

XXXVII Asamblea #coordinadasomosmasfuerfes
General Ordinaria

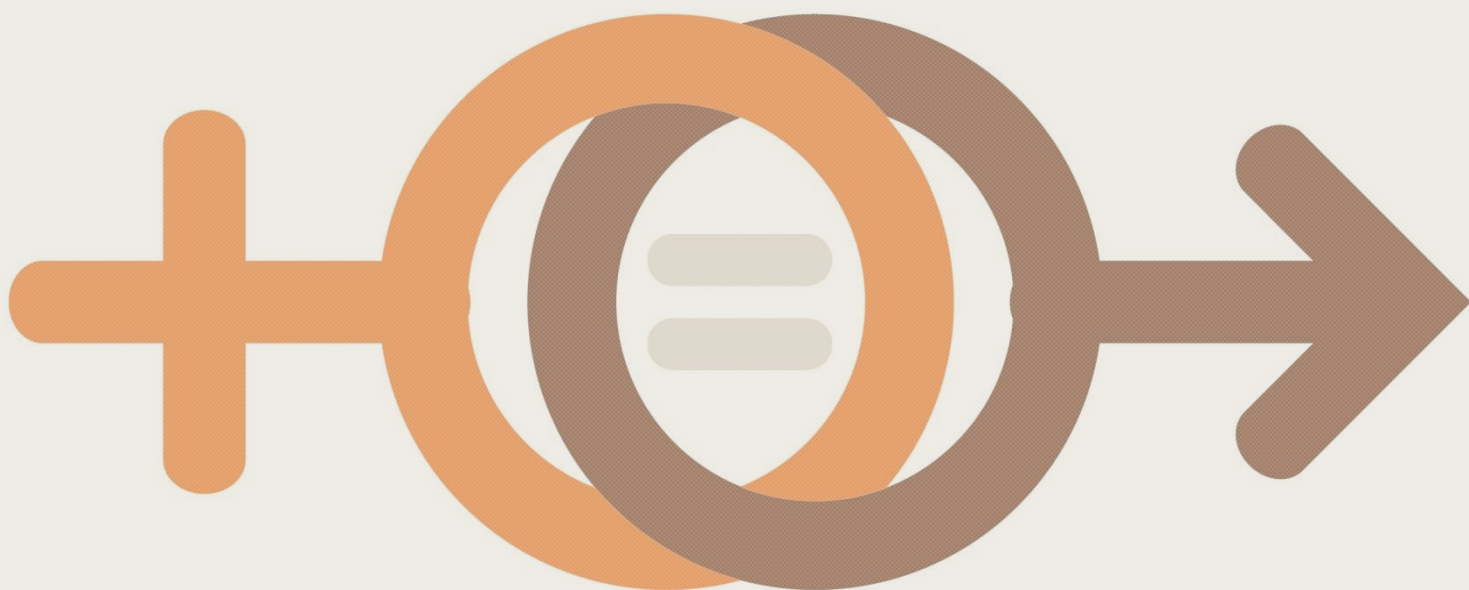
XXXVII ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA

**COORDINADORA DE ONG PARA EL
DESARROLLO-ESPAÑA**

25 DE ABRIL DE 2019

Índice Doc.: XXXVII AGO / 22

POLÍTICA DE GÉNERO



POLÍTICA DE GÉNERO DE LA
COORDINADORA DE ONGD-ESPAÑA



COORDINADORA
DE ORGANIZACIONES DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO

SUMARIO

POLÍTICA DE GÉNERO DE LA COORDINADORA	1
1. ANTECEDENTES	1
1.1. POSICIONAMIENTO DE LA COORDINADORA	1
1.2. PROCESO PARTICIPATIVO PARA EL DISEÑO DE LA POLÍTICA DE GÉNERO	2
2. FUNDAMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE GÉNERO	3
2.1. PLAN ESTRATÉGICO DE LA COORDINADORA 2012-2016 (PE 12-16)	3
2.2. PROCESO DE PROSPECTIVA 2016-2018.	4
2.3. MARCO ESTRATÉGICO 2019-2022 (ME 19-22).	4
3. ALCANCE Y ÁMBITOS DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE GÉNERO	5
4. DEFINICIÓN DE LA POLÍTICA DE GÉNERO EN LA COORDINADORA	6
4.1. OBJETIVOS	6
4.2. ESTRATEGIAS DE APLICACIÓN	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
5. RECURSOS	7
6. COMUNICACIÓN	7
7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO	8
RECOMENDACIONES A FUTURO	10

Política de Género de la Coordinadora

1. Antecedentes

La Coordinadora nace en el año 1986 fruto de la iniciativa de varias organizaciones a las que se sumarían después otras tantas. La Coordinadora 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 la conforman 75 ONGD socias, 2 entidades asociadas y 17 Coordinadoras Autonómicas que, en total, suman unas 450 organizaciones que trabajan en más de 100 países.

En el ámbito de la Agenda 2030 y de la construcción del Marco Estratégico 2019-2022 (ME 19-22), 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 nos lleve a revisar nuestra forma de trabajar, de relacionarnos y, en definitiva, de entender el mundo.

Así, con el objetivo general de fomentar una apropiación del enfoque de género tanto a lo interno como a lo externo del trabajo en la Coordinadora, se inició a finales de 2017 un proceso reflexivo para la elaboración, consenso e implementación de su política de género.

1.1. Posicionamiento de la Coordinadora

Sin igualdad de género, no hay desarrollo posible. La igualdad de género es esencial para alcanzar el desarrollo humano de las personas y de los pueblos. Para lograrla, es necesario abordar las causas estructurales de las discriminaciones de género, fruto de un sistema neoliberal y heteropatriarcal, y garantizar el cumplimiento de los derechos de las mujeres.

Desde 1989, el grupo de género y desarrollo viene trabajando para visibilizar el papel que las mujeres juegan en los procesos de desarrollo y promover acciones para que las políticas de cooperación integren el enfoque de género y garanticen la igualdad real entre mujeres y hombres.

El camino hacia la igualdad requiere:

- Erradicar todas las formas de violencia de género y las prácticas nocivas, en particular el tráfico, trata con fines de explotación sexual, la mutilación genital femenina y el matrimonio infantil.

- Proveer protección social adecuada y suficiente y acceso a los servicios que garanticen los derechos sexuales y reproductivos.
- Promover un reparto equitativo de las responsabilidades familiares y otorgar el valor real a las tareas de cuidados y trabajo doméstico realizado por las mujeres.
- Proteger a las mujeres y niñas desplazadas por los conflictos y las crisis y poner los medios necesarios para poner fin a los conflictos.

Para ello, se pide:

- Un compromiso real por parte de los poderes públicos para cumplir las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Promover un Pacto de Estado contra la violencia machista que cuente con la participación del movimiento feminista.
- Cumplir con las observaciones finales del Comité de la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW).
- Fortalecer la política de cooperación internacional como política pública fundamental, priorizando, de manera sectorial y transversal, intervenciones orientadas a garantizar todos los derechos de las mujeres.

Para todo ello se cuenta con instrumentos del marco internacional como la Declaración de Beijing, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, -especialmente el ODS 5 que persigue "lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas"- y la CEDAW. Desde la Coordinadora se asume la responsabilidad de incidir políticamente tanto a nivel nacional como internacional para incorporar la perspectiva de género y el compromiso con la igualdad de género tanto en la política de cooperación internacional en particular como en la política pública en general.

Desde la Coordinadora se entiende la igualdad de género desde un enfoque interseccional que reconoce las diversas formas de opresión y discriminación basadas en el género, la sexualidad, la clase, la etnia, la edad, orientación sexual, diversidad funcional y cis-normatividad. Subrayando que estas categorías sociales son construidas y están relacionadas, manteniendo relaciones recíprocas que son determinadas por el contexto y encarnadas por los sujetos en cada situación.

Desde la Coordinadora apostamos por un modelo de desarrollo que ponga la vida en el centro, considere las diferentes voces y aborde las causas estructurales de la desigualdad de género desde una mirada de feminista, interseccional y decolonial que huya de las miradas impuestas desde Occidente y tenga en cuenta la diversidad de opresiones que atraviesan a las mujeres y las niñas, y cómo se articulan en cada contexto específico, así como subjetivamente, reconociendo su capacidad de acción y de organización.

1.2. Proceso participativo para el diseño de la política de género

La construcción de la política de género de la Coordinadora se ha llevado a cabo a través de la metodología COpEQ que, como técnica de investigación- acción, propicia que se revise el funcionamiento organizacional, se identifiquen aquellos aspectos que se quieren cambiar y se generen los procedimientos y herramientas para que se produzcan. Todo ello a través técnicas participativas con enfoque de género.

El diseño de la política de género ha generado un proceso de aprendizaje y reflexión colectiva a través del cual se han identificado dinámicas internas, rutinas de funcionamiento y marcos interpretativos que eran necesarios revisar para poner en marcha estrategias para la transversalización de la perspectiva de género en la Coordinadora. A su vez, se han diseñado contenidos comunes de forma cooperativa para la construcción de la política de género, incorporando las diferentes visiones y matices y atendiendo a la doble dimensión entidades/Coordinadora. Ha sido un proceso enriquecedor e ilusionante, que ha ayudado a consolidar la misión, la visión y los valores de la Coordinadora, así como las líneas estratégicas, los compromisos y las apuestas para la transversalización del enfoque de género para garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres en las políticas de cooperación.

2. Fundamentación de la política de género

La política de género de la Coordinadora se nutre de diversas fuentes teóricas para garantizar un marco de Derechos Humanos en la cultura, las estructuras y los procesos en coherencia con un marco jurídico y estratégico específico.

2.1. Plan Estratégico de la Coordinadora 2012-2016 (PE 12-16)

Este marco fue el resultado de un proceso de reflexión que se inició en 2010, que contó con un amplio grado de participación directa y a través de los diversos grupos de trabajo.

La Coordinadora asumió el desarrollo de sus funciones en base a la estructuración y priorización de las siguientes líneas estratégicas: incidencia política, comunicación y cambio social, y coordinación y fortalecimiento del sector; y bajo la aspiración de consolidarse como actor de referencia en el tercer sector y facilitador de los procesos derivados de las líneas descritas.

El contexto en el que fue aprobado el PE 12-16 se vio rápidamente marcado por la crisis financiera, económica, política, ecológica y social. Se trataba de una crisis a nivel global, pero que, en esos momentos, comenzó a tener especial incidencia en España. Esta coyuntura hizo necesario ya en 2013 un ejercicio de relectura de las líneas estratégicas y las líneas de acción, que fueron aprobadas por la Asamblea General y

que están recogidas en el documento "Marco de acción bienal y plan de trabajo 2013".

A partir de ese momento, la junta de gobierno identificó la necesidad de profundizar en el análisis del contexto desde nuestra identidad como actores sociales, con el objetivo de repensar el papel de la Coordinadora y de las propias organizaciones en el cambio social. Así, se inició el proceso de prospectiva que permitió desde 2013 ir acompasando reflexión y acción.

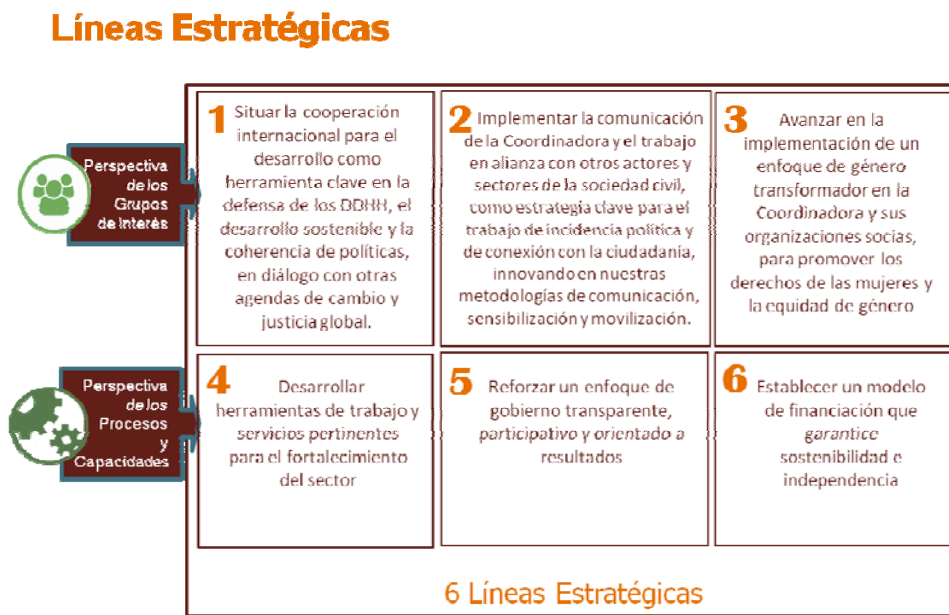
2.2. Proceso de Prospectiva 2016-2018.

Tras más de un año de reflexión conjunta entre las socias de Coordinadora y los diferentes grupos de trabajo que la integran, en la Asamblea General de 2015, se establecieron acuerdos sobre las siguientes ideas fuerza:

- > continuar el trabajo de incidencia política de la Coordinadora en cuanto a la defensa de la política de cooperación internacional al desarrollo como una política pública.
- > reforzar el papel de la Coordinadora como sujeto político en relación a la defensa de los Derechos Humanos desde una visión global, que permita un desarrollo igualitario y sostenible centrado en las personas, conectando realidades y tomando posición en relación a nuestro contexto más cercano.
- > poner en el centro de la incidencia la lucha contra las causas que provocan la pobreza y la desigualdad, la defensa y universalización de los Derechos Humanos, en sentido amplio, la defensa de los bienes públicos globales y la justicia global.
- > ampliar y mejorar las alianzas estratégicas con redes y plataformas nacionales e internacionales que trabajan por una justicia global, especialmente en las de los países de intervención, así como mejorar las que ya existen, y que se producen más a nivel sectorial o temático (salud, migración, medio ambiente).
- > buscar ser parte de los nuevos marcos de acción colectiva y movilización que vaya más allá de nuestro sector y trabajar por un mayor acercamiento a la ciudadanía, con una educación para el desarrollo crítica, una comunicación transformadora, y una mayor transparencia y rendición de cuentas a la ciudadanía.
- > tener mayor permeabilidad, cercanía y horizontalidad entre territorios y que favorezca una acción más articulada todo el Estado. La dimensión de articulación territorial se ve clave.
- > poner en valor la trayectoria de la Coordinadora en todos estos años y su representatividad como un actor comprometido en el desarrollo y más específicamente en el sector de cooperación.

2.3. Marco Estratégico 2019-2022 (ME 19-22).

El ME 19-22 ha sido elaborado reuniendo y consolidando los frutos de diferentes herramientas de diagnóstico y análisis (encuestas, talleres participativos...) en las que, desde el último trimestre 2017 y durante 2018, se han recogido propuestas, debates y aportaciones contando con una amplia participación de las organizaciones socias. Las líneas estratégicas definidas son las siguientes:



Uno de los elementos fundamentales en este ME 19-22 es el de la apuesta de la Coordinadora por la equidad de género. Para ello se va a focalizar en:

- a) Velar por la transversalización de la equidad de género en las acciones tanto internas como externas de las organizaciones socias y entidades asociadas, así como de la propia Coordinadora (equipo técnico y junta de gobierno).
- b) Fortalecer y visibilizar el compromiso político con la equidad de género y todos los derechos de las mujeres en el ámbito nacional e internacional en alianza con organizaciones y redes feministas y de defensa de derechos de las mujeres.

3. Alcance y ámbitos de aplicación de la política de género

La política de género de la Coordinadora supone una herramienta de trabajo para orientar la incorporación del enfoque de género en todos los procedimientos vinculados de manera específica a su estructura y su filosofía y que, además, pueda ser asumida por las entidades que la componen, alcanzando al conjunto de la estructura de la Coordinadora.

El ámbito temporal del documento se circunscribe al periodo 2019-2022, por lo que tendrá que ser adaptado en el caso de que se produzcan cambios en la normativa estatal o comunitaria o en las orientaciones estratégicas de la Coordinadora.

Las estrategias de aplicación que estructuran la política de género deben ser asumidas por la junta de gobierno de la Coordinadora y el equipo técnico, además de integrarlas en los diferentes espacios de participación (nodos, comisiones, 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 política de género de la Coordinadora a todas las entidades miembro, entidades asociadas y las coordinadoras autonómicas que configuran la red estatal de organizaciones y plataformas sociales 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 política de género 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.

4. Definición de la política de género en la Coordinadora

4.1. Objetivos y estrategias de aplicación

La política de género de la Coordinadora tiene como finalidad establecer un marco de trabajo con enfoque de género, para lo cual que se plantea la consecución de los siguientes objetivos, y estrategias de aplicación.

O.G.1 Integrar en todos los procesos organizativos la perspectiva de género, para que la misión, la estructura y las personas vinculadas a la Coordinadora y a sus entidades respondan a un modelo de gestión basado en la igualdad y la no discriminación.

- 1.1. Asentar e institucionalizar el compromiso con la igualdad de género y la transversalización de género en la Coordinadora y en sus entidades como una seña de identidad, afianzando el compromiso de la junta de gobierno y estableciendo un marco de acción que impulse dicho compromiso.
- 1.2. Transitar hacia una cultura organizacional orientada a la economía de los cuidados y a la corresponsabilidad en todos los niveles.
- 1.3. Generar espacios, canales y procesos para el seguimiento y el trabajo en torno a la política de género/transversalización de género desde una perspectiva interseccional, facilitando la implementación de la misma.

O.G.2 Promover un marco de intervención comprometido con la lucha por la erradicación de las desigualdades de género, incidiendo en la mejora de los derechos humanos en los programas, sensibilización e incidencia política de la Coordinadora.

2.1 Impulsar la apropiación de la política de género de la Coordinadora por parte de las entidades que componen la Coordinadora, promoviendo e impulsando la elaboración de una política de género propia en cada entidad.

2.2 Aumentar los procesos de formación, sensibilización y capacitación en materia de igualdad de género de las entidades que componen la Coordinadora, dotándoles de los recursos necesarios para ello.

2.3 Afianzar alianzas para reforzar el compromiso con la igualdad de género y la transversalización de género.

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

O.G.3. Favorecer la plena y efectiva participación de las mujeres en la vida política, económica y pública, potenciando el compromiso con la igualdad de género y la transversalización de género en las entidades que componen la Coordinadora.

3.1 Comunicación externa con enfoque feminista.

3.2 Incidencia política desde la perspectiva de género.

5. Recursos

El equipo técnico y la junta de gobierno de la Coordinadora serán los principales agentes encargados de impulsar y promover la política de género a todos los niveles de trabajo. Cuentan igualmente con el conocimiento y colaboración de las organizaciones socias, gran parte de las cuales se integran en los grupos de trabajo existentes. La Coordinadora tiene la voluntad y asume el compromiso de habilitar los recursos necesarios para que el equipo técnico, la junta de gobierno y las organizaciones socias puedan implementar esta política, siendo una de las líneas de acción más inmediatas la búsqueda proactiva de recursos económicos que permitan, entre otras acciones, reforzar su puesta en marcha y su aplicación.

6. Comunicación

El éxito y el impacto de la implementación de una política de género dependen en gran medida de las actividades para su comunicación y difusión, tanto de carácter interno como externo a la entidad. La política de género orienta posibles acciones interconectadas, diseñadas para mantener un posicionamiento concreto frente a la igualdad de género.

Se trata, pues, de una definición de la Coordinadora que debe ser proyectada socialmente para lograr una implantación efectiva con un carácter mantenido en el tiempo, con una visión a largo plazo. Asimismo, es necesario transmitir la filosofía de actuación a las entidades de la Coordinadora. Bajo la supervisión de la dirección y en colaboración con distintas vocalías de la junta de gobierno de la Coordinadora, las acciones de comunicación garantizarán que la política de género cuenta con estrategias comunicativas efectivas para la transformación y coherentes con los valores de la organización.

Asimismo, todas las líneas de trabajo de Coordinadora deberán estar en sintonía con su política de género, entre las principales, mencionamos: la defensa de la política de cooperación como política pública, la Agenda 2030, la crisis de migración y refugio, la movilización ciudadana, la educación para la ciudadanía global y la comunicación para la transformación. Esta última, propiciará la difusión de mensajes que contribuyan a la incidencia y defensa de la política de género, con el fin último de fomentar conciencia crítica transformadora en la sociedad.

Es fundamental, asimismo, establecer acciones comunicativas para desarrollar con otras redes y organizaciones y apoyar, de esta manera, a las organizaciones y las Coordinadoras Autonómicas miembro a conocer y apropiarse de la política de género de la Coordinadora.

7. Sistema de seguimiento

El presente documento se vincula de forma más directa a una de las líneas del ME 19-22 de Coordinadora (línea estratégica 3: *Avanzar en la implementación de un enfoque de género transformador en la Coordinadora y sus organizaciones socias, para promover todos los derechos de las mujeres y la equidad de género*). El propio ME 19-22 define un sistema de seguimiento con dos niveles principales:

- > Nivel estrategia. Seguimiento de los cambios estratégicos, metas y líneas estratégicas a través del cuadro de mando.
- > Nivel operativo. Seguimiento del plan operativo anual de cada una de las áreas y grupos de trabajo de Coordinadora.

Para el plan operativo anual, se definen igualmente dos espacios de trabajo, interrelacionados entre sí:

- > Nodo de acción externa; vinculado a las líneas estratégicas del ME 19-22 que tienen que ver con el trabajo de Coordinadora hacia el exterior.
- > Nodo de acción interna; vinculado con las líneas del ME 19-22 que se orientan al trabajo interno, más la parte que corresponde a la línea estratégica de género.

Ambos, son espacios de articulación entre el equipo técnico, la junta de gobierno y los espacios de trabajo de la Coordinadora. Tienen como misión hacer seguimiento del plan de trabajo, integrando la participación de todas las instancias implicadas y tomando decisiones cuando se requiera y, en su caso, preparando los debates y la información para la toma de decisión final por parte de la junta. Por tanto, las pautas de seguimiento de la política de género se integrarán en estos niveles y nodos de manera transversal y se creará una comisión de igualdad para el seguimiento específico de la política de género.

Se propone el siguiente sistema de indicadores que permita la evaluación continuada durante todo el proceso en tres niveles de análisis: Misión, estructura y personas.

Nivel	Indicadores de seguimiento para la política de género
MISIÓN	<ul style="list-style-type: none"> a) Número de referencias explícitas en todos los documentos de misión, institucionales y estratégicos a la apuesta por la igualdad de género/feminismo. b) Existe un análisis específico de género en el informe del sector. c) Número de adhesiones y apoyo explícito a campañas/manifiestos/comunicados del movimiento feminista. d) Número de participantes e intervenciones en eventos/reuniones de la Coordinadora, por género. e) Existe un documento de la política de género público, visible y divulgado. f) Se conoce el nivel de satisfacción de las socias con la política de género. g) Número de entidades/organizaciones que se definen como feministas o lo explicitan. h) Existe un protocolo contra el acoso sexual/laboral implementado por la Coordinadora y las entidades.
ESTRUCTURA	<ul style="list-style-type: none"> a) Incluidos los indicadores de la política de género en la Herramienta de Transparencia y Buen Gobierno. b) Número de organizaciones pertenecientes al grupo de género y participando activamente. c) Desagregación de datos por género en órganos de gobierno y grupos de trabajo. d) Número de materiales y herramientas editadas sobre el enfoque de género en la Coordinadora. e) Número de entidades que cuentan con una política de género propia. f) Se reactiva la Red de Grupos de Género Autonómicos (Red GGEA). g) Número de organizaciones socias que solicitan a la Coordinadora apoyo para mejorar o aplicar su propia política de género o asumen la de la Coordinadora. h) Número de organizaciones feministas colaboradoras y /o asociadas. i) Existen recursos específicos suficientes para implementar la política de género. j) Número de personas de Coordinadoras Autonómicas que participan en los grupos de género. k) Número de grupos de trabajo que conocen y se apropian de la política de género. l) Criterios de la política de género incorporados en las evaluaciones que se realicen, en la herramienta de transparencia y buen gobierno, código de conducta e imágenes. m) Aprobados y revisados anualmente los recursos económicos y de personal para la implementación de la política de género.

Nivel	Indicadores de seguimiento para la política de género
PERSONAS	<ul style="list-style-type: none"> a) Número de formaciones implementadas y personas participantes en el periodo 2019-2022. b) 50 mujeres portavoces en la base de datos de comunicación. c) Existe personal técnico específico para implementar la política de género. d) Participación 50/50 de mujeres/hombres en puestos de dirección, decisión y en todos los espacios de participación de la Coordinadora. e) Se incorpora a las políticas de contratación de personas y servicios de terceros, cláusulas que incorporen conocimiento, experiencia y capacidad para aplicar el enfoque de género y criterios de conciliación. f) Existe una encuesta de satisfacción de las personas en relación con la política de género. g) Número de formaciones orientadas a la mejora de las capacidades de la junta de gobierno, del equipo técnico y de las organizaciones socias de la Coordinadora.

Recomendaciones a futuro

La puesta en marcha de la política de género de la Coordinadora requiere de una planificación de líneas de acción y actuaciones concretas que posibiliten la materialización de las orientaciones que se recogen en el documento, fruto del proceso de sensibilización, reflexión y capacitación para fortalecer la perspectiva de género en la Coordinadora.

Se recomienda que, desde la Coordinadora, desde las estructuras existentes, se aborde el diseño de planes operativos anuales o bianuales en los que se dote de contenido a las estrategias de aplicación para ser implementadas.

Durante este proceso se han ido recogiendo y sistematizando posibles acciones, susceptibles de ser incorporadas a las estrategias de aplicación de la política de género, presentadas a continuación, en función de a quién debería ir dirigida cada una de ellas.

Dirigida a:	Posibles acciones
COORDINADORA	Incorporar la perspectiva de género en la misión, visión, valores de la Coordinadora.
	Transversalización de la perspectiva de género en los diferentes grupos de trabajo de la Coordinadora.
	Acuerdo de mínimos vinculante en materia de igualdad y transversalización de género (apropiación de la política de género) en los procesos de acceso a la Coordinadora.
	Transversalización de la política de género a los documentos de la Coordinadora.
	Generar un comité de seguimiento de la política de género de la Coordinadora

Dirigida a:	Posibles acciones
	(representación diversa de entidades y órganos de la Coordinadora).
	Indicadores de seguimiento de la política de género en la Herramienta de Transparencia y de Buen Gobierno.
	Procesos de formación de género para la junta de gobierno, el equipo técnico y las organizaciones socias de la Coordinadora.
	Generación de espacios de reflexión en torno a la política de género.
	Formación y experiencia en género de todas las consultorías que se contraten.
	Generar espacios y canales para la difusión del trabajo específico del Grupo de Género.
	Auditorías de género en el plan de trabajo de la Coordinadora.
	Incorporación de la perspectiva de género en la comunicación interna de la Coordinadora.
	Reservar espacios fijos para la comunicación en relación a la política de género.
	Establecer indicadores de seguimiento específicos de la política de género.
	Contar con datos desagregados por género en órganos de gobierno y espacios de participación (nodos, comisiones y grupos de trabajo).
ENTIDADES	Establecer indicadores de seguimiento de la apropiación de la política de género por parte de las entidades que componen la Coordinadora.
	Establecer espacios de formación en género para las entidades que componen la Coordinadora.
	Establecer espacios para compartir buenas prácticas en transversalización de la perspectiva de género en las entidades que componen la Coordinadora.
	Participación rotativa de todas las entidades en la comisión de igualdad para el seguimiento de la política de género.
	Incorporar la aceptación de la política de género en el procedimiento de acceso a la Coordinadora.
SOCIEDAD/ CONTEXTO	Comunicación con enfoque feminista.
	Establecer alianzas estables con organizaciones feministas.
	Código ético con perspectiva de género en comunicación e imagen.
	Generar una base de datos de portavocías de mujeres por temas con mirada interseccional. También de organizaciones socias en los países.
	Participación en redes de cooperación para el desarrollo y género.
	Realizar un seguimiento del marco normativo:
	<ul style="list-style-type: none"> > Informes sombra. > Espacios de incidencia de género. > Acciones específicas: litigios. > Vincular campañas de defensa de derecho internacional con acciones locales.