

Política de genero

Coordinadora
de ONGD de Euskadi



EUSKADIKO GGKEen
KOORDINAKUNDEA
COORDINADORA
de ONGD EUSKADI



EUSKADIKO GGKEen
KOORDINAKUNDEA
COORDINADORA
de ONGD EUSKADI

www.ongdeuskadi.org

Araba

C. Simone de Beauvoir
San Ignacio de Loyola 8, 3º, ofic.1
01001 Vitoria-Gasteiz
Tel. 945 28 07 45
araba@ongdeuskadi.org

Bizkaia

Ronda s/n (frente al número 5), 3º
48005 Bilbao
Tel. 944 15 03 00
bizkaia@ongdeuskadi.org

Gipuzkoa

Iparragirre 8, bajo
20001 Donostia
Tel. 943 46 35 26
gipuzkoa@ongdeuskadi.org

Financian:



BARAPENERAKO
LANKIDETZAREN
EUSKAL AGENTZIA
AGENCIA VASCA DE
COOPERACION PARA
EL DESARROLLO



EUSKO IRURLARITZA
GOBIERNO VASCO



Arabako Foru
Aldundia
Diputación
Foral de Álava



Bizkaiko Foru Aldundia
Diputación Foral de Bizkaia



Gipuzkoako
Foru Aldundia
Gizearte Politikako
Departamentua
Departamento de
Política Social



Bilbao
UDALA
AYUNTAMIENTO



Donostiako Udala
Ayuntamiento de San Sebastián

Lankidetzza Bulegoa
Negociado de Cooperación



Ayuntamiento
de Vitoria-Gasteiz
Vitoria-Gasteizko
Udala

Introducción

La presente política de género de la Coordinadora de ONGD de Euskadi contiene los siguientes apartados:

- I. Marco de referencia político-ideológico.
- II. Trayectoria de la equidad de género en la Coordinadora de ONGD de Euskadi.
- III. Posicionamiento de la Coordinadora en temas de equidad de género.
- IV. Objetivo general y líneas de intervención.
- V. Acciones específicas.
- VI. Seguimiento y evaluación.

Esta política ha sido aprobada por la Asamblea General de la Coordinadora de ONGD de Euskadi del 31 de marzo de 2012. Fue elaborada por el equipo de género en base a un autodiagnóstico participativo de los años 2006 a 2008, realizado durante 2010, cumpliendo el Plan Estratégico de la Coordinadora 2010-2013 que en su línea 3 de *Mejora de la Coordinadora* incluye como objetivo estratégico 3.2 la elaboración de una política de género.

Pretende ser un documento breve y pedagógico que plantee compromisos específicos para la Coordinadora y sea marco de referencia para las organizaciones que la integran.

I. Marco de referencia político-ideológico

Desde hace más de 50 años la cooperación al desarrollo ha diseñado distintas políticas y estrategias para abordar las desigualdades entre mujeres y hombres. En los años setenta y ochenta, éstas estaban dirigidas a enfrentar algunas necesidades prácticas de las mujeres del Sur y se encuadraban en el enfoque llamado Mujeres en el Desarrollo (MED).

A partir de los años noventa se desarrolla el enfoque Género en el Desarrollo (GED) que permite avanzar en la mejora de la posición subordinada de las mujeres a los hombres y no sólo mejorar sus condiciones materiales de vida. Se deja de buscar cómo incorporar a las mujeres en procesos específicos de desarrollo y se pone el énfasis en las relaciones de poder entre las mujeres y los hombres, buscando abordar no sólo las necesidades prácticas de las mujeres sino también sus intereses estratégicos. Asimismo, se avanza en el reconocimiento de que las desigualdades de género existen tanto en las sociedades del Sur como en las del Norte, y que su causa principal es la vigencia de un sistema de dominación patriarcal con distintas expresiones según los contextos.

2

A partir de la IV Conferencia Mundial de Mujeres de Beijing (1995) se difunden ampliamente en el ámbito de la cooperación dos estrategias específicas para lograr la equidad de género en el desarrollo: la transversalización de la perspectiva de género y el empoderamiento de las mujeres. También adquiere cada vez mayor vigencia el enfoque de cambio organizacional pro-equidad de género (COpEG)¹.

Los planteamientos básicos de estas 3 estrategias se resumen en el siguiente cuadro:

¹ Desigualdades de Género en las organizaciones. Procesos de cambio organizacional pro-equidad. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Natalia Navarro. El Salvador. 2007.

Transversalidad de género

Esta estrategia plantea que todas las acciones de desarrollo han de buscar la equidad de género y han de tener en cuenta su impacto diferenciado para mujeres y hombres. Permite que la equidad de género permee en la organización.

No excluye la necesidad de un área o equipo de género que apoye y dé seguimiento en la transversalización, pero requiere compromiso con la equidad de género por parte de todas las áreas y personas, a través de la generación de capacidades y actitudes que permitan que la búsqueda de la equidad de género sea consustancial a toda actividad de la organización.

Empoderamiento de las mujeres

Se basa en el análisis de las relaciones de poder entre las mujeres y los hombres, en la constatación de que las mujeres siempre han sido relegadas de los ámbitos del poder y de las consecuencias que ello acarrea para nuestras sociedades, incluido en nuestro propio sector, como demuestran los análisis de distribución de funciones y puestos de responsabilidad en las ONGD y en la propia Coordinadora².

Esta estrategia apuesta por definir acciones positivas que aseguren la participación equitativa de mujeres y hombres en todos los espacios de la organización.

Cambio organizacional pro-equidad

Es un tipo de investigación-acción que propicia que se revise el funcionamiento organizacional y se identifiquen aquellos aspectos que se quieren cambiar, al considerarse que propician inequidades³.

Este enfoque considera que una organización desigual va a reproducir dinámicas desiguales. Las organizaciones son reflejo de la realidad social y hacen propios los roles, estereotipos y dinámicas de relaciones condicionadas por la desigualdad de poder entre hombres y mujeres.

La metodología COpEG facilita que se visibilicen cuáles son las dinámicas, rutinas y formas de funcionamiento que están produciendo desigualdades de género dentro de las organizaciones para, a partir de ahí, diseñar medidas concretas orientadas a eliminarlas. La visión es integral, ya que se analizan todos los ámbitos de la organización – también los valores y la cultura – y la clave es impulsar procesos participativos de aprendizaje colectivo.

2 Perspectiva de género en las ONGD vascas. Clara Murguialday y otras. Bilbao 2000 y Diagnóstico de género de la Coordinadora de ONGD de Euskadi.

3 Desigualdades de género en las organizaciones. Procesos de cambio pro-equidad, la metodología COpEG. Natalia Navarro.

La aplicación simultánea de estas 3 estrategias, en particular de la primera y la tercera, ayuda a enfrentar algunos problemas que se plantean en la puesta en práctica de la transversalización de la perspectiva de género.

Tras más de una década de haber sido asumida por las instituciones de la cooperación al desarrollo, las evaluaciones realizadas muestran grandes deficiencias en la aplicación de la transversalidad de género, sea por desconocimiento de sus implicaciones, falta de recursos para ponerla en marcha, inadecuado seguimiento... o simplemente, por falta de voluntad política en estructuras sociales que siguen reproduciendo el machismo dominante en la sociedad.

La falta de compromiso de las organizaciones con la equidad de género se traduce a menudo en que la perspectiva de género sólo se integra en los ámbitos de trabajo que interesan a las organizaciones o sobre los que se tienen más conocimientos (por ejemplo, los proyectos de cooperación). Otro problema identificado es que las organizaciones no se ven a sí mismas como estructuras que pueden estar perpetuando las desigualdades. Las resistencias a asumir esta idea y a cambiar actitudes hacen que resulte muy difícil mirar hacia dentro para ver qué puede estar haciéndose mal, que siempre es el primer paso para buscar una solución.

Por otra parte, los cambios provocados por la estrategia de la transversalidad de género han quedado muchas veces en lo superficial y en lo externo, es decir, no han afectado a las dinámicas de funcionamiento internas de las organizaciones. La transversalización no se ha entendido como un proceso de aprendizaje colectivo, ni se ha asumido que la equidad de género es un objetivo que debe estar siempre presente en las actuaciones que buscan el desarrollo humano y, por lo tanto, que debe guiar las decisiones que se tomen en la organización.

II. Trayectoria de la equidad de género en la Coordinadora de ONGD de Euskadi

La Coordinadora de ONGD de Euskadi se crea en 1988 y sitúa su labor en el horizonte de la transformación social, la superación de las desigualdades y la lucha por un mundo más justo.

El equipo de género de la Coordinadora inicia su andadura en el año 2000, a propuesta de la Asamblea General en la que se presentan los resultados de la investigación *Perspectiva de género en las ONGD vascas*⁴. Desde ese momento, el equipo –formado casi exclusivamente por mujeres en estos 11 años– ha realizado múltiples reflexiones, actividades, jornadas, encuentros... siempre con el objetivo de avanzar en la equidad de género en las ONGD vascas. En ocasiones, este objetivo ha llevado al equipo de género de la Coordinadora a trabajar en ámbitos distintos a las ONGD pero con claras influencias en éstas, como la incidencia política en las distintas administraciones que financian la cooperación al desarrollo o al interior de la Coordinadora de ONG de Desarrollo-España y las coordinadoras autonómicas.

El trabajo del equipo de género ha transitado por diferentes etapas en las que se ha buscado formar a las ONGD para que incorporen la perspectiva de género en los proyectos de cooperación, sensibilización y educación para el desarrollo, a través de materiales diversos y cursos de formación, pero también para propiciar una transformación de las propias organizaciones mediante diferentes propuestas.

La primera de estas propuestas fue la formación de agentes de cambio con la intención de incidir en las estructuras, la cultura organizacional y los proyectos de la organización, y tuvo diferentes aspectos, unos muy positivos (sobre todo para las propias agentes) y otros no tanto, por ejemplo, la escasa repercusión de su trabajo en las organizaciones en general, por diversos motivos.

Aprendiendo de esta experiencia, el equipo de género diseñó una nueva propuesta para conseguir la institucionalización de la perspectiva de género en aquellas organizaciones dispuestas a hacerlo y comprometidas en dar un paso más en este sentido. El proceso de autodiagnóstico y formación realizado por 10 ONGD miembro de la Coordinadora⁵ se llevó a cabo entre

4 Perspectiva de género en las ONGD vascas. Seminario de Mujer y Desarrollo de Bilbao. Clara Murguialday, Amaia del Río, Estibaliz Anitua y Cristina Maño. Bilbao 2000.

5 Asociación de Amigos y Amigas de la RASD Araba, Círculo Solidario Euskadi, Euskadi-Cuba, Alboan, medicusmundi Araba, medicusmundi Bizkaia, Mugarik Gabe, Mundubat, Paz y Solidaridad Euskadi y Solidaridad Internacional.

2005 y 2007 y concluyó con la publicación: *Sistema-evaluación del proceso para la incorporación de la perspectiva de género en las ONGD vascas*.

Terminado este proceso, parecía muy necesario iniciar otro que concluyera en la elaboración de la política de género de la Coordinadora. Iniciado en 2008 con la firma de una carta de compromiso de la Junta de Gobierno, consistió en la elaboración de un autodiagnóstico cuyos resultados fueron aprobados en Asamblea General en 2010 y del que destacamos, por su gran relevancia, tres conclusiones:

- La Coordinadora de ONGD de Euskadi está altamente feminizada en su estructura y reproduce estereotipos de género en la distribución de funciones entre unas y otros integrantes.
- Aunque la Coordinadora, en general, muestra una voluntad de trabajar con enfoque de género y se aprecian algunos avances hacia tal objetivo, existe una brecha importante entre lo que se declara querer hacer y lo que realmente se hace para lograr aplicar tal enfoque, es decir, se produce una evaporación de los valores que se declaran en las políticas.
- Los avances y progresos en temas de equidad de género se han producido a través de la implicación directa del equipo de género o de la responsable de género contratada en cada momento. El resto de la Coordinadora no siempre ha asumido la responsabilidad de que todas las instancias de la Coordinadora trabajen sistemáticamente con equidad de género.

III. Posicionamiento de la Coordinadora en temas de equidad de género

La Coordinadora considera que para lograr avances efectivos hacia un desarrollo humano con equidad de género, es necesario aplicar de manera simultánea las 3 estrategias señaladas anteriormente, es decir: incorporar la equidad de género de manera transversal en todas sus políticas institucionales y de cooperación al desarrollo, promover el empoderamiento de las mujeres que la integran y desarrollar procesos de cambio organizacional en favor de la equidad, tanto en la propia Coordinadora como en las ONGD que la integran.

La transversalidad de género es fundamental para que la equidad de género permee toda la Coordinadora, más allá de los esfuerzos específicos del equipo de género. Se concreta en una implicación y compromiso con la equidad

de género por parte de las distintas instancias que componen la compleja estructura de la Coordinadora e involucra tanto a los órganos de decisión (asambleas, Junta de Gobierno y representación en los distintos consejos de cooperación) como al equipo técnico de la Coordinadora y a los grupos de trabajo. Sólo a través de este esfuerzo e implicación colectiva conseguiremos que la equidad de género sea una realidad en el funcionamiento de la Coordinadora.

El empoderamiento de las mujeres implica definir acciones positivas que aseguren la participación equitativa de las mujeres en todos los espacios de la Coordinadora, revirtiendo la realidad detectada en el autodiagnóstico en la que se reproducen estereotipos de género en la distribución de funciones entre las mujeres y los hombres que la integran.

En cuanto al cambio organizacional a favor de la equidad, el autodiagnóstico realizado ayuda a identificar aquellos aspectos clave para conseguir cambios transformadores en las relaciones entre las mujeres y los hombres que integran la Coordinadora, aspectos que se han trasladado a una línea de intervención específica dedicada a la cultura organizacional.

Por último, además de la combinación de estas tres estrategias y tomando en cuenta la importancia que tiene el trabajo en red en el actual contexto internacional, la Coordinadora considera fundamental avanzar en la coordinación con los movimientos feministas tanto del Norte como del Sur.

IV. Objetivo general y líneas de intervención

Objetivo general: Garantizar la equidad de género en el quehacer de la Coordinadora, así como en su funcionamiento interno, sirviendo como referencia a las ONGD miembro de la Coordinadora en su compromiso con la equidad de género.

Líneas de intervención:

Las líneas de intervención permanentes sobre las que se basa esta política de género son:

- 1. Políticas de cooperación:** Conseguir coherencia en la transversalidad de género en todos los posicionamientos, actividades y documentos que realice o en los que participe la Coordinadora.

2. **Formación:** A través de una formación periódica y basada en metodologías participativas y en el aprendizaje organizacional, conseguir un posicionamiento sólido y de firme compromiso con la equidad de género de todas las personas que representen o integren la Coordinadora.
3. **Comunicación:** Lograr que la Coordinadora integre la perspectiva de género en la comunicación interna y externa.
4. **Alianzas:** Integrar a la Coordinadora en redes de defensoras de los derechos humanos de la mujeres y la equidad de género e impulsar dicha transformación en las redes en las que ya formemos parte como requisito necesario para nuestra permanencia.
5. **Estructura organizativa:** Asegurar que la estructura organizativa de la Coordinadora garantiza la aplicación de esta política y todas y cada una de sus líneas de intervención.
6. **Cultura organizacional:** Poner en marcha acciones para dismantelar las desigualdades que se dan en el ámbito interno de la Coordinadora para transformar la cultura organizacional de que quienes la integramos.

V. Acciones específicas

La Coordinadora de ONGD de Euskadi, desde el año 2000, organiza su funcionamiento y actividad a partir de procesos de planificación estratégica. En la planificación estratégica actual, 2010-2013, se prevé la realización de esta política de género y el equipo de género, tanto en esta planificación como en las anteriores, ha procurado siempre incluir actividades sectoriales y transversales de género.

Con la presente política de género de la Coordinadora se pretenden sentar las bases para que la planificación de la Coordinadora sistemáticamente incluya la transversalidad de género, al margen de las actividades sectoriales que periódicamente se vayan definiendo.

Sin embargo, a la hora de elaborar el documento nos ha parecido importante planificar líneas de actuación permanentes, que sean dotadas de contenido específico en la elaboración de cada Plan Estratégico y además, una serie de acciones específicas que se desarrollarán con carácter previo a la plena integración de la presente política de género en el correspondiente Plan Estratégico.

Líneas de intervención

Políticas institucionales de la Coordinadora	
Acciones específicas	Responsable
El equipo de género redactará un documento que será aprobado por los cauces oportunos y que establezca requisitos mínimos que debe incluir todo documento de la Coordinadora, interno y externo, en cuanto a equidad de género.	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo de género - Junta de Gobierno - Asamblea General
Revisión específica de Estatutos, Reglamento de Régimen Interno, distribución de funciones del personal contratado y evaluación de puestos de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Junta de Gobierno - Equipo de género
En todas las revisiones de documentos estratégicos de la Coordinadora se garantizará que se designe a una persona que participe en todo el proceso para velar por la inclusión de la perspectiva de género, de forma coordinada con el equipo de género.	<ul style="list-style-type: none"> - Junta de Gobierno - Equipo de incidencia política - Equipo de género
Garantizar el desarrollo de las líneas de intervención en las futuras planificaciones estratégicas.	<ul style="list-style-type: none"> - Junta de Gobierno - Equipo de género
Políticas y procedimientos públicos de cooperación	
Acciones específicas	Responsable
Asegurar que los aportes de la Coordinadora a documentos institucionales tengan incluida la perspectiva de género y la apuesta por el empoderamiento de las mujeres, incluyendo un apartado específico de género en todos los aportes que se envíen a las instituciones como Coordinadora.	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo de género - Equipo de incidencia política - Consejeras y consejeros que representen a la Coordinadora

Formación

Acciones específicas	Responsable
<p>Personal contratado:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permitir al personal contratado de la Coordinadora, anualmente, y durante su horario laboral, la realización de al menos un curso o la asistencia a unas jornadas relacionadas con la equidad de género. • Exigir al personal contratado un mínimo de formación de 20 horas en equidad de género antes de finalizar 2013⁶. 	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación - Junta de Gobierno
<p>Equipos de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar formación específica en género dirigida a los equipos de trabajo de la Coordinadora, relacionada directamente con su área de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo de género - Resto de equipos de trabajo
<p>ONGD miembro de la Coordinadora:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cada 2 años se realizará una actividad formativa dirigida a las ONGD de la Coordinadora con algún tema relacionado con la equidad de género que se considere o proponga y que pueda ser de su interés. • Informar sistemáticamente a las ONGD miembro de la Coordinadora de toda la formación que se imparta sobre equidad de género tanto a nivel local, autonómico, estatal o internacional. 	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo de género
<p>Cargos electos de la Coordinadora:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exigir a todos los cargos electos de la Coordinadora una formación en género de al menos 40 horas, realizada previamente al nombramiento o durante el primer año de ejercicio del mismo⁷. 	<ul style="list-style-type: none"> - Comisión de seguimiento del código de conducta
<p>Plan de formación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El equipo de género participará en la creación de un plan de formación (previsto en la Planificación Estratégica) para garantizar la incorporación de todas las medidas previstas en esta política de género. • Toda la formación que se imparta desde la Coordinadora tendrá transversalizada la perspectiva de género. • Toda la formación que se imparta de desde la Coordinadora tendrá un apartado específico sobre empoderamiento de mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo del plan estratégico - Equipo de género

6 El equipo de género facilitará el acceso a dicha formación.

7 El equipo de género facilitará el acceso a dicha formación.

Comunicación

Acciones específicas	Responsable
<p>Adoptar un código de uso de contenidos, lenguaje e imagen no sexista ya existente, o recopilatorio de varios, darlo a conocer en la Coordinadora y en las ONGD que la integran.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo de género - Equipo de comunicación
<p>Comunicación interna:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisión de documentos corporativos desde el punto de vista de la equidad de género. • Trasladar información sobre temas de equidad de género en asambleas territoriales, al menos una vez al año. 	<ul style="list-style-type: none"> - Secretarías técnicas - Equipo de género
<p>Comunicación externa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asegurar la transversalidad de género en los boletines <i>Ahotsa</i>, en la web, en las memorias anuales, en los boletines semanales, así como la inclusión de un apartado específico de género en cada uno de ellos. • Remisión a todas las ONGD de la Coordinadora, de forma periódica y en formato estable, de noticias sobre temas de género y feminismo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo de comunicación - Equipo de género

Alianzas

Acciones específicas	Responsable
<p>Crear o fortalecer alianzas con el movimiento feminista, con el grupo de hombres de cooperación y equidad, con la Red de Grupos de Género Estatal y Autonómicos, los Diálogos Consonantes y con organizaciones que trabajen a favor de la equidad de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo de género
<p>Definir criterios mínimos sobre equidad de género que tienen que cumplir las redes en las que participe la Coordinadora.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo de movilización social y campañas - Equipo de género

Estructura organizativa

Acciones específicas	Responsable
Institucionalización de la vocalía de género en Junta de Gobierno.	- Asamblea General
Institucionalización del puesto de responsable de género de la Coordinadora.	- Asamblea General
Institucionalización del equipo de género de la Coordinadora.	- Junta de Gobierno - Equipo de género
Elaboración de una hoja de ruta para conseguir una representatividad justa de mujeres y hombres en los distintos espacios que componen la Coordinadora.	- Junta de Gobierno - Equipo de género
Consolidar el puesto específico institucionalizado para temas de género de una de las personas que representa a la Coordinadora en el Consejo Vasco de Cooperación .	- Junta de Gobierno - Asamblea General
Crear un puesto específico institucionalizado para temas de género en la Comisión de seguimiento del código de conducta .	- Junta de Gobierno - Asamblea General
<p>Equipos de trabajo⁸:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cada equipo de trabajo designa una persona como enlace de género. • Las personas designadas enlaces de género se reúnen 3 veces al año con la responsable de género de la Coordinadora, coincidiendo con la elaboración, evaluación intermedia y evaluación final de la planificación anual. • La responsable de género de la Coordinadora hace un acompañamiento a los grupos, a través de contactos periódicos con las personas designadas como enlaces. 	- Equipos de trabajo - Responsable de género

8 La responsable de género de la Coordinadora asumirá un mayor esfuerzo en la coordinación con los enlaces de género con el fin de no aumentar la carga de trabajo de los equipos.

Cultura organizacional	
Acciones específicas	Responsable
El equipo de género organiza una actividad anual que trate sobre temas que afecten a la cultura organizacional, tales como conflicto militancia-trabajo, resolución de conflictos, liderazgos, participación...	- Equipo de género
Búsqueda de incentivos o beneficios para las ONGD que den pasos en la búsqueda de la equidad de género, priorizando temas de cultura organizacional.	- Equipo de género

VI. Seguimiento y evaluación

- Al finalizar el primer año de vigencia de la política de género, el equipo de género, con el apoyo de la responsable del área de género de la Coordinadora, establecerá los términos de referencia para realizar una primera evaluación participativa.

El equipo evaluador estará compuesto por el equipo de género, las 3 personas designadas como enlace de género en cada uno de los grupos operativos y una persona de la Comisión de seguimiento del código de conducta.

- Durante el segundo año de vigencia, una persona o consultora externa evaluará el grado de cumplimiento de las acciones específicas y su contribución al logro de los objetivos de las líneas de intervención.
- A partir del tercer año, las acciones que desarrollen las líneas de intervención de esta política de género estarán insertas en la Planificación Estratégica de la Coordinadora y serán evaluadas en el proceso evaluativo que se diseñe para el Plan.

No obstante, siempre que la situación económica de la Coordinadora lo permita, cada 2 años se realizará una evaluación externa para verificar el grado de cumplimiento y la idoneidad de las actividades previstas para el desarrollo de las líneas de intervención.

