

# FORTALECIENDO EL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL MARCO DE DERECHOS HUMANOS EN LA JUNTA DE GOBIERNO Y EL EQUIPO TÉCNICO DE LA COORDINADORA

## Introducción

La Coordinadora nace en el año 1986 fruto de la iniciativa de 7 organizaciones a las que se sumarían poco después otras tantas, la Coordinadora de ONG para el Desarrollo-España constituye hoy en día la mayor plataforma estatal de organizaciones sociales dedicadas a la cooperación internacional, la educación para el desarrollo y la acción humanitaria. Actualmente en torno a 80 ONGD y 17 Coordinadoras Autonómicas que, en total, suman más de 400 organizaciones<sup>1</sup>.

En el Código de Conducta de las ONG de Desarrollo<sup>2</sup>, se considera como una **característica esencial de las ONGD**: Tener una voluntad de cambio o de transformación social, participando activamente en la mejora de la sociedad mediante propuestas favorecedoras de unas relaciones Norte-Sur más justas y equitativas que **promuevan la igualdad entre mujeres y hombres como parte inherente e indispensable del proceso de desarrollo**.

... A través de sus acciones **las ONGD promueven el respeto a los derechos humanos** entendidos como derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, incluido el derecho al desarrollo.

Desde hace más de 15 años varias socias de la Coordinadora, motivadas por las prioridades de los planes estatales de la cooperación al desarrollo y por contar con recursos para introducir el enfoque de género en sus estructuras y prioridades dieron pasos para formarse en género y para elaborar políticas y estrategias de género. En la Coordinadora nace en 1990 el Grupo de Género y los grupos autonómicos que han impulsado y velado por el enfoque de género durante todo estos años.

En el marco de la nueva Agenda 2030 y de la construcción de un nuevo Plan Estratégico, 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 el Código de Conducta. Es decir, es necesario que se desarrollen un proceso y una política de transversalización integral y global que nos lleve a revisar nuestra forma de trabajar, de relacionarnos y, en definitiva, de entender el mundo.

## Objetivos

### Objetivo General:

Promover un cambio intraorganizacional de género y derechos humanos en el funcionamiento, la política y la cultura de la Coordinadora – comenzando el proceso por la Junta de Gobierno y el Equipo Técnico-.

### Objetivos Específicos:

Desarrollar un proceso formativo teórico-práctico de Género desde un enfoque basado en Derechos Humanos tanto en la Junta de Gobierno como en el Equipo Técnico de la Coordinadora.

<sup>1</sup> Información extraída de: <http://coordinadoraongd.org/pagina-de-inicio/la-coordinadora/>

<sup>2</sup> Documento disponible en: [http://coordinadoraongd.org/wp-content/uploads/2016/01/Codigo\\_Conducta.pdf](http://coordinadoraongd.org/wp-content/uploads/2016/01/Codigo_Conducta.pdf)

Consolidar la formación a través de la elaboración de un Plan de transversalización de Género y DDHH para la Coordinadora que aporte los pasos a seguir a corto, medio y largo plazo en el proceso de desarrollo organizacional<sup>3</sup> con equidad de género y desde una mirada feminista.

## Resultados esperados

### Operativos:

Junta de Gobierno y equipo técnico fortalecen capacidades y manejan herramientas de análisis para impulsar e introducir el enfoque de género en el marco de los derechos humanos y el enfoque feminista en la Coordinadora y en su trabajo diario y en toda acción estratégica.

6 procesos formativos de una hora cada uno en donde se realice un análisis con enfoque de Género en el marco de los Derechos Humanos de diferentes herramientas y/o temáticas que aborda la Coordinadora en tres ámbitos: Fortalecimiento Institucional, Incidencia Política e Incidencia Social. A modo de orientación, se indican algunas propuestas: postura de la Coordinadora en relación a empresas y desarrollo, informe del sector, encuesta del sector, herramienta de transparencia y código de conducta, en relación a las pautas de comunicación y uso de imágenes.

Hoja de Ruta de Género con perspectiva de Derechos Humanos para la Coordinadora.

Evaluación final realizada e informe entregado.

### De competencias:

Se buscará que las y los participantes del proceso de formación incorporen de manera reflexiva los conocimientos y desarrollen actitudes y habilidades prácticas para aplicar el enfoque de género en el marco de Derechos Humanos en la Coordinadora. En el curso de los talleres, se abordará alguno de los tres ámbitos de trabajo de la Coordinadora: Fortalecimiento Institucional, Incidencia Política e Incidencia Social.

Se trabajará tomando en cuenta los diferentes niveles en los que las temáticas de género pueden aplicarse: individual, conceptual, institucional y técnico.

## Metodología

Se combinarán procesos de diálogo y reflexión con momentos de trabajo práctico para afianzar el asentamiento de conocimientos.

Se llevarán a cabo seis sesiones presenciales de una hora - aprovechando las reuniones de la Junta de Gobierno - en donde se combinarán tanto espacios de exposición de la temática por parte del equipo consultor como de puesta en común de cada participante.

El proceso se dividirá en 4 etapas:

- 1) Realización de sencillo cuestionario a las personas participantes para conocer el grado de conocimiento en materia de género, las temáticas a abordar en las cinco sesiones, así como las expectativas de cada participante. Se hará una propuesta de contenidos a más tardar tras una semana de este cuestionario.
- 2) Desarrollo de las sesiones por medio de cinco talleres teórico – prácticos que permitan profundizar en la temática y afianzar conocimientos.

<sup>3</sup> “Entendemos la noción de desarrollo organizacional como las iniciativas y actividades cuya pretensión es promover cambios en el funcionamiento de cualquier organización con el objetivo bien de promover la equidad y la diversidad y/o incrementar la eficiencia y la eficacia del impacto de su trabajo”. Natalia Navarro (2000). Género desde una Perspectiva Intraorganizacional: Visión, Obstáculos y Estrategias. ACSUR – Las Segovias.

3) Último Taller presencial– se recuperará información que haya salido de las cinco sesiones presenciales - con ejercicio práctico en donde se realice una hoja de ruta de Género para la Coordinadora.

4) Evaluación del proceso formativo.

El Grupo de Género de la Coordinadora hará acompañamiento/seguimiento del proceso: reuniones para orientaciones, sobre avance del proceso y, en caso de ser necesario, reorientar el trabajo.

### Requisitos

Persona con formación y experiencia en elaboración de estrategias de Género y en procesos formativos.

Conocimiento de herramientas específicas de análisis de género y desarrollo en el marco de los Derechos Humanos y de procesos intraorganizacionales de género.

Manejo de indicadores específicos de género.

Conocimiento de la estructura y gestión de la Coordinadora de ONGD.

Feminista.

### Cronograma

Actividad	E-F	M-A	M-J	J-A	S-O	N-D
Realización de cuestionario dirigido a la Junta de Gobierno y a la Secretaría Técnica de la Coordinadora.						
Preparación del primer taller para la reunión de Junta de Gobierno. Temática: el papel de las empresas en la cooperación al desarrollo – ámbito de Incidencia Política -.						
Realización a finales de enero del primer taller.						
Preparación del segundo taller para la reunión de Junta de Gobierno: posible tema el informe del sector – ámbito de Fortalecimiento Institucional -.						
Realización a finales de marzo del segundo taller.						
Preparación del tercer taller para la reunión de Junta de Gobierno: posible tema Código de Conducta en relación a las pautas de comunicación y uso de imágenes – ámbito de Incidencia Social -.						
Realización a finales de mayo del tercer taller.						
Preparación del cuarto taller para la reunión de Junta de Gobierno– ámbitos de Incidencia Política y/o Incidencia Social -.						
Realización a finales de julio del cuarto taller.						
Preparación del quinto taller para la reunión de Junta de Gobierno: posible tema código de conducta en relación a las pautas de comunicación y uso de imágenes – ámbito de Incidencia Social -.						
Realización a finales de septiembre del tercer taller.						
Preparación del sexto taller Hoja de Ruta de Género para la Coordinadora – ámbito de Fortalecimiento Institucional -.						
Realización a finales de noviembre del tercer taller.						
Elaboración del informe final.						

### Plazo de presentación de propuestas

El plazo máximo de presentación de propuestas será el 14 de diciembre a las 13h. Las propuestas deben incluir una propuesta metodológica y una económica, y se enviarán a la siguiente dirección de correo electrónico: [rrhh@coordinadoraongd.org](mailto:rrhh@coordinadoraongd.org)