

Términos de referencia para la evaluación intermedia de la Política de Género de La Coordinadora de Organizaciones para el Desarrollo

1. ENTIDAD CONTRATANTE

La Coordinadora de Organizaciones para el Desarrollo (La Coordinadora) es una red formada por 75 organizaciones socias, seis asociadas y 17 coordinadoras autonómicas, en total, más de 600 organizaciones que trabajan en 105 países en la defensa de derechos humanos, la igualdad de género y la protección del planeta. Nuestra misión "es articular espacios de encuentro, debate, reflexión y acción conjunta de las plataformas y organizaciones de la sociedad civil miembro que trabajamos por el desarrollo sostenible, la solidaridad internacional y la justicia global desde: la cooperación al desarrollo; la acción humanitaria; la educación para la ciudadanía global; el comercio justo; la defensa de los derechos humanos, la igualdad de género y el fomento de la paz. Siendo conscientes de la necesidad de aplicar una perspectiva de género interseccional para lograr estos fines [...]".

Para más información pueden consultar nuestra página web: <http://coordinadoraongd.org/>

2. ANTECEDENTES

A lo largo de su historia La Coordinadora ha recogido en sus Estatutos y en el Código de Conducta su convencimiento de que la participación de las mujeres en todas las esferas, en igualdad de condiciones que los hombres, es una condición indispensable para el desarrollo. El Código de Conducta define el concepto de género como aquel que "designa lo que en cada sociedad se atribuye a cada uno de los sexos, es decir se refiere a la construcción social del hecho de ser mujer u hombre, a la interrelación entre ambos y las diferentes relaciones de poder/subordinación en que estas relaciones se presentan. El sistema y las relaciones de género afectan a todas las relaciones sociales, definiendo los diferentes roles, comportamientos, actitudes y valores que son internalizados por mujeres y hombres en sus procesos de socialización. El actual sistema de género coloca a las mujeres en posición de inferioridad y subordinación haciendo de las relaciones de género una dimensión de la desigualdad".

Los actuales Estatutos recogen este compromiso de trabajo por la igualdad de género y por la transversalización de la perspectiva de género, para lo cual esta política se constituye en su instrumento principal.

El Marco Estratégico 2019-2022 de La Coordinadora prorrogado hasta 2024 (ME 19-24) con el visto bueno de la Asamblea 2023, recoge que para trabajar por la igualdad entre mujeres y hombres se hace necesario que tanto La Coordinadora como el resto de organizaciones miembro, 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 mismo, el ME 19-24 contempla entre sus 6 líneas estratégicas una línea específica para “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. (...) 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”.

La Política de Género de La Coordinadora fue aprobada por su Asamblea General de abril de 2019. Es el resultado de un proceso de reflexión y trabajo conjunto con sus organizaciones socias, que permitió recoger propuestas, debates y aportaciones desde diferentes espacios y metodologías de participación.

Su definición transcurrió a la par que la construcción del ME y puesto que éste se ha prorrogado hasta finales de 2024, se acordó igualmente ampliar el periodo de vigencia de La Política de Género. De igual manera, los procesos de evaluación de la Política de Género y del Marco Estratégico de La Coordinadora, se van a realizar de forma paralela en el tiempo.

3. OBJETO DE LA CONSULTORÍA

Realizar la evaluación intermedia de la Política de Género de La Coordinadora 2019-2024 (en adelante PG 19-24) y recomendaciones para el diseño de la siguiente Política de Género plurianual (2025-2030).

Las personas o entidades interesadas deben presentar una propuesta metodológica de acuerdo con los presentes términos de referencia, incluyendo: metodología, cronograma de actividades, currículo del personal implicado y presupuesto.

4. DESCRIPCIÓN Y ALCANCE DEL TRABAJO

Finalidad de la evaluación:

- ✓ Recoger las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades de la Política de Género en términos de los resultados alcanzados y procesos impulsados.
- ✓ Plantear recomendaciones de mejora.
- ✓ Definir orientaciones o pautas para la elaboración de la siguiente Política de Género de La Coordinadora para el periodo 2025-2030.

El proceso para esta evaluación será necesariamente participativo. Para ello la entidad o persona consultora establecerá contacto con las entidades socias, el Equipo Técnico, y con los espacios de participación interna existentes: Grupos de Trabajo, Red de Coordinadoras Autonómicas (Red Autonómica) y Junta de Gobierno.

El proceso será inclusivo. Parte importante del trabajo de La Coordinadora se realiza en relación con otras redes y plataformas tanto formales como informales. Estos espacios deberán tenerse en cuenta durante la evaluación.

La Coordinadora designará las personas de referencia para coordinar, apoyar y dar seguimiento al trabajo de la entidad o persona consultora.

5. METODOLOGÍA Y GESTIÓN DEL TRABAJO

Bajo la supervisión de la dirección y de la coordinación del área de fortalecimiento y en coordinación con la vocalía de feminismos, la entidad o persona/s consultora/s establecerá un modelo de trabajo donde exista un flujo de información y comunicación constante, que permita conocer en todo momento la evolución de las tareas y detectar posibles incidencias con la mayor antelación posible para definir una solución. Se acordará una periodicidad para el reporte de la información.

Deberán plantearse herramientas cualitativas de recogida de información y evaluación. Las herramientas han de poder combinarse, deben garantizar una muestra representativa y una validez de los resultados obtenidos. El enfoque deberá ser participativo, de construcción colectiva en el diagnóstico que oriente la futura política, con métodos que permitan escuchar y respetar los saberes locales.

El proceso de evaluación intermedia de la Política de Género deberá estar coordinado con el proceso evaluador del Marco Estratégico de La Coordinadora, y deberá incluirse en el cronograma de trabajo.

Los productos esperados son los siguientes:

- a) Borrador de informe de evaluación.
- b) Informe final de evaluación que incorpore los ajustes derivados de la revisión y resumen ejecutivo
- c) Recomendaciones con las principales líneas de orientación para la futura Política de Género de La Coordinadora para el periodo 2025-2030.

6. PERIODO DE EJECUCIÓN Y CALENDARIO

La consultoría se desarrollará desde octubre a diciembre de 2023, pudiendo ampliarse excepcionalmente el período de finalización hasta febrero de 2024.

Las características y extensión de estos productos, así como la forma de presentación de resultados, se establecerán con la entidad o persona seleccionada. A modo de orientación se propone el siguiente calendario de entrega de productos:

Nº	Entregables de los productos	Fecha estimada de entrega
1º	Borrador de informe de evaluación	noviembre-diciembre 2023
2º	Informe final de evaluación que incorpore los ajustes derivados de la revisión y resumen ejecutivo	diciembre 2023-febrero 2024

3º	Recomendaciones con las principales líneas de orientación para la Política de Género de La Coordinadora para el periodo 2025-2030	diciembre 2023-febrero 2024
----	---	-----------------------------

7. PERFIL DE LA PERSONA O ENTIDAD CONSULTORA

- ✓ Profundo conocimiento de los estándares, enfoques y marcos normativos relativos a la igualdad de género, feminismos y los derechos de las mujeres. Se valorará formación especializada relacionada con los temas que trabaja el tercer sector y las organizaciones de desarrollo.
- ✓ Experiencia laboral en el ámbito del tercer sector, especialmente en el ámbito español, y en particular en organizaciones de desarrollo.
- ✓ Experiencia profesional en investigación, análisis, diagnóstico y/o evaluación de estrategias y/o políticas de género.
- ✓ Experiencia profesional en evaluaciones, valorándose la realización de evaluaciones de procesos intra organizacionales de género.
- ✓ Formación especializada en planificación y evaluación estratégica. Se valorará positivamente experiencia y/o manejo de indicadores específicos de género e información de cómo se han trabajado en los diferentes desempeños profesionales acometidos.
- ✓ Se valorará conocimiento y/o experiencia en el marco de los feminismos.
- ✓ Se valorará positivamente el manejo del enfoque decolonial al análisis y evaluación de la política de género.
- ✓ Se valorará la presentación de experiencias anteriores similares a la consultoría que nos ocupa.

8. PREMISAS DE LA CONSULTORÍA

- ✓ Adecuar la propuesta seleccionada a los requerimientos de La Coordinadora, incluyendo un plan de trabajo con cronograma detallado, que sirva como documento de referencia para todo el proceso de elaboración de la evaluación intermedia de la Política de Género.
- ✓ Mantener una relación y flujo de comunicación constante con las personas de referencia de La Coordinadora, incluyendo los resultados de los diferentes procesos participativos.
- ✓ Garantizar una correcta difusión y comunicación del proceso, la metodología, los momentos clave para participar y los resultados.
- ✓ Promover la participación de las socias directamente o a través de los grupos de trabajo y de la Red Autónoma.

A lo largo del proceso de evaluación deberá contemplarse:

- ✓ Independencia e imparcialidad: la persona o entidad consultora deberá garantizar su independencia respecto del objeto analizado.
- ✓ Anonimato y confidencialidad: durante el desarrollo de la consultoría se deberá garantizar el respeto a la intimidad y el adecuado tratamiento de los datos personales acorde a la normativa vigente al respecto.
- ✓ Incidencias: En el supuesto de la aparición de problemas durante la realización del trabajo, en cualquiera de sus fases, éstos deberán ser comunicados inmediatamente a la dirección de La Coordinadora. De no ser así, la existencia de dichos problemas en ningún caso podrá ser

utilizada para justificar el incumplimiento de lo establecido en el pliego de condiciones de esta consultoría.

- ✓ Los productos realizados por esta consultoría son propiedad de La Coordinadora.

9. PRESUPUESTO Y FORMA DE PAGO

El coste máximo de la consultoría asciende a 4.100 euros (impuestos incluidos).

La forma de pago será la siguiente: 50% a la entrega del primer borrador, 50% a la finalización del trabajo y entrega de los productos finales.

10. PLAZO Y FORMA DE ENTREGA DE SOLICITUDES

Las propuestas se enviarán firmadas y/o selladas a la siguiente dirección de correo electrónico: rrhh@coordinadoraongd.org (esta dirección de correo no admite consultas) **antes del 30 de septiembre de 2023**. Se indicará en el asunto del correo **REFERENCIA: EVALUACION INTERMEDIA PG-Coordinadora**.

Las solicitudes deben incluir como mínimo:

- ✓ Perfil de la entidad, perfil del equipo consultor (CV con detalle de la experiencia profesional si la propuesta la envía una persona autónoma).
- ✓ Propuesta económica (impuestos incluidos).
- ✓ Propuesta técnica y metodológica.

Se sugiere solicitar acuse de recibo automático; La Coordinadora no se hace responsable de la no recepción de candidaturas por problemas informáticos. Sólo se enviará contestación a las propuestas preseleccionadas.

Nota. Para más información sobre esta oferta, consultar nuestra página Web www.coordinadoraongd.org, en su apartado Empleo; en caso de no encontrarla aquí publicada se entenderá que el proceso de selección se ha cerrado.