

# Política de Igualdad de Género

2024-2027



Red de ONGD de Madrid



Comunidad de Madrid

# Índice

Introducción .....	3
<b>1. Metodología .....</b>	<b>5</b>
<b>2. Definición.....</b>	<b>7</b>
<b>3. Glosario .....</b>	<b>10</b>
<b>4. Marco Normativo .....</b>	<b>13</b>
<b>5. Metas.....</b>	<b>18</b>
<b>6. Alcances .....</b>	<b>21</b>
<b>7. Dimensiones .....</b>	<b>26</b>
<b>8. Objetivos.....</b>	<b>30</b>
<b>9. Implementación .....</b>	<b>33</b>
<b>10. Bibliografía.....</b>	<b>35</b>



# Introducción

# Introducción

La Red de ONGD de Madrid, tal y como se define en sus estatutos, tiene como Misión impulsar un Desarrollo justo, equitativo y sostenible que ponga en el centro a las personas, busque el pleno desarrollo de sus capacidades respetando los límites del planeta, garantice el pleno ejercicio de sus derechos y luche contra todas las causas de discriminación, definiendo un modelo de desarrollo en el que:

Establece como prioridad la defensa de los Derechos Humanos.

- Tiene como objetivo la **lucha global contra la pobreza y la desigualdad** enfrentando sus causas estructurales, y prestando atención específica a la desigualdad que afecta a las mujeres.
- **Defiende lo público** para asegurar la cohesión social y la redistribución justa y equitativa de la riqueza.
- Atiende la **sostenibilidad** del planeta.
- Defiende una **democracia inclusiva y participativa**.

En coherencia con este modelo, desde la Red de ONGD de Madrid apostamos por la perspectiva de género como herramienta a través de la cual analizar y transformar la realidad.

Por ello, en los últimos años hemos dado un decidido impulso a la incorporación de un enfoque feminista en sus líneas estratégicas de trabajo, tanto en aquellas externas que se desarrollan regularmente y en relación con otras entidades, como en los procesos internos de la propia Red y de fortalecimiento de capacidades de las organizaciones que la integran.

**Desde el año 2012 en el que se creó la Vocalía de Género en la Red de ONGD de Madrid, hemos avanzado mucho en la integración de la perspectiva de género en las diferentes acciones y proyectos que desarrollamos en todos nuestros ámbitos de intervención.**

Además, nos hemos formado y capacitado específicamente para hacerlo de forma rigurosa y especializada a la vez que nos hemos ido dotando de documentos institucionales muy elaborados donde afirmamos, de forma clara y contundente, nuestro compromiso con la Igualdad

En la última etapa nos hemos centrado en este último ámbito ya que, con el paso del tiempo, hemos constatado que los procesos pro equidad deben asentarse en un cambio profundo en la naturaleza y la cultura de las organizaciones.

Con el objetivo de impulsar una apropiación del enfoque de género tanto a nivel interno como a lo externo del trabajo, se inició a finales de 2021 un proceso reflexivo participativo

como base para la futura Política de Igualdad de Género de la Red.

En 2022 se elaboró un diagnóstico de género de la Red de ONGD de Madrid y las organizaciones socias, cuyo objetivo era mirarnos a lo interno para analizar de una manera crítica los procesos pro-equidad existentes internamente y promovidos externamente tanto por la Red como por las organizaciones socias.

A partir de este diagnóstico, que fue un proceso de análisis y reflexión colectiva en el que implicamos a las entidades de la Red, se inició otro proceso de elaboración de la Política de Igualdad de Género que aquí presentamos, que ha sido también fruto de un proceso abierto y participativo

La Política de Igualdad de Género de la Red se ha realizado en el marco del convenio con la Comunidad de Madrid y nace con el objetivo de ser una herramienta que pueda orientar a las entidades que forman parte de la Red para iniciar en algunos casos y consolidar en otros, procesos de transformación pro equidad de género.

Nos gustaría que fuera además un impulso y un apoyo técnico para aquellas ONGD más pequeñas que no cuentan con recursos para desarrollar sus propias políticas de igualdad de género.

**Esperamos que la Política de Igualdad de Género de la Red sea bien recibida por nuestras entidades a las que continuaremos invitando a participar en este proceso de transformación feminista que nos gustaría que fuera un camino de construcción colectiva que poder transitar juntas.**

**Valle Ramos**  
Vocal de Género

**Marzo 2024**



# 1. Metodología

Para trasladar a la práctica nuestro compromiso feminista.

# Metodología

La Política de Igualdad de Género se ha elaborado a partir del conocimiento generado en dos momentos:

## 1. Diagnóstico de Género de la Red ONGD de Madrid y las organizaciones socias (2022):

Como un ejercicio de mapeo de necesidades y conocimiento de la situación actual de la Red y sus entidades en materia de igualdad de género a tres niveles: **nivel interno** (funcionamiento), **externo** (trabajo por la equidad que se hace) y **estratégico** (expectativas y retos sobre la promoción de la equidad de género).

**N.º de entidades participantes:**

**40** a través de cuestionario

**9** en talleres de diagnóstico participativo

**2. Proceso abierto y participativo con entidades:** promovido por el Grupo de Género de la Red de ONGD de Madrid con el apoyo de la coordinación técnica de la Red. En este proceso se han realizado los siguientes encuentros y talleres formativos:

- **Jornada de Direcciones y Presidencias:** taller facilitado durante esta jornada (9 de enero).
- **2 Talleres con el Grupo de Género** (5 febrero y 19 de marzo de 2024).
- **1 Taller presencial** con entidades y responsables / técnicas de cooperación y/o género en desarrollo (29 febrero 2024).
- **1 Taller online** con entidades y responsables / técnicas de cooperación y/o género en desarrollo (12 marzo de 2024).
- **Cuestionario online** a entidades de la Red.

**N.º de entidades participantes:**

**27 mujeres y 15 hombres** en el taller durante la Jornada de Direcciones y Presidencias.

**16 mujeres** en talleres formativos.

**14 mujeres y 4 hombres** a través de cuestionario



### **3. Objetivo**

Una meta colectiva que nos una y nos oriente.



# El principal objetivo de nuestra Política es:

Constituirse como un instrumento de reflexión, intervención y planificación para la Red ONGD de Madrid y sus organizaciones socias, **que impulse y oriente procesos internos y externos de transformación pro equidad y que pongan los derechos de las mujeres en el centro de la cooperación al desarrollo**, siguiendo las directrices y objetivos marcados por la Ley Española de Cooperación o la Agenda 2030, entre otros.

En el "Diagnóstico de Género de la Red de ONGD de Madrid y las Organizaciones Socias", se concluía que la Política de Igualdad de Género de la Red **"debería servir para consolidar el trabajo previo hecho en esta materia por la Red (formaciones, incidencia política, comunicación, etc.) y marcar las líneas de cara al futuro de forma más explícita y estructurada"**.

En base al conocimiento aportado por el Diagnóstico, como nuestra base de conocimiento en la elaboración de esta Política, construimos y compartimos este objetivo general, que refleja las necesidades detectadas en el diagnóstico, así como las aportaciones y expectativas específicas recogidas posteriormente durante su elaboración.

En el Diagnóstico también se indicaba que la Política tendría que abordar tanto **"un eje de fortalecimiento interno (de la propia Red y las ONGD asociadas), como de incidencia exterior para las políticas de cooperación e instrumento de las administraciones"**.

Por ello, siguiendo las dimensiones de análisis del Diagnóstico (interna, externa y estratégica), en el apartado en el que abordemos las "Dimensiones" de esta Política, expondremos los objetivos específicos construido para cada una de ellas.



## 2. Definición

Una base sólida sobre la que seguir construyendo.

# Por qué definir

Hemos querido que este documento comenzara con la definición de nuestra Política de Igualdad de Género para facilitar el acercamiento a sus propuestas, la comprensión de sus objetivos y de cómo se va a implementar en el marco de la Red de ONGD de Madrid.

Esta Política de Igualdad de Género nace como fruto del trabajo conjunto y colaborativo con todas aquellas entidades y profesionales que han participado en su elaboración.

Era importante, por tanto, ofrecer una definición que reflejara el posicionamiento compartido y consensuado de la Política como el marco desde el que partir y emprender acciones con las que seguir promoviendo, de forma estratégica y sistematizada, la igualdad de género en la Red y en las ONGD que la componen.

**Nuestra Política de Género es la cristalización del compromiso con la igualdad y la lucha feminista global por los derechos de las mujeres que la propia Red ha tenido desde sus inicios.**

Ofrecer una definición clara y comprensible nos parecía un acto necesario para que nuestra Política sea conocida y entendida no solo por nuestras ONGDS, sino también por todas las organizaciones, asociaciones y movimientos con las que trabajamos y mantenemos alianzas.

## Qué NO y qué SÍ

Dentro de este documento, queremos visibilizar también aquellos aspectos que no representan la Política de Género de la Red, en contraposición con los que sí consideramos como la base del posicionamiento que la enmarca:

- **No es un trámite formal, sino un documento que visibiliza un posicionamiento político y una voluntad explícita** de trabajar desde un enfoque feminista e interseccional que oriente e impregne el Plan Estratégico de la Red y los Planes Operativos Anuales con los que se implementa.
- **No es una declaración de intenciones sino un compromiso tangible y concreto** que se traducirá en estrategias transversales y específicas en todas las acciones y proyectos que emprendamos como Red en los próximos años.
- **No es un manual para aplicar el enfoque de género en proyectos de cooperación al desarrollo, sino un marco teórico y político** con el que cuestionar y transformar el contexto organizativo y profesional desde una mirada feminista e interseccional y comprometida con la sostenibilidad a nivel global.
- **No es un protocolo rígido sino una hoja de ruta** que incluye medidas de seguimiento y evaluación de la implementación de la política para generar aprendizajes e identificar posibles ajustes y mejoras.

# La Política de Igualdad de Género de la Red ONGD de Madrid es:

- Un marco teórico y político que refleja el compromiso de la Red con la **defensa de los derechos de las mujeres como derechos humanos** y que se alinea con los principios y marco normativo nacional, europeo e internacional de la cooperación al desarrollo.
- Un posicionamiento compartido por las entidades que forman parte de la Red para la aplicación de un **enfoque feminista e interseccional de forma integral** tanto a nivel interno (cultura organizacional, proyectos), como externo (relaciones institucionales y con financiadoras ).
- Una invitación a reflexionar de forma crítica sobre nuestra relación actual con nuestras contrapartes, incorporando un **enfoque decolonial y antirracista para cuestionar el propio modelo de la cooperación actual** en un contexto de cambios sociales y conflictos que requieren de otro tipo de alianzas.
- Un documento que sirva **de inspiración y buenas prácticas a nuestras entidades**, y les ayude a impulsar procesos de reflexión interna y transformación feminista de la cultura organizacional, el desarrollo de proyectos y la gestión de equipos.
- Una contribución a la sostenibilidad del planeta, con la integración transversal de **principios ecofeministas** que nos permitan hacer incidencia desde una mirada de género y global.



## 2. Glosario

Para entender y encontrarnos en términos y significados.

# Glosario

Además de una definición de nuestra Política de Igualdad de Género, hemos querido incluir en el documento un glosario de conceptos que facilite a cualquier persona que la lea, ubicarse en el marco desde el que se ha elaborado.

Celia Amorós decía que **“definir es politizar”**. Definir conceptos clave en el marco de una política como la que aquí presentamos es también **un deseo de situarnos y encontrarnos sobre la base de un conocimiento compartido, que heredamos de las expertas, teóricas y activistas feministas de dentro y fuera del ámbito de la cooperación.**

Existen múltiples fuentes y recursos documentales en los que se puede profundizar en los conceptos que aquí hemos seleccionado para el glosario.

Por esta razón, hemos optado por mostrar definiciones muy claras y breves, que esperamos ayuden a la comprensión de los conceptos e inviten a explorarlos (tanto a ellos como a las autoras referenciadas) con más detalle.

## **Ecofeminismo (crítico) por Alicia Puleo**

Como la forma de adoptar un enfoque de “cultura ecológica de la igualdad” con el que “transformar el modelo androcéntrico de desarrollo, conquista y explotación destructivos que implica tanto asumir una mirada empática sobre la Naturaleza como un análisis crítico de las relaciones de poder”.

## **Ética feminista por Celia Amorós**

“Una ética que deberá crear las condiciones para que toda la especie humana pueda asumir realmente su protagonismo ético. Y esto se logrará en una sociedad en la que se hubieran superado no solo

las contradicciones de clase, sino ese cómplice tan eficaz de todos los mecanismos de explotación que es la opresión de un sexo por el otro”.

## **Equidad de género en Estrategia de Género en Desarrollo de Cooperación Española**

Se refiere a “la justicia en el tratamiento de mujeres y hombres, según sus necesidades respectivas, sus diferencias culturales, étnicas, sociales, de clase o de otro tipo”, porque sin igualdad no puede existir equidad. “A partir de este concepto, se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes, aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades”.

## **Empoderamiento** por Marcela Lagarde

---

“Es el proceso de transformación mediante el cual cada mujer, poco a poco o a pasos gigantes, deja de ser objeto de la historia, la política y la cultura, deja de ser objeto de los otros y se convierte en protagonista y en sujeto de su propia vida. (...) es un proceso a través del cual cada mujer se faculta, se habilita y desarrolla la conciencia de tener derecho a tener derechos y a confiar en la propia capacidad para conseguir sus propósitos.

## **Feminismo** por bell hooks

---

“El feminismo es un movimiento para acabar con el sexismo, la explotación sexista y la opresión.”

## **Feminismo decolonial** por María Lugones

---

“Es la posibilidad de vencer la colonialidad del género”, siendo “descolonizar el género”: “entablar una crítica de la opresión de género racializada, colonial y capitalista, heterosexualista, como una transformación vivida de lo social”.

## **Género** en el Convenio de Estambul

---

“Se entenderán los papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres”.

## **Interseccionalidad** por Kimberlé Crenshaw,

---

Concepto creado para explicar la doble discriminación que experimentan las mujeres afroamericanas, en base al sexo y a la raza. Actualmente, el análisis se amplía para analizar la coexistencia de otros factores de discriminación (discapacidad, situación económica, monomarentalidad, orientación sexual, edad, etc.) y su impacto en el aumento de vulnerabilidad social de las mujeres.

## **Perspectiva o enfoque de género** por ONU Mujeres

---

Si “la igualdad de género es el objetivo de desarrollo general y a largo plazo”, “la incorporación de una perspectiva de género es un conjunto de enfoques específicos y estratégicos así como procesos técnicos e institucionales que se adoptan para alcanzar este objetivo”.

## **Transversalidad (o mainstreaming) de género** por el Instituto de las Mujeres (España)

---

“La acción continúa y sistemática de observar, registrar y analizar desigualdades de las mujeres en cualquier ámbito social ( político, educativo, laboral, económico, sanitario o personal) para desde ahí promover una transformación social en pro de la equidad de género”.



## 6. El marco normativo

Consensos globales como nuestro punto de partida.



### **Principio 3. Enfoque de Género en Desarrollo,**

“En consonancia también con el ODS 5 de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible y haciendo honor a la trayectoria histórica, la experiencia acumulada y el prestigio ganado por las cooperaciones española y madrileña, se procederá a un doble abordaje de este tema: desde una estrategia transversal en toda la política de Cooperación al Desarrollo de la Comunidad de Madrid, articulando medidas para concretar su inclusión en todos los proyectos y en todas sus fases; y, al mismo tiempo, apoyando proyectos que trabajen de manera específica los derechos e igualdad de oportunidades de las mujeres y las niñas”.

## **Innovación: instrumentos, actores y alianzas**

### **A) ENFOQUE DE GÉNERO, HORIZONTAL Y VERTICALMENTE**

“(…) deseamos poner de relieve la innovación que significa hacer de él un requisito que deberá estar incardinado horizontalmente en todos los proyectos cofinanciados, y al mismo tiempo se contempla la posibilidad de asignar una parte del presupuesto de la Convocatoria de Subvenciones cooperación internacional al desarrollo a proyectos específicamente enfocados al ODS 5, en respuesta a propuestas expresadas por parte de los actores consultados para la elaboración de este Plan General 2021-2024, lo que abundará en un enfoque vertical de la equidad de género mediante proyectos de salud materno infantil, empoderamiento social y económico de las mujeres, retención de niñas en el sistema escolar, matrimonios precoces, lucha contra la violencia de género, en todas sus formas y manifestaciones y sin circunscribirse al ámbito de la pareja o expareja y otros”.

# Marco Normativo

Como la Política de Igualdad de Género de la Red de ONGD de Madrid contempla diferentes niveles de actuación (interno, externo y estratégico), hemos querido incorporar al documento un mapeo general del marco normativo en el que se inserta esta Política, dependiendo del ámbito territorial u organizacional.

Las normas, legislaciones, protocolos, etc. que hemos traído aquí tienen relación directa con la cooperación internacional, con la igualdad de género y la lucha contra la violencia machista, el tercer sector y el área específica de ONGD.

## **A nivel nacional:**

### **Legislación sobre igualdad de género y lucha contra la violencia machista:**

- Ley Orgánica 1/ 2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007 , de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

### **Legislación específica en cooperación al desarrollo:**

- Real Decreto 519/2006, de 28 de abril, por el que se establece el Estatuto de los cooperantes.
- Estrategia de "Género en Desarrollo" de la Cooperación al Desarrollo, Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, 2007.
- Ley 1/2023, de 20 de febrero, de Cooperación para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global.
- V Plan Director de la Cooperación Española 2018-2021: siendo uno de los principales retos de actuación y gestión para la Cooperación Española "avanzar en la transversalización de las dimensiones de género, derechos humanos, sostenibilidad ambiental y diversidad cultural",

## A nivel local y autonómico:

- **Plan General de Cooperación para el Desarrollo de la Comunidad de Madrid 2021-2024:** siendo la igualdad de género uno de los principios comunes a todas las actividades de cooperación.
- **Marco estratégico de Ciudadanía Global y Cooperación Internacional para el Desarrollo de la ciudad de Madrid 2022-2025.**
- **Ley 13/1999, de 29 de abril, de Cooperación para el Desarrollo de la Comunidad de Madrid** (sin referencias a enfoques de género o pro equidad).

## Ámbito Tercer Sector:

### General:

- **Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social.**
- **Documento marco: Compromiso por la igualdad de género tercer sector de acción social, Plataforma del Tercer Sector, 2014.**
- **Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado**, con "la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en todos los ámbitos de actuación del voluntariado", como uno de los principios que fundamental la acción voluntaria.

### Cooperación al desarrollo:

- **Política de género de la Coordinadora de Organizaciones de Cooperación para el Desarrollo**, aprobada en Asamblea General Ordinaria de la Coordinadora, 25 abril 2019.
- **Marco estratégico 2019-2022 de la Coordinadora de Organizaciones de Cooperación para el Desarrollo.** Aprobado en Asamblea General Ordinaria de la Coordinadora, 25 abril 2019, con una de las líneas estratégicas: "Línea Estratégica 3: Avanzar en la implementación de un enfoque de género transformador en la Coordinadora y sus organizaciones socias, para promover los derechos de las mujeres y la equidad de género".
- **Plan Estratégico de la Red de ONGD de Madrid, 2020-2023** (actualmente en proceso de elaboración del nuevo Plan 2024-27).

## **A nivel internacional:**

### **Europeo:**

- Convención Europea de Derechos Humanos (1950).
- Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000, revisada en 2007): Artículo 23 sobre garantizar la Igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.
- Violencia contra mujeres y niñas: directrices de la Unión Europea (2008)
- II Plan de Acción de la UE en materia de Género (2017).
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y violencia doméstica (2011).

### **Global:**

- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1981).
- Convención sobre los Derechos del Niño (1989): Recomendación General Conjunta N.º 31 con CEDAW) (2014).
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993)
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995).
- Programa para la acción sobre población y desarrollo del Cairo (1994)
- Resolución 1325 sobre la Mujer, Paz y Seguridad (2000).
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965). Recomendación general N.º 25 relativa a las dimensiones de la discriminación racial relacionadas con el género (2000).
- Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad (2006). Recomendación. N.º 3 (2016), sobre mujeres y niñas con discapacidad.
- Resolución 1820 sobre la violencia sexual en conflictos armados (2008).
- Resolución 68/181 sobre la protección de las defensoras de los derechos humanos y las personas defensoras de los derechos de la mujer (2013).
- Recomendación General 34 sobre los Derechos de Mujeres Rurales de la CEDAW (2016).
- Agenda 2030 de Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (2015).

### **Latinoamérica**

- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre DDHH en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo San Salvador, 1998).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, adoptada en Belem do Pará, Brasil (1994).
- Carta Democrática Interamericana, Perú (2011).



La igualdad de género y el empoderamiento de mujeres, niñas y adolescentes son un elemento transversal clave del sistema de cooperación de nuestro país.

Es así, que la cooperación española ha realizado un proceso progresivo de integración del enfoque de género, desde el año 2005 hasta la actualidad, aplicando la doble estrategia de transversalidad y empoderamiento de las mujeres, adolescentes y niñas en todos sus procesos e instrumentos: desde la planificación a la gestión, el seguimiento y la evaluación.

De esta forma ha quedado reflejado en los sucesivos Planes Directores, siendo la **igualdad de género reconocida como una de las señas de identidad de la política para el desarrollo española.**

Ley 1/2023, de 20 de febrero, de Cooperación para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global.



## 4. La Agenda

Apropiación y alineamiento con la lucha feminista global.

## ODS 5: Igualdad de Género

- La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible
- Las mujeres y niñas constituyen la mitad de la población mundial y, por tanto, también la mitad de su potencial. Pero la desigualdad de género prevalece y estanca el progreso social.
- Es necesario un liderazgo político, unas inversiones y unas reformas políticas integrales para dismantelar las barreras sistémicas que impiden alcanzar este Objetivo.

La igualdad de género es un objetivo transversal y debe ser un elemento clave en las políticas, presupuestos e instituciones nacionales.

Extraído de: web de la ONU: [Agenda 2030: Objetivos de Desarrollo Sostenible](#),

# La Agenda

Hemos conseguido grandes avances en la defensa de los derechos de niñas y mujeres. Pero seguimos enfrentando muchos retos a nivel local y a nivel global.

Nuestra Política de Igualdad de Género se alinea con los objetivos globales planteados en la Agenda 2030, en concreto con el Objetivo de Desarrollo Social 5, que plantea estos objetivos específicos que, desde la Red de ONGD de Madrid, compartimos y hacemos nuestros:

## **5.1 PONER FIN A LA DISCRIMINACIÓN**

Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

## **5.2 VIOLENCIA DE GÉNERO**

Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

## **5.3 MATRIMONIO INFANTIL Y MUTILACIÓN GENITAL FEMENINA**

Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.

## **5.4 TRABAJO DE CUIDADOS DOMÉSTICOS**

Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

## **5.5 PARTICIPACIÓN PLENA DE LA MUJER E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

## **5.6 SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA Y DERECHOS REPRODUCTIVOS**

Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.

## **5.A IGUALDAD DE DERECHOS A LOS RECURSOS ECONÓMICOS**

Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.

## **5.B USO DE TECNOLOGÍA Y ACCESO A TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN**

Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de la mujer.

## **5.C POLÍTICAS Y LEYES PARA LA IGUALDAD Y EL EMPODERAMIENTO**

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.





## 7. Alcances

Para delimitar un marco realista de acción y transformación.

# Para la Red, para todas

La Política de Igualdad de Género es **un marco para la acción y la transformación que parte desde la Red ONGD de Madrid** y que, por tanto, se implementará en todas aquellas actuaciones de incidencia política y social a nivel interno, externo y estratégico..

Es una política que actuará como principio orientador de las interlocuciones que hagamos a nivel institucional, de forma que la igualdad de género y la defensa de los derechos de las mujeres esté, de forma activa y transversal, en nuestros intercambios con la administración local y regional y también en nuestras peticiones y demandas.

## **Entidades Socias:**

La Red, como plataforma y espacio integrador de casi un centenar de entidades que la componen, tiene un estatus diferente al de las propias organizaciones.

La Política de Igualdad de Género es una política de la Red que no pretende imponerse a ninguna organización pero que, obviamente, **va a enmarcar nuestra labor como representantes y portavoces de las organizaciones socias.**

Es una Política que se ha construido, por tanto, como un marco que esperamos que pueda servir de inspiración y orientación a nuestras entidades socias en cómo adoptar

los principios de igualdad y defensa de los derechos de las mujeres, que son los principios rectores del marco nacional e internacional de la cooperación al desarrollo actual..

**Desde la Red y, en concreto, desde el Grupo de Género, seguiremos organizando espacios de reflexión y facilitando canales de comunicación y tiempos específicos para animar a que todas las entidades de la Red puedan aportar y participar en la implementación, evaluación y mejora continua de la Política.**

Sabemos que la mejor forma para que las organizaciones se apropien de la Política de Género pasa por garantizar una participación diversa e inclusiva de todas aquellas organizaciones y profesionales que quieran formar parte de su aterrizaje y evolución.

## **Contrapartes y alianzas:**

Esta Política de Género abre además otro espacio de inclusión con aquellas organizaciones, movimientos y asociaciones con las que trabajamos en terreno.

Especialmente, con aquellas que luchan de forma específica por los derechos de las mujeres y que nos aportan aprendizajes y miradas críticas con nuestros propios marcos de actuación y metodologías.

En este sentido, nos gustaría que esta Política fuera, en sí misma, un documento de ida y vuelta, que también sirviera de buena práctica para las contrapartes y que, a su vez, incorporara su visión y experiencia.

Por ello, esta Política a nivel estratégico se planteará la creación de espacios de reflexión y transformación que trasciendan la propia Red ONGD de Madrid para incluir tanto a nuestras contrapartes en el terreno como a nuestros equipos locales.

## Dentro y fuera

Una Política de Igualdad de Género, para que sea capaz de transformar a todos los niveles, necesita garantizar una aplicación integral del enfoque feminista.

Por ese motivo se han contemplado como ámbitos específicos de actuación que las dimensiones que ya se identificaron en el "**Diagnóstico de Género de la Red ONGD de Madrid y las organizaciones socias**", y que se utilizaron como ejes de análisis:

- 1. Dimensión interna:** o de funcionamiento, referido a las políticas, estructuras, y prácticas, valores y creencias de las organizaciones socias y de la propia Red.
- 2. Dimensión externa:** que refleja "lo que hacemos", es decir, nuestro trabajo por la equidad de género tanto de las organizaciones como de la propia Red.

- 3. Dimensión estratégica:** de lo que "queremos hacer" y las condiciones y contexto de implementación de esta Política.

## Alcance temporal

La Política de Igualdad Género tendrá la misma vigencia que el Plan Estratégico de la Red, que comprende desde el presente **año 2024 hasta el 2027.**

Al igual que el Plan Estratégico, se definirá una estrategia anual traducida en Planes Operativos con los que concretar y priorizar la aplicación de esta Política.

Como desarrollaremos en el apartado sobre la implementación de la Política, se establecerán puntos de seguimiento y monitoreo a lo largo de de este período de vigencia para medir resultados e identificar oportunidades de mejora y actualización a contextos futuros.

## Quién en qué

La traducción de la Política de Género en una estrategia y acciones concretas que aterricen todos los objetivos planteados requerirá de recursos y tiempo. Somos muy conscientes de en nuestras ONGD no sobran ninguno de estos dos elementos.

Más bien al contrario, hay una carencia (y una demanda) generalizada de poder dedicar tiempo y espacios a otros asuntos diferentes al propio ciclo técnico de proyectos, como ya hemos expresado al inicio de este documento y abordaremos más específicamente en la dimensión interna de esta Política.

Para garantizar una adecuada implementación y una labor de seguimiento y evaluación continua, planteamos una organización en grupos con diferentes grados de participación y responsabilidad:

### Grupo de género

Compuesto por compañeras de organizaciones de la Red y liderado por la Vocal de Género, como impulsoras y responsables directas de la implementación y evaluación del Plan.

### Grupo extendido

Compuesto por aquellas compañeras/os de organizaciones de la Red que quieran participar y aportar en las sesiones de trabajo que se celebrarán durante la vigencia del Plan.

Se valorará contar con **expertas en enfoque feminista y otras profesionales**, en función de los recursos disponibles y la idoneidad de incorporar en determinados momentos y/o procesos una mirada especialista y externa a la Red, siguiendo las recomendaciones que se plasmaron en el "Diagnóstico de Género de la Red de ONGD de Madrid y las organizaciones socias".

En este Diagnóstico se recomendaba contar con una facilitación externa y especializada, debido a las limitaciones de participación que existe en general en las entidades, y, por tanto, también en las propias compañeras que forman parte del Grupo de Género y formarían parte del Grupo Extendido.

A woman with her back to the camera, wearing a patterned dress and a headwrap, with her hands raised in a gesture of praise or joy. She is standing in a field of tall grass or crops. The background is a soft-focus landscape with trees and a bright sky.

## 8. Dimensiones

Para una Política con incidencia dentro y fuera.

# Una Política y tres dimensiones

En el Diagnóstico realizado por la Red, se definieron las tres dimensiones de análisis (interna, externa y estratégica) de las que ya hemos hablado en este documento.

**Para la Política de Igualdad de Género, hemos mantenido esta estructura para diferenciar y dar entidad a los tres ámbitos en los que pretendemos impulsar dinámicas pro-equidad desde la Red para las entidades que la componen.**

## **Dimensión interna:**

### **Trascender lo formal:**

La dimensión interna de esta Política de Género pone el foco precisamente en lo que pasa dentro de las organizaciones y en el marco de la propia Red. El funcionamiento interno que abarca desde la cultura organizacional hasta la gestión de los equipos y la propuesta y formulación de proyectos incluyendo si cuentan o no con un Plan de Igualdad, protocolos y/o medidas de promoción de la igualdad

Además de lo que puedan tener a nivel formal, algunas de las entidades que componen la Red cuentan con políticas y estrategias de Género que se han elaborado con el objetivo de profundizar y complementar la aplicación formal (y para algunas ONGD, obligatorias) de los Planes de Igualdad.

Esto refleja una intención de ir más allá del cumplimiento formal de la igualdad o de la existencia de documentos que sistematicen medidas pro equidad. Lo que trasluce es una intención explícita de promover procesos de reflexión que transformen de forma radical (es decir, desde la raíz) las organizaciones que no están exentas de reproducir roles y comportamientos de género.

### **Formación técnica, feminista y para la capacitación emocional y autocrítica.**

Desde el Grupo de Género de la Red, para dar respuesta a las necesidades de las entidades, se han venido proponiendo diversas formaciones que cubren aspectos técnicos del trabajo de cooperación al desarrollo, como la construcción de indicadores de género.

Además de continuar en esta línea, con esta Política de Igualdad de Género se pretende trascender el aspecto técnico para poder incluir un enfoque feminista teórico y político con el que sensibilizar y contribuir a una mayor interiorización de los postulados y la ética feminista que definíamos en el Glosario, que se refleje no solo en la formulación de proyectos, sino también en la propia cultura organizacional.

En este sentido, con esta Política también se pretenden impulsar otro tipo de formaciones que sirvan para abordar desde un enfoque feminista, aspectos como comunicación, la empatía, la gestión de conflictos y el

cuestionamiento de las relaciones de poder tanto intra-organizacionales y como con nuestras contrapartes, desde una mirada feminista decolonial y antirracista.

## **Teoría y práctica de los cuidados**

Algo que sigue estando sobre la mesa para las entidades es la cuestión de cómo adoptar dinámicas alternativas a la lógica productivista de los ciclos de proyectos con la que se vive en las entidades.

Una de las conclusiones del Diagnóstico de Género de la Red ONGD de Madrid y las organizaciones socias, fue subrayar esta tensión constante entre el ritmo de trabajo que exigen el proceso imparable de formulación-ejecución-justificación y preparación de requerimientos (si los hay) y la necesidad y demanda de otros ritmos que permitan tiempos internos para re-pensar procesos de gestión de equipos o llevar a cabo sus propios diagnósticos de igualdad.

## **Dimensión externa:**

### **Decolonizar, desaprender, construir**

Esta Política de Igualdad de Género se ha elaborado sin la participación de todas aquellas asociaciones y movimientos de mujeres con los que trabajamos en terreno.

La elaboración de esta Política se ha producido dentro de esta lógica productivista y acelerada que no ha permitido abrir un proceso de

participación más allá de la propia Red de ONGD de Madrid.

**Pero las entidades que sí han participado han manifestado de forma explícita una necesidad compartida de trabajar en la creación de espacios y dinámicas que incorporen los saberes, contextos y experiencias de aquellas organizaciones, activistas y movimientos de mujeres en la implementación de esta Política de Igualdad de Género.**

### **Convocatorias para otros tiempos**

Una de las principales dificultades que se encuentran las organizaciones es la dificultad (a veces, imposibilidad) de dedicar tiempos específicos para trabajar sobre otras cuestiones fuera de los ciclos de proyectos.

Esta Política de Igualdad de Género también pretende, por tanto, dar voz a una demanda generalizada de poder optar a recursos que permitan tener estos tiempos para que los equipos puedan participar en otros espacios de formación y/o militancia, así como para poder impulsar procesos internos como es el caso de la convocatoria de "Ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género", lanzada por la Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo.

## **Sostenibilidad de la militancia:**

Uno de los problemas que derivan de la falta de tiempos para dedicar al trabajo “reproductivo” de una ONGD es, precisamente, que reduce el tiempo (y la energía) para poder participar en otro tipo de espacios formativos y/o militantes.

Tanto para la cooperación al desarrollo como para el feminismo las labores de sensibilización e incidencia social son fundamentales para promover un acercamiento y comprensión adecuada de los conceptos que manejamos con naturalidad en nuestro sector, pero que se desconocen fuera del mismo.

La incidencia también es necesaria en otras Plataformas en las que participa la Red, con las que compartimos una agenda social y política por los derechos humanos y la sostenibilidad del planeta que tiene que incorporar una mirada feminista e interseccional.

El reto está, de nuevo, en poder dedicar tiempo y espacio específico para impulsar la participación de la ciudadanía, en un contexto post-pandemia con dificultades para la movilización colectiva y la implicación en objetivos globales.

## **Dimensión estratégica**

Desde el Grupo de Género, pero también desde la propia Junta Directiva y equipo técnico de la Red de ONGD de Madrid, se seguirá trabajando por formar y capacitar en género a las juntas y directivas de las entidades de la Red.

La transformación pro equidad de las organizaciones tiene que partir desde la base de las propias entidades, pero tiene que incorporar necesariamente a los órganos de dirección y decisión.

Por este motivo, desde la Red impulsamos encuentros y espacios en los que, específicamente, tengamos que trabajar con presidencias, juntas directivas, etc. para seguir haciendo incidencia interna con las personas que toman las decisiones organizativas.

## **Aterrizaje y apropiación**

Esta Política se ha elaborado en paralelo a la elaboración de otro de los documentos fundamentales de la Red: el Plan Estratégico.

Esta coincidencia en el tiempo ha hecho que el conocimiento recogido en cada uno de los procesos alimentara tanto a la Política de Igualdad de Género como al Plan Estratégico.

**En el anterior Plan Estratégico, la igualdad de género era un principio básico y transversal. En el Plan Estratégico actual, se tendrá en cuenta la Política de Igualdad de Género que ahora ya existe como uno de los pilares de la labor de incidencia política y social y de fortalecimiento interno que lleve a cabo la Red en los próximos cuatro años.**



Para cada una de estas dimensiones, hemos definido **objetivos específicos** que faciliten la implementación de nuestra Política de Igualdad de Género y su posterior seguimiento y evaluación.

## Objetivos a nivel interno

---

1. Fortalecer a nivel interno la **sensibilización, concienciación y capacitación a nivel técnico y político** en la aplicación transversal de un enfoque de género, interseccional y ecofeminista.
2. Facilitar y promover **tiempo y espacios específicos para el encuentro, intercambio y reflexión conjunta** entre las entidades de la Red sobre avances y desafíos en la aplicación de un enfoque feminista integral.
3. Servir como **orientación e inspiración** a las entidades de la Red en el planteamiento, elaboración e implementación de políticas y/o estrategias pro equidad a nivel organizacional.
4. Cuestionar y trabajar por una **reformulación alternativa a las dinámicas organizacionales** que descuidan el ámbito reproductivo y de cuidados de las personas.

## Objetivos a nivel externo

---

1. Crear y/o fortalecer **espacios de aprendizaje e intercambio con nuestras contrapartes**, especialmente con las asociaciones, equipos y movimientos que ya trabajan por la defensa de los derechos de las mujeres.
2. Hacer **incidencia política a nivel institucional** (administración autonómica y municipal) para incluir la equidad de género como un elemento prioritario y transversal de las políticas y programas de cooperación al desarrollo.
3. Hacer **incidencia social a nivel de ciudadanía** para visibilizar proyectos y actuaciones en cooperación al desarrollo con enfoque feminista e interseccional.
4. Contribuir a la **inclusión de una mirada de género e interseccional** en las plataformas y espacios en los que participa la Red.

## Objetivos a nivel estratégico

---

1. **Aterrizar los objetivos** de nuestra Política de Género a Planes Operativos anuales con objetivos e indicadores que permitan una implementación sistemática y organizada a corto, medio y largo plazo.
2. Diseñar un proceso paralelo de **seguimiento y evaluaciones intermedia y final** de la Política para ser capaces de incorporar aprendizajes, ajustes y actualizaciones.
3. Ser un **elemento transversal del Plan Estratégico** de la Red ONGD de Madrid en todos sus ámbitos de actuación: incidencia política, social y fortalecimiento interno.



## 10. Implementación

Para aplicar, evaluar y aprender.

# Implementación de la Política de Igualdad de Género

Para la implementación de la Política de Igualdad de Género, desde el Grupo de Género de la Red trabajaremos en la definición de una hoja de ruta que marque los hitos necesarios para cumplir los objetivos que nos hemos marcado a nivel interno, externo y estratégico.

Uno de los primeros pasos que queremos abordar es poder dedicar espacios, tiempo y recursos a incluir la visión y experiencias de las organizaciones y grupos de mujeres con los que trabajamos en el Sur Global.

Para ello, y en general, para garantizar una implementación adecuada de la Política de Igualdad de Género, se identificarán también posibles **fuentes de financiación** que permitan la participación del Grupo de Género, así como del Grupo Extendido\* para que puedan dedicar tiempo y recursos a llevar esta Política a la práctica.

**La Política de Igualdad de Género se ha elaborado de forma paralela al Plan Estratégico, por lo que, a la hora de crear los Planes Operativos Anuales, se tendrán en cuenta de forma específica los objetivos de esta Política para que estén integrados de forma transversal en cada uno de los Planes.**

Como se menciona en el Plan Estratégico, estos Planes incorporarán **indicadores de seguimiento** que permitirán medir la consecución de los objetivos, visibilizar los avances que vamos consiguiendo e identificar las áreas de mejora en las que aún se necesita trabajar.

\*El grupo Extendido estará compuesto por aquellas compañeras/os de organizaciones de la Red que quieran participar y aportar en las sesiones de trabajo que se celebrarán durante la vigencia del Plan, como ya hemos indicado en el apartado 7 de "Alcances".

## Metodologías para un mejor alcance

Por último, hemos considerado relevante poder incluir en este documento algunas de los canales y herramientas que aplicaremos en la implementación de la Política, para facilitar la participación y agilizar el trabajo:

- **Optimizar el tiempo** de trabajo individual y colectivo.
- **Permitir una participación abierta y flexible** de todas las compañeras que quieran acompañar la implementación de nuestra Política de Igualdad de Género.
- **Respetar los ritmos de trabajo** en la organización para ubicar las sesiones de trabajo y/o devolución sobre la aplicación de la Política de Género en momentos en los que sabemos que las entidades pueden estar más tranquilas porque no están en tiempos de formulación o justificación de proyectos.
- **Garantizar una comunicación adecuada y actualizada** con todas las entidades de la Red y, en concreto, con las compañeras y compañeros que quieran involucrarse en esta labor de implementación y aterrizaje de este documento.

# Bibliografía

## General:

**Agenda 2030: Objetivos de Desarrollo Sostenible**, ONU.

**Estrategia de desarrollo sostenible 2030**, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2020.

**Diferentes aproximaciones para hacer una evaluación sensible al género y al enfoque basado en derechos humanos para el desarrollo**.

María Bustelo, Julia Espinosa Fajardo, Juan Andrés Ligeró y Carmen Mormeneo. Editado por Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación, 2014.

## Documentos propios de la Red de ONGD de Madrid:

**Diagnóstico de Género de la Red ONGD de Madrid y las organizaciones socias**. Asoc. Feminista de Acción Social y Cultural. Editado por Red ONGD Madrid y financiado por Comunidad de Madrid, noviembre 2022.

**Procesos de transformación feminista en ONGD, ¿Cómo abordarlos?**

Lorena Pajares. Editado por Red ONGD Madrid y financiado por Comunidad de Madrid, noviembre 2018.

## Políticas y estrategias de género:

Uno de los talleres formativos consistió en buscar **referencias, inspiración y buenas prácticas en documentos ya existentes** en las organizaciones que forman parte de la Red. A continuación, indicamos cuáles fueron:

- Estrategia de Género de Asamblea de la Cooperación por la Paz 2022-2030
- Plan de Igualdad 2019-2022, Intermón Oxfam.
- Política de Igualdad de Género, Acción Contra el Hambre.
- Transformando desigualdades, transformando vidas, Política de Igualdad de Género de Save the Children.
- Política de Género de Greenpace España.
- Política de Género de AIETI.
- Política de Género de la Coordinadora de ONGD- España.

# Gracias

A todas las **compañeras de las entidades que forman parte de la Red** que habéis colaborado en la elaboración de esta Política de Género.

A nuestras socias y aliadas del Sur Global, compañeras y entidades de las que aún seguimos teniendo mucho que aprender.

A la **Junta Directiva** de la Red por un compromiso firme con la defensa de los derechos de las mujeres.

Al **equipo técnico** de la Red por todo el trabajo productivo y reproductivo que, sosteniendo la Red, nos sostiene a todas.

A **las teóricas y activistas feministas** de ahora y a nuestras predecesoras, que nos han provisto de un corpus teórico y político con el que trabajar desde el conocimiento y el compromiso por la igualdad de todas las mujeres a nivel global.



# Anexo

## Entidades participantes en el proceso de elaboración de la Política de Género:

### Entidades que han participado en los talleres

**2 Talleres con Grupo de Género de la Red:**  
(5 febrero y 19 de marzo de 2024).

- Fundación Adsis (Vocal de Género)
- Colores de Calcuta
- Fundación Vicente Ferrer
- Fundación ONCE América Latina (FOAL)
- Sendera ONGD
- Coordinación Red de ONGD Madrid

**Taller presencial**  
con entidades y responsables / técnicas de cooperación y/o género en desarrollo  
(29 febrero 2024).

- Asamblea de la Cooperación por la Paz.
- FAD Juventud
- Intered
- Iniciativas de Cooperación Internacional para el Desarrollo - ICID
- Fundación Adsis
- Colores de Calcuta
- Coordinación Red de ONGD Madrid

**Taller online** con entidades y responsables / técnicas de cooperación y/o género en desarrollo  
(12 marzo de 2024).

- Intered
- CESAL
- Fundación Adsis
- Movimiento por la Paz (MPDL)
- Save the Children
- Coordinación Red de ONGD Madrid

### Entidades que han respondido al cuestionario:

Asamblea de la Cooperación por la Paz  
Fundación InteRed  
Fundación Kambia  
PROYDE  
Fundación Vicente Ferrer  
Liga española de la educación  
FUHEM  
AIETI  
Farmamundi

CESAL  
Fundación Adsis  
InteRed  
Manos Unidas  
Sendera ONG  
FAD Juventud  
Iniciativas de Coop. Internacional para el Desarrollo - ICID  
JUAN CIUDAD ONGD  
COCEMFE





Red de ONGD de Madrid



**Comunidad  
de Madrid**