

A stylized illustration in shades of blue and red depicting a group of people in a meeting or discussion. The figures are simplified, with some wearing hats or headgear. The background is a gradient of blue, and there are thick, flowing red and blue lines overlaid on the scene.

Eragin politikorako
eredu dokumentua

Documento marco
para la incidencia política



EUSKADIKO GGKEen
KOORDINAKUNDEA

COORDINADORA
de ONGD EUSKADI

La equidad de género en la cooperación vasca

(Documento aprobado en la Asamblea General del 29 de junio de 2018)



EUSKADIKO GGKEen
KOORDINAKUNDEA
COORDINADORA
de ONGD EUSKADI

www.ongdeuskadi.org



GARAPENERAKO
LANKIDETZAREN
EUSKAL AGENTZIA
AGENCIA VASCA DE
COOPERACIÓN PARA
EL DESARROLLO



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

1. Introducción

Tanto las ONGD como las instituciones vascas llevamos un recorrido de varios años en la implementación de la perspectiva de género en nuestro trabajo, y esto ha supuesto que el trabajo en esta materia constituya una de las señas de identidad de la cooperación vasca, no solo en los procesos que apoyamos en otros contextos, sino también en nuestro trabajo aquí y en la revisión de nuestras prácticas organizativas.

En la Coordinadora de ONGD de Euskadi, el trabajo de implementar la perspectiva de género en el sector de la cooperación ha sido una apuesta contundente desde la creación de un grupo de género, por decisión de la Asamblea General del año 2000. Así, hemos acompañado a las organizaciones que la integran en los avances en esta materia, por ejemplo, en la profundización de los discursos relacionados con la equidad de género en contextos tan diversos como en los que está presente la cooperación vasca, en la incidencia política en las instituciones públicas o en la revisión de las propias prácticas organizativas.

Durante estos años se han dado avances significativos tanto en el ámbito de las políticas públicas como en el compromiso de las organizaciones que integran la Coordinadora de ONGD de Euskadi. Un hito que queremos destacar en el recorrido del compromiso de las ONGD, y de la propia Coordinadora de ONGD de Euskadi, es la aprobación de la Política de Género en la Asamblea General de 2012.

Esta política, en una de las 6 líneas de intervención acordadas, se refiere específicamente al ámbito de las políticas de cooperación, y establece el objetivo de conseguir coherencia en la transversalidad de género en todos los posicionamientos, actividades y documentos que realice, o en los que participe. A la hora de concretar estas líneas de intervención en acciones específicas se señala lo siguiente: "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".

Este compromiso se ha venido cumpliendo, al menos en lo referente a los documentos institucionales más relevantes, desde el año 2000, a través de aportes que específicamente realizaba el Equipo de Género y que, posteriormente, eran debatidos y consensuados para ser presentados como Coordinadora. Sin embargo, en la propia Política de Género se incluía otra acción específica dirigida precisamente a consensuar unos requisitos mínimos en cuanto a equidad de género para todo documento dirigido a instituciones públicas. Precisamente en cumplimiento de esta acción específica incluida en la Política de Género, se redacta este documento marco, fruto del trabajo de muchos meses del Equipo de Género.

También queremos puntualizar en esta introducción que las propuestas que se realizan a las administraciones públicas en este documento están pensadas para las instituciones que generan políticas de cooperación, ya que consideramos que el nivel de exigencia no sería acorde para todas las entidades con convocatoria pública de cooperación. En concreto, las propuestas de este documento están dirigidas a la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo, las 3 Diputaciones Forales y los 3 Ayuntamientos capitalinos.

2. Enfoque

Partiendo de los compromisos asumidos en la Política de Género de la Coordinadora de ONGD de Euskadi, nuestro marco de referencia o enfoque está compuesto por una triple estrategia:

a) Transversalidad de género

Se 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. Además, permite que dicha equidad permee en la organización y no excluye la necesidad de un área o equipo de género que apoye y dé seguimiento en la transversalización, pero requiere compromiso 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.

Trabajar desde la transversalidad de género en las políticas públicas implica, entre otras cuestiones:

- Que la categoría género se incorpora a todas las fases y herramientas de la política como cuestión principal. Así, se tiene en cuenta la desigual situación y posición de hombres y mujeres y el compromiso para superar esta, en las fases de diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación y en los distintos instrumentos que desarrollen la política.
- Que esta incorporación no solo se da discursivamente, sino también en la implementación práctica. Para ello, resulta fundamental contar con planificación, personal y presupuestos específicos que permitan desarrollar este enfoque.
- Que este enfoque atraviesa la totalidad de la política y se integra en todos los ámbitos (cooperación, educación para la transformación social, acción humanitaria, etc.) y en todos los tipos de actuaciones (cooperación directa, líneas de subvenciones, etc.).

b) 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.

Esta estrategia apuesta por definir acciones positivas que aseguren la participación equitativa de mujeres y hombres en todos los espacios de la organización. Trabajar desde el empoderamiento de mujeres en las políticas públicas implica:

- Tener claridad de qué hablamos cuando mencionamos el empoderamiento de las mujeres: procesos de toma de conciencia individual y colectiva de las mujeres, sobre su situación de desigualdad y su organización para erradicar esta. Son procesos de larga duración, integrales (diferentes ámbitos de autonomía, económica, física, política...) y que abordan los niveles individuales y colectivos.
- Es una estrategia necesaria y complementaria a la transversalización de género y que debe contar con un compromiso explícito de la administración (sectores, medidas específicas, compromisos presupuestarios, etc.).

c) 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 inequidades. 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 de "cambio organizacional pro-equidad de género" 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.

Trabajar desde el cambio organizacional pro-equidad de género en las políticas públicas implica:

- Apoyar estos procesos en los diferentes agentes de la política, fundamentalmente las ONGD como agente principal, a través de la promoción de procesos de reflexión, instrumentos específicos, etc.

- Trabajar hacia dentro de la propia administración, dotándose de políticas y recursos que permitan incorporar estas reflexiones a su práctica cotidiana.

A este marco debemos sumar los aportes y reflexiones realizadas por el feminismo en los últimos años desde múltiples espacios y miradas (movimiento social, ámbito académico, organizaciones, instituciones...). Sin dejar de lado los pilares anteriormente presentados, la situación de crisis global ha puesto encima de la mesa la necesidad de ampliar y profundizar la mirada. Como ya se ha ido apuntando en distintos encuentros feministas latinoamericanos, encuentros de economía feminista y/o las Jornadas Feministas Estatales celebradas en Granada en 2009, se ve necesario trabajar sobre la mirada integral de los diferentes sistemas de dominación y sobre los vínculos estrechos entre patriarcado y capitalismo. Así, ideas como la sostenibilidad de la vida, los aportes sobre las nuevas masculinidades, la interseccionalidad, la diversidad sexual... son aportes fundamentales a este enfoque.

Consideramos que las políticas de cooperación no pueden estar ajenas a estas reflexiones y que deben incorporarlas a su hacer. Resulta indispensable que las administraciones, en sus distintos niveles, se doten de marcos teórico-político claros, aterrizados y con potencial transformador. Y que estos enfoques sean una guía que oriente la definición de todos los instrumentos de los que se dota la política para su desarrollo.

Sobre el tipo de política pública

En esta apartado incluimos algunas ideas de carácter general sobre el tipo de política pública que consideramos necesaria para poder lograr un verdadero enfoque de género y feminista.

- Que sea una política coherente y transparente. Entendemos la coherencia por un lado a nivel interno, es decir, en la política de cooperación que desarrolle cada administración, dotando a la misma de un enfoque común a todas sus acciones y de los recursos y tiempos necesarios para desarrollarla. Se debe garantizar que se transversaliza el enfoque de género no solo en las propuestas hacia afuera de las administraciones, sino al interno de las mismas. Y por otro lado, entendemos que tiene que ser coherente con otros ámbitos de la administración, buscando que la tan mencionada coherencia de políticas se haga tomando en cuenta el enfoque de género y feminista. Sobre la transparencia, resulta necesaria que la información sea accesible y clara, y que se establezcan mecanismos de seguimiento y auditoría al desarrollo de las políticas.
- Que apoye procesos y no se limite a iniciativas puntuales. Que adquiera compromisos más en el medio y largo plazo.

- Basada en la corresponsabilidad. Que asuma el papel que se tiene como administración pública y que se trabaje en alianza con otros agentes de la sociedad civil (ONGD, movimientos sociales, organizaciones del Sur global...) para lograr las transformaciones que se proponen.
- Construida desde procesos participativos, donde se tome en consideración los aportes de la ciudadanía. No importan solo los contenidos, sino también las formas de hacer y construir esas políticas, desde una mirada feminista. Por ello, resulta central definir los espacios y procesos que permitan que esa participación sea de calidad.
- Que cuente con los recursos humanos y materiales necesarios para desarrollar esta política. Resulta necesario garantizar un compromiso presupuestario claro, blindando los fondos necesarios para trabajar el enfoque de género, y contar con equipos humanos formados en la temática, garantizando procesos de formación.
- Que se coordine con otras administraciones para el desarrollo de su apuesta por la equidad de género. Resulta necesario evitar la duplicidad de recursos y establecer, en la medida de lo posible desde marcos de actuación comunes y compartidos, cómo cada administración aporta desde su especificidad a estos. Para ello, resulta indispensable establecer espacios para la coordinación a diferentes niveles y valorar la complementariedad de los diferentes instrumentos existentes.

3. Sujetos

En este punto hacemos referencia a quienes consideramos son sujetos/agentes de estas políticas de cooperación y su papel en el desarrollo de estas desde la perspectiva de género.

1. Las ONGD del Norte y del Sur global son actores centrales de las políticas de cooperación. Las ONGD son agentes fundamentales para el desarrollo de las políticas de cooperación. En el caso concreto de su relación con las administraciones públicas y el trabajo sobre la incorporación de la perspectiva de género y feminista, creemos que esta debe darse en dos sentidos:

- Por un lado, la administración debe seguir promoviendo y facilitando este enfoque como transversal en todas las ONGD, apuntando a la importancia del trabajo interno de las organizaciones.

- Por otro lado, la administración debe aprender de las prácticas y experiencias de muchas ONGD con gran recorrido en la materia, y apoyar la sistematización y réplica de estos aprendizajes.

2. Resultan centrales las organizaciones de mujeres y el movimiento feminista, tanto del Norte como del Sur global.

Recogemos la definición de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo sobre organizaciones feministas: "Se han considerado organizaciones feministas a aquellas organizaciones de mujeres que en su documento principal se autodenominen feministas y/o que el objetivo general, las líneas y/o los sectores de trabajo que desarrollan estén orientados a la disminución de la brecha de las desigualdades de género, el empoderamiento de las mujeres y la defensa de sus derechos. Las áreas de trabajo estarán relacionadas con los pilares de la desigualdad, como violencia, derechos sexuales y derechos reproductivos, autonomía económica, participación e incidencia política, diversidad sexual, etc."

Creemos necesario asumir que los aportes desde el movimiento y las organizaciones han sido y son fundamentales para poder incorporar el enfoque de género y feminista a cualquier política, y que, por tanto, el vínculo y la alianza con este sujeto deben ser también centrales en las políticas de cooperación. Lejos de miradas instrumentales de esta relación, se buscará definir las herramientas y espacios para que esta participación del sujeto feminista sea empoderante y de calidad. Para ello, se identifican posibles medidas como la reserva de fondos, la definición de herramientas específicas y/o la participación en espacios de definición de la política.

3. A nivel de otras administraciones:

El papel de las administraciones públicas resulta central. Consideramos necesario, tal y como ya mencionábamos en el primer punto, que esta actuación pública se haga de manera coordinada, con criterios de complementariedad en los marcos e instrumentos que desarrollen el enfoque de género en las políticas de las administraciones públicas.

Creemos, además, que debe existir un consenso mínimo entre administraciones sobre los procedimientos.

Consideramos que se debe garantizar la presencia, en todos estos ámbitos de coordinación, de representantes del ámbito de la igualdad (al nivel que corresponda: político, técnico, organizaciones sociales).

La coordinación debe darse a tanto a nivel interinstitucional como interdepartamental. Además, la coordinación con los departamentos de igualdad de la propia institución debe ser prioritaria.

4. Instrumentos y herramientas. Subvenciones

Nos parece importante adecuar la distribución de los puntos en las baremaciones a los distintos instrumentos, tomando en cuenta su especificidad, pero siempre con el compromiso de incorporar la perspectiva de género en todos ellos. Para ello, entendemos que:

- Es necesario demandar claridad en la definición y en la aplicación de los criterios de baremación. Las organizaciones deben tener acceso a esta información. Se considera que este intercambio con la administración puede tener un valor pedagógico y de aprendizaje.
- Está bien contar con tablas desglosadas, eso sí, que no pierdan la mirada integral de las actuaciones.
- Debe existir un vínculo claro y un alto nivel de coherencia entre los documentos más políticos, los decretos, las órdenes, los formularios y las herramientas de seguimiento. En todos ellos, debe estar claramente incorporada la perspectiva de género.
- De la misma manera, los criterios de género deben estar incorporados en todas las herramientas de todas las líneas de subvención (programas, proyectos...), de todos los ámbitos de actuación (cooperación, educación para la transformación social, acción humanitaria...). Nada es neutro al género, por lo tanto en todas las líneas y ámbitos se debe tomar en consideración la transversalización del enfoque de género.
- Uno de los temas que se consideran fundamentales es el de considerar la transversalización de género como criterio excluyente, es decir, no se podría aprobar ninguna actuación que no cumpla unos mínimos en transversalización de género. Entendemos que esta es una cuestión que las administraciones deben garantizar en cumplimiento de la Ley de Igualdad (no apoyar ninguna actuación que genere desigualdad). Respecto a esos mínimos en la aplicación del criterio excluyente:
 - Debemos solicitar claridad a las administraciones.
 - Consideramos que tienen que responder al carácter político y transformador del enfoque, y no solo a ver el género como una categoría de análisis. Así,

frente a criterios de baremación que colocan ese mínimo requisito obligatorio en, por ejemplo, desagregar la población por sexos y hacer diagnósticos que sitúen a mujeres y hombres en esos contextos analizados, proponemos que ese mínimo se integre también en elementos vinculados a lo que se quiere hacer, a las actividades, a la matriz, a los recursos... Que sea un mínimo presente en todos los bloques o aspectos que se baremen de las iniciativas.

- Entendemos que debería ser un mínimo real, excluyente y sólido.
- Nuestra propuesta sería que toda iniciativa presentada tenga que obtener, por lo menos, 1/4 del total de puntos referidos al enfoque de género.
- Sobre el peso del enfoque de género en el total de puntos de las baremaciones:
 - Nos parece interesante hacer referencia a cómo se distribuyen estos puntos. Así, creemos que, siguiendo lo planteado en el bloque referido al enfoque, la transversalización de género debe estar presente en todos los ámbitos en los que se va a concretar la acción: en el diagnóstico, en la estrategia, en las acciones y contenidos, en la metodología, en los recursos, en los indicadores, en la valoración sobre la capacidad y solvencia de las entidades, en los sistemas de seguimiento y evaluación...
 - En referencia a las entidades, nos parece muy interesante que se valore contar con políticas de género y planes de cambio organizacional vigentes y vivos.
 - En las actuaciones, nos parece importante que el enfoque de Género en el Desarrollo (GED) tenga una priorización con respecto a iniciativas formuladas desde un enfoque de Mujeres en Desarrollo (MED), priorizando de este modo el apoyo a intereses estratégicos de las mujeres.
 - Nos parece interesante la idea de explorar nuevos criterios a incluir en todo lo relativo al seguimiento/cumplimiento a diferente nivel de los compromisos de género; por ejemplo, la pertenencia o participación a redes, vínculos con organizaciones feministas o potencialidad de las cláusulas sociales y de igualdad, como una herramienta a aplicar en las líneas de subvenciones.
 - A nivel de baremación, nos parece que puede ser útil ubicar un criterio que pueda ser común a las distintas administraciones. En este sentido, consideramos que el umbral no debería situarse por debajo del 10% del total de puntos referidos de forma específica a la transversalización de género en las iniciativas. Este porcentaje lo entendemos como un mínimo sin el cual no se podría garantizar que se incluyan los contenidos de la manera propuesta en este documento.

- Por último, en el caso de la sectorial de empoderamiento y sobre su presencia en las tablas de baremación, entendemos que debe responder a esa definición más clara de lo que se entiende por empoderamiento (a la que hacíamos mención en el primer bloque de enfoque). Consideramos que los proyectos entendidos dentro de este sector, más allá de ser proyectos donde encontramos mujeres, deben responder a una doble mirada: integral, entender los procesos de empoderamiento como esa emancipación o conquista de autonomía en diferentes ámbitos de las vidas de las mujeres (económico, físico, sexual, cultural, político...); y en doble nivel, individual y colectivo, vinculado este último con la organización para transformar las desigualdades. Por tanto, si se opta por los sectores, y en el caso concreto del sector de empoderamiento, la demanda es dotarlo de contenido y que se explique y se cumpla.

Compromisos presupuestarios

- La necesidad clara de aumentar los presupuestos específicos de cooperación y, dentro de estos, los destinados a la equidad de género a través de cualquiera de las 3 estrategias que planteábamos en la parte relativa al enfoque de este documento (transversalidad, empoderamiento y cambio organizacional pro-equidad). Esto implica trabajar con medidas de reserva presupuestaria y garantizar su cumplimiento.
- Se considera necesario dotar de porcentaje presupuestario específico a la sectorial de empoderamiento. En este sentido, se demanda a las institucionales públicas vascas establecer una reserva presupuestaria del 20% de los fondos distribuibles a proyectos de empoderamiento de mujeres, de los que un 5% es para organizaciones feministas.
- También se debe entender que la apuesta por la transversalidad requiere que la administración destine recursos para fortalecerla, a través del apoyo que se considere más prioritario: investigaciones, evaluaciones de impacto de género, u otro tipo de iniciativas.

Cooperación directa

Consideramos esencial que haya coherencia entre lo que se demanda a las entidades y lo que hace directamente la administración. Entendemos que la cooperación directa debe responder a los mismos criterios que las ONGD en cuanto a los principios del enfoque de género, a la línea sectorial de empoderamiento y otras herramientas, como la reserva presupuestaria.

Sistema de seguimiento y evaluación de las políticas públicas de cooperación

- Consideramos que se debe fortalecer el rigor de la aplicación de la equidad de género en el seguimiento, no desde la mera fiscalización, sino desde el apoyo a procesos complejos y desde la idea de que la administración pueda aportar a mejorar el impacto y desarrollo de los mismos.
- Se debe fortalecer la cultura evaluativa, tanto en la administración como en las organizaciones. Se propone trabajar específicamente la evaluación de desempeño e impacto desde la perspectiva de género.
- Para ello, las administraciones podrían poner en marcha diferentes medidas como incorporar criterios vinculados al seguimiento a las tablas de baremación, incorporar esta cuestión a los viajes de seguimiento, crear comisiones en las que tener una interlocución desde la confianza con las organizaciones, realizar evaluaciones y seguimiento de instituciones más enriquecedoras...
- Detallar el procedimiento de seguimiento y evaluación de las políticas públicas: quién lo va a hacer, procesos participativos, transparencia, cómo se informa... Que las memorias anuales, planes directores y todos los documentos tengan apartados específicos a nivel de compromisos y establecimiento de indicadores de género. Además, entendemos que en estas políticas deben incluirse indicadores de resultado y de impacto de la transversal y la sectorial e indicadores de los compromisos institucionales (por ejemplo, las medidas internas que deben cumplir, planes de igualdad...).

Instrumentos específicos

- Se considera necesario mantener las herramientas de apoyo a procesos de cambio organizacional y se ve positivo ampliarlas hacia la ejecución y evaluación de estos procesos.
- Se considera que faltan herramientas de seguimiento, capitalizar conocimiento y contrastar, así como una vía de acceso a financiación o de otro tipo para trabajar en procesos pro-equidad para organizaciones con menos de 3 personas contratadas. Vemos necesario explorar también la creación de otras herramientas que apoyen la identificación, la investigación, la evaluación y la sistematización de aprendizajes.
- Proponemos que cada administración desarrolle algunos de estos instrumentos, de manera coordinada y extrayendo aprendizajes: formación ONGD, jornadas anuales,

convenios con organizaciones de mujeres y feministas, etc. Se destaca la generación de espacios de formación y reflexión (administración/organizaciones) como un elemento de interés.

- Se ve interesante la posibilidad de repensar y de construir instrumentos nuevos; explorar el vínculo con nuevos sujetos, apoyar redes, acciones más puntuales con organizaciones o con el movimiento feminista...

Espacios para la participación

En estos espacios de participación, tales como consejos de cooperación, entendemos que se debe asegurar el cumplimiento de unas premisas básicas:

- inclusión de los temas relevantes de la agenda feminista;
- participación de representantes de igualdad;
- establecer formas de participación y metodologías que faciliten tanto la presencia equitativa de mujeres y hombres como la participación activa y real en equidad en esos espacios;
- avanzar desde espacios más consultivos hasta órganos donde tanto sociedad civil como organizaciones tengan capacidad de participar en las decisiones, adecuando para ello agendas y tiempos.

Dentro de la propia administración

- Contar con recursos específicos también en lo referido al trabajo interno de la administración.
- Contar con figuras referentes de género y/o personal específico.
- Que la formación sea de carácter obligatorio para todo el personal.
- Poner en marcha políticas de cambio organizacional o planes de igualdad también hacia lo interno de las administraciones.
- Que las políticas de comunicación tengan perspectiva de género.
- Que exista un posicionamiento claro en momentos señalados en la agenda por la igualdad.