la Coordinadora, sesiones formativas para los grupos de trabajo favoreciendo transversalizar el enfoque de géneros y feminismos en su accionar.

L.2.2.4. Establecer espacios para compartir buenas prácticas en la transversalización de la perspectiva de género en las entidades que componen la Coordinadora.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

L.3.1. Fomentar los espacios de intercambio y de construcción de redes y alianzas con organizaciones feministas afines, sindicatos y otros actores a nivel de la Comunidad Valenciana y fuera de ella.

ACCIONES

A.3.1.1. Identificar, dentro del movimiento feminista, organizaciones aliadas para establecer alianzas y sinergias de colaboración.

A.3.1.2. Establecer alianzas con las áreas de igualdad de género y cooperación de sindicatos, universidades y otros actores, priorizando la participación en redes.

L.3.2. Definir acciones de coordinación y mayor participación en los grupos de trabajo de género y feminismos con la Coordinadora Estatal y coordinadoras autonómicas.

ACCIONES

A.3.2.1. Tener una participación activa en el grupo de género de la Coordinadora Estatal de ONGD, compartiendo buenas prácticas y experiencias.

A.3.2.2. Identificar y articular con los grupos de género de las Coordinadoras Autonómicas existentes.

L.3.3. Realizar acciones de incidencia política y social en favor de la implementación de la agenda feminista, y posicionándola en el diálogo con las AAPP y entidades de cooperación.

ACCIONES

A.3.3.1. Promover el debate sobre la incorporación de la transversalización del enfoque de justicia de género y feminismos en todos los espacios de participación de la cooperación valenciana.

A.3.3.2. Programar una acción anual de incidencia política como Coordinadora, con la participación de las organizaciones socias y el impulso del grupo motor, definiendo fecha, responsables y recursos.

A.3.3.3. Difundir mensajes que contribuyan a desmontar los estereotipos de género que sustentan y legitiman las violencias machistas y promover experiencias positivas sobre prevención de las violencias y lucha contra el machismo.

6.3. RECURSOS

Los recursos necesarios para la implementación de la Estrategia de Justicia de género y feminismos de la Coordinadora son de tipo técnico, humano y financiero. El éxito de la estrategia dependerá de la voluntad y capacidad política y del compromiso de la junta directiva, así como de las organizaciones que integran la Coordinadora.

|||| **Grupo motor de género:** Se considera fundamental mantener el grupo que ha estado participando y validando el proceso de construcción de la estrategia, con el objetivo de dar el seguimiento y garantizar la implementación de la estrategia. En su composición actual hay representación de todos los espacios de la Coordinadora: junta directiva, equipo técnico, organizaciones. Este grupo funcionará el primer año de implementación de la estrategia, tras este primer año se evaluará su funcionamiento y se valorará su continuidad.

|||| **Recursos financieros:** Se recomienda buscar una estrategia de financiación para la implementación de la estrategia. De todas formas, es importante aprovechar los recursos que las organizaciones pueden poner a disposición de la Coordinadora y del resto, como pueden ser formaciones, y otros.

|||| **Recursos técnicos:** La Coordinadora tiene en su seno organizaciones con recursos importantes en cuanto a capacidades para apoyar el proceso de implementación de la estrategia, que pueden ponerse a disposición.



7. PLAN DE COMUNICACIÓN



El plan de comunicación de la presente Estrategia debe realizarse de forma planificada, siendo el referente para su implementación el Grupo de comunicación. Una vez aprobada la estrategia por la Asamblea de la Coordinadora, la difusión y comunicación debe realizarse de forma escalonada mediante una estrategia que establezca objetivos, público destinatario, mensajes, canales, tiempos y recursos. Esta estrategia debe plasmarse en acciones concretas que, conjuntamente, den adecuada respuesta a todas las necesidades de comunicación, tanto a lo interno como hacia lo externo de la Coordinadora.

La difusión y comunicación irá orientada a las organizaciones que forman parte de la Coordinadora, voluntariado, Coordinadora Estatal y coordinadoras autonómicas, Administraciones Públicas, redes y otras entidades y ciudadanía.

Para ello se sugiere realizar una publicación que se difunda en los diferentes espacios comunicativos de la Coordinadora (página web, redes sociales, campañas, etc).



8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y MONITOREO

El proceso de construcción participativa de la Estrategia de género y feminismos, contribuyó a la reflexión y debate acerca de cómo establecer un sistema de seguimiento y monitoreo que permitiera poner en marcha y ejecutar la Estrategia.

El primer elemento a tener en cuenta es la necesidad de la voluntad política (refrendada por la aprobación por la Asamblea) de la junta directiva de la Coordinadora y, sobre todo, el compromiso para velar que se cumpla el plan de ejecución previsto.

Un elemento de debate fue la necesidad de **contar con personal responsable del seguimiento de la Estrategia, para que no se diluya la responsabilidad de la ejecución concreta de las tareas.**

La propuesta que se consolidó es la de mantener un Grupo de seguimiento a la implementación de la Estrategia de género y feminismos, durante el primer año de implementación. Este grupo funcionará como ha funcionado el grupo motor, y estará compuesto por personas de la junta directiva, equipo técnico y organizaciones de la Coordinadora. Después del primer año y como parte de la evaluación de la implementación de la Estrategia, se valorará si se mantiene la misma estructura.

Es conveniente que se incorpore el seguimiento y monitoreo de la Estrategia en las actividades de seguimiento y monitoreo del próximo Marco Estratégico de la Coordinadora.

Como primer paso, se recomienda iniciar con el Plan de Acción Proequidad como una de las primeras acciones de implementación de la Estrategia. El Plan de Acción en sí mismo constituye una herramienta de sensibilización, formación y construcción colectiva, y tiene implícito un proceso formativo para todas las personas y organizaciones involucradas.



9. CRONOGRAMA DE ACCIONES



OE 1

OE1: Ser una organización libre de estereotipos patriarcales, integrando en todos los procesos organizativos la perspectiva de género y poniendo la vida en el centro desde la ética de los cuidados

RESULTADO	ACTIVIDADES		AÑO	AÑO	AÑO	AÑO
			1	2	3	4
L1.1. Promover un modelo de gestión y relacionamiento basado en la responsabilidad con la igualdad de género y la ética de los cuidados desde el EGyBDH, afianzando el compromiso de la junta directiva y estableciendo un marco de acción que impulse dicho compromiso.	A.1.1.1. Crear un equipo de seguimiento para la implementación de la estrategia de género (grupo motor) Generar espacios, canales y procesos para el seguimiento y el trabajo para la implementación de la Estrategia de género.	JD, ET, GM				
	A.1.1.2. Elaborar el Plan Proequidad de Género de la Coordinadora, y obtener el proceso de visado del Plan de Igualdad en empresas de la Comunidad Valenciana.	JD, ET, GM				
	A.1.1.3. Elaborar un protocolo de participación en espacios de dirección y toma de decisiones basado en las relaciones de trabajo en equipo desde la perspectiva feminista.	GM, ET, JD				
	A.1.1.4. Fomentar una cultura organizacional basada en la economía de los cuidados y la corresponsabilidad. Brindar un servicio de acompañamiento terapéutico/profesional para incorporar los cuidados y corresponsabilidad en el trabajo interno de la coordinadora.	JD, GM				
	A.1.1.5. Implementar Procesos de formación en género desde el EGyDH, feminismos, Violencias de Género, dirigidos a la Junta Directiva, el equipo técnico, voluntariado y las organizaciones socias de la Coordinadora.	GM, ET				

OE 1

OE1: Ser una organización libre de estereotipos patriarcales, integrando en todos los procesos organizativos la perspectiva de género y poniendo la vida en el centro desde la ética de los cuidados

RESULTADO	ACTIVIDADES		AÑO	AÑO	AÑO	AÑO
			1	2	3	4
L.1.2. Revisar y adecuar los documentos fundacionales y rectores de la Coordinadora, para incorporar la perspectiva de género y feminismos, elaborando aquellos documentos necesarios para garantizar un funcionamiento a todos los niveles desde la perspectiva feminista y la ética de los cuidados.	A.1.2.1. Revisión de estatutos, estrategias y documentos de la Coordinadora para transversalizar el enfoque de género basado en derechos humanos y feminismos.	GM, ET, JD				
	A.1.2.2. Revisar y acondicionar los documentos de personal, protocolos de acoso, plan/protocolo de conciliación vida laboral/familiar/teletrabajo.	GM, ET, JD				
	A.1.2.3. Plan de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva feminista. Buscar empresas y suministradores que incorporen el enfoque feminista	JD, ET				
	A.1.2.4. Incorporar el enfoque de género y feminismos en los documentos de los Grupos de Trabajo, permitiendo transversalizar la perspectiva feminista en su quehacer.	E.T, GT, GM				
	A.1.2.5. Hacer una formación en participación y dinamización grupal desde la perspectiva feminista, dirigida la Junta Directiva, Equipo Técnico, Grupos de Trabajo y organizaciones de la coordinadora.	GM				

OE 2

OE2: Favorecer la apropiación de la estrategia de Género de la Coordinadora por parte de todas las organizaciones socias, aportando herramientas y procesos para que incorporen el EGyBDH en todas sus acciones.

RESULTADO	ACTIVIDADES		AÑO	AÑO	AÑO	AÑO
			1	2	3	4
L.2.1. Crear una base de datos de manuales y procedimientos de referencia para las ongd socias de la coordinadora que faciliten la incorporación del enfoque de género y feminismos en su trabajo	A.2.1.1. Elaborar un Protocolo para el abordaje de las violencias machistas en las organizaciones, que sirva como referente para todas las organizaciones de la Coordinadora.	GM, JD				
	A.2.1.2. Elaborar un manual de comunicación no sexista desde el EGyEBDH, partiendo del Plan estratégico de comunicación actual, y a partir de documentos de referencia ya existentes.	ET, GM, G Comunicación				
	A.2.1.3. Elaborar un Documento de referencia para la Conciliación de vida familiar y laboral y personal, partiendo de la sistematización de las experiencias y buenas prácticas de las organizaciones socias de la Coordinadora.	GM, JD				
	A.2.1.4. Generar una biblioteca virtual de género y feminismos, vinculada con Operación Rubik, así como un Directorio de servicios/recursos y organizaciones feministas.	GM, ET				
	A.2.1.5. Crear una base de datos de Manuales de transversalización del enfoque de género en los proyectos de cooperación al desarrollo y Educación para la Transformación Social, desde el EGyBDH.	GM, ET				
	A.2.1.6. Elaboración de documentos de funcionamiento interno y planificación para el desarrollo de una cultura organizacional no patriarcal desde la ética de los cuidados.	GM, JD, ET				

OE 2

OE2: Favorecer la apropiación de la estrategia de Género de la Coordinadora por parte de todas las organizaciones socias, aportando herramientas y procesos para que incorporen el EGyBDH en todas sus acciones.

RESULTADO	ACTIVIDADES		AÑO	AÑO	AÑO	AÑO
			1	2	3	4
L.2.2. Organizar e Implementar un plan de formación, sensibilización y transversalización en materia de igualdad de género y feminismos al interno de las entidades que componen la Coordinadora, poniendo en valor los recursos internos y aportando herramientas para el fortalecimiento de las organizaciones.	L.2.2.1. Elaborar un plan de formación según diagnóstico participativo de necesidades formativas de las organizaciones de la Coordinadora.	GM, ET				
	L.2.2.2. Coordinar las acciones formativas que realizan las organizaciones socias y que tienen experiencia en el trabajo con enfoque de género y feminismos y ofrecerlas al resto, aprovechando los recursos y capacidades internas de la Coordinadora.	GM, ET				
	L.2.2.3. Incluir, dentro del Plan de Formación de la Coordinadora, sesiones formativas para los Grupos de Trabajo favoreciendo transversalizar el enfoque de géneros y feminismos en su accionar.	GM, ET, GT				
	L.2.2.4. Establecer espacios para compartir buenas prácticas en la transversalización de la perspectiva de género en las entidades que componen la Coordinadora.	GM, ET				

OE 3

OE3: Ser un referente y canal facilitador para las entidades e instituciones de la administración pública y la sociedad civil, así como para las organizaciones de la coordinadora, en la defensa de la justicia de género y contra las violencias machistas.

RESULTADO	ACTIVIDADES		AÑO	AÑO	AÑO	AÑO
			1	2	3	4
L.3.1.Fomentar los espacios de intercambio y de construcción de redes y alianzas con organizaciones feministas afines, sindicatos y otros actores a nivel de la Comunidad Valenciana y fuera de ella.	A.3.1.1. Identificar, dentro del movimiento feminista, organizaciones aliadas para establecer alianzas y sinergias de colaboración.					
	A.3.1.2. Establecer alianzas con las áreas de igualdad de género y cooperación de sindicatos, Universidades, y otros actores priorizando la participación en redes.					
L.3.2. Definir acciones de coordinación y mayor participación en los grupos de trabajo de género y feminismos con la Coordinadora Estatal y coordinadoras.	A.3.2.1. Tener una participación activa en el grupo de género de la Coordinadora Estatal de ONGD, compartiendo buenas prácticas y experiencias.	GM, ET				
	A.3.2.2. Identificar y articular con los grupos de género de las Coordinadoras Autonómicas existentes	GM, ET				

OE 3

OE3: Ser un referente y canal facilitador para las entidades e instituciones de la administración pública y la sociedad civil, así como para las organizaciones de la coordinadora, en la defensa de la justicia de género y contra las violencias machistas.

RESULTADO	ACTIVIDADES		AÑO	AÑO	AÑO	AÑO
			1	2	3	4
L3.2.3. Realizar acciones de incidencia política en favor de la implementación de la agenda feminista, y posicionándola en el diálogo con las AAPP y entidades de Cooperación.	A.3.3.1. Promover el debate sobre la incorporación de la transversalización del enfoque de género y feminismos en todos los espacios de participación de la cooperación valenciana.	JD, ET, GM				
	A.3.3.2. Programar una acción anual como Coordinadora, con la participación de las organizaciones socias y el impulso del Grupo Motor. Definiendo fecha, responsables y recursos.	ET, GM				
	A.3.3.3. Difundir mensajes que contribuyan a desmontar los estereotipos de género que sustentan y legitiman la violencia machista y promover experiencias positivas sobre prevención de las violencias y lucha contra el machismo.	GM, ET				



10. BIBLIOGRAFÍA



<https://coordinadoraongd.org/nuestro-trabajo/genero/>

<https://www.dialogosconsonantes.org/somos.html>

<https://www.emakunde.euskadi.eus/webema01-inicio/es>

<https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/mapc-cao/comunidad-valenciana.htm>

<https://inclusio.gva.es/es/web/mujer/normativa-dones>

<https://www.igualdadenlaempresa.es/>

<https://www.idhc.org/es/publicaciones/la-aplicacion-del-enfoque-de-genero-y-basado-en-los-derechos-humanos-en-la-cooperacion-para-el-desarrollo.php>

<https://lafede.cat/eticadelacura/>

<https://www.mugarikgabe.org/es/publicaciones/>

<https://www.pandoramirabilia.net/>

<https://xarxanet.org/biblioteca/manual-sobre-la-incorporacio-de-la-perspectiva-de-genero-i-mesures-digualtat-entitats>

https://dhls.hegoa.ehu.eus/uploads/resources/4907/resource_files/Desigualdades_PNUD_2007.pdf?v=63735942547

Navarro Natalia, 2007. *Desigualdades de género en las organizaciones: procesos de cambio organizacional proequidad*.

Pajares Sánchez Lorena, (Ersilia, Género y Desarrollo) 2018. *Análisis de las Resistencias al Género en las ONG de Desarrollo*. Gobierno Vasco.

Pérez Orozco Amaia: *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Traficantes de Sueños, Madrid, 2014.

Ramírez Ángeles, Navarro Pilar, Gutiérrez Inés, 2018. *Repensando lo decolonial desde la acción feminista en el Estado español*. VientoSur nº 160. 2018

Coordinadora Valenciana de ONGD
C/ Moro Zeit 9, bajo izda.
46001 València
Tel.: 963 913 749 / 652 547 328

www.cvongd.org
info@cvongd.org

