Política de Género

2024-2027

alboan

1. Presentación 3

2. Antecedentes 3

3. Contexto 7

4. Marco legal 9

5. Opciones institucionales 10
a) Un elemento clave: la evaluación 10
b) Un punto de partida: el Proceso de Misión y la Teoría del Cambio 13
c) Las narrativas que integramos 14
5.1. Cuidados 15
5.1.1. El paradigma de los cuidados 15
5.1.2. Los cuidados organizacionales 15
5.1.3. El cuidado de la Casa Común y ecofeminismos 16
5.2. Interseccionalidad 17
5.2.1. Enfoque intercultural e interseccional 17
5.2.2. Decolonialidad y antirracismo 17
5.2.3. Diversidad sexual y género 18
5.2.4. Enfoque de coeducación 18
5.3. Violencias machistas 19
5.3.1. Violencias 19
5.3.2. Enfoque de masculinidades igualitarias 19

6. Anexo 1. Marco legal 20

1. Presentación

Este documento recoge las orientaciones políticas que Alboan asume para los próximos años a fin de seguir promoviendo la Justicia de Género. Esta política se nutre de diversas fuentes, recogiendo aprendizajes de nuestra trayectoria, de nuevos elementos teóricos que actualizan la reflexión en materia de género; de herramientas metodológicas que nos permiten trazar una ruta de trabajo y de la riqueza de una práctica compartida con otras entidades y movimientos sociales. Así, este documento nos ayuda a trazar horizontes de futuro donde la igualdad y la equidad de género sigan siendo parte central de nuestro trabajo, de nuestra cultura organizacional y de nuestros modos de proceder como organización de cooperación internacional para el desarrollo.

En nuestro Marco Estratégico Común (MEC), compartido con la ONG Entreculturas, se expone que queremos ser organizaciones que visibilizan, sensibilizan e inciden sobre las desigualdades de género global y local. Con un discurso sobre igualdad de género basado en un enfoque de derechos y cuidados y como fundamento de transformación hacia una sociedad justa, igualitaria y reconciliada. Que en el ámbito educativo queremos ser entidades reconocidas como organizaciones con propuesta de coeducación que promueven un trabajo como puente de experiencias y que de la mano de nuestras organizaciones aliadas construyen y apoyan acciones de protección y empoderamiento a mujeres, jóvenes y niñas.

Esta política está basada en una evaluación y en la construcción de un diagnóstico participativo que nos ayudó a revisar y aprender del camino recorrido. Se apoya en distintos enfoques que hemos trabajado a lo largo de los años e incorpora una mirada desde la Teoría del Cambio que nos ha permitido formular el cambio que queremos promover con nuestro trabajo:

Las personas y colectivos con vinculación a Alboan viven y promueven vidas libres de discriminaciones de género, entendidas desde una perspectiva interseccional.

De este gran objetivo se desprenden estrategias institucionales que pretenden contribuir a cambios reales al interior de Alboan y en su acción pública y de cooperación internacional.

De igual forma, esta política recoge directrices y apuestas metodológicas propias de las entidades de la Compañía de Jesús, que nos permiten presentar una política coherente con nuestra misión y que nos impulsa a seguir trabajando por esa Causa Justa de la equidad de Género que nos configura tan hondamente en Alboan.

2. Antecedentes

Tras más de 20 años de una apuesta clara y decidida por trabajar desde el enfoque de género la acción institucional, en los últimos años, nos hemos ido transformado como organización y centrando cada vez más; los aportes de las miradas feministas y el trabajo por la equidad de género ha ocupado un lugar más protagónico en la agenda institucional. Esta apuesta responde a las necesidades del entorno y de una realidad a la que nos acercamos con rigor, generando análisis y diseñando propuestas que se acerquen a esas necesidades detectadas. Desde nuestra experiencia en el mundo de la cooperación internacional, somos testigos de cómo la vulneración de derechos de millones de mujeres alrededor del mundo sigue siendo una realidad y queremos contribuir a esa restauración desde nuestro trabajo permanente y comprometido.

Para ello, nuestras acciones en los países del Sur con los que cooperamos cuentan con enfoques,

herramientas y los recursos necesarios para trabajar por y a lado de las mujeres en procesos de educación, empoderamiento y construyendo capacidad de agencia. En nuestro entorno más cercano, hemos trabajado por la transversalización del enfoque de género en todas nuestras acciones educativas, comunicativas y de sensibilización, y se han implementado programas concretos de coeducación para centros educativos y educación no formal que son hoy un referente en el ámbito local. Nuestra historia, aún breve, da cuenta de esta implicación institucional y personal del equipo de Alboan por erradicar las injusticias y desigualdades de género aún persistentes en nuestro entorno.

Alboan, como obra de la Compañía de Jesús, contribuye a las Preferencias Apostólicas Universales (PAU) y en esta política queremos rescatar el alineamiento con la PAU 2:

Caminar junto a las personas empobrecidas, las descartadas del mundo, las vulneradas en su dignidad en una misión de reconciliación y justicia.

En este sentido, destacamos que una gran mayoría de las personas descartadas y empobrecidas son niñas y mujeres, aquéllas que especialmente sufren la violencia física y estructural, aquéllas que han sido oprimidas sistemáticamente y por lo que el trabajo para el respeto a sus derechos, su empoderamiento y despliegue de capacidades se convierte en una prioridad institucional.

También nos inspira especialmente la reflexión recogida en el Decreto 14 de la Congregación General 34 (1995) que constata y denuncia la existencia de múltiples expresiones de un injusto dominio del hombre sobre la mujer, un dominio que nace de una discriminación sistemática, estructuralmente arraigada y culturalmente condicionada en todo el mundo. Estas orientaciones, y muchas otras, que encontramos en los documentos inspiracionales de la Compañía de Jesús nos alientan y dan horizonte para seguir trabajando decididamente por la equidad de género.

El camino recorrido en todos estos años y las opciones institucionales nos llevan a consolidar a Alboan como un **agente transformador Pro-equidad de Género** en las líneas de acciones que desarrolla con otras personas, organizaciones e instituciones y en su propia organización interna. Este camino ha estado marcado por una evolución en diversos ámbitos: estratégico/político, técnico, cultural y organizativo.

Desde el ámbito estratégico es reseñable mencionar **la transición vivida.** Inicialmente en las primeras planificaciones institucionales previas a 2005, la perspectiva de género se reconoció como una mirada transversal al resto de la misión institucional. Tras el año 2005 en las nuevas planificaciones estratégicas, en cambio, ya se reconoce la **doble naturaleza de la equidad de género:** desde la misión, como eje sectorial o causa estratégica propia, así como una estrategia transversal que aborda todo el resto de estrategias priorizadas de la entidad para este periodo. El abordaje sectorial se recoge en el Objetivo Estratégico 5:

"Construir relaciones equitativas entre mujeres y hombres y contribuir a la reducción de la violencia de género."

Esta transición no hubiese sido posible sin las diversas estrategias, alianzas y formas de trabajo desplegadas: desde las alianzas estratégicas con organizaciones afines, ampliando y profundizando el trabajo Pro-equidad de Género y de empoderamiento de mujeres con organizaciones con las que ya veníamos trabajando. Por ejemplo, en el año 2021 cerca del 40% de proyectos en el Sur están orientados a promover la agencia de mujeres vulnerabilizadas. Son mencionables los intercambios y la generación de aprendizajes

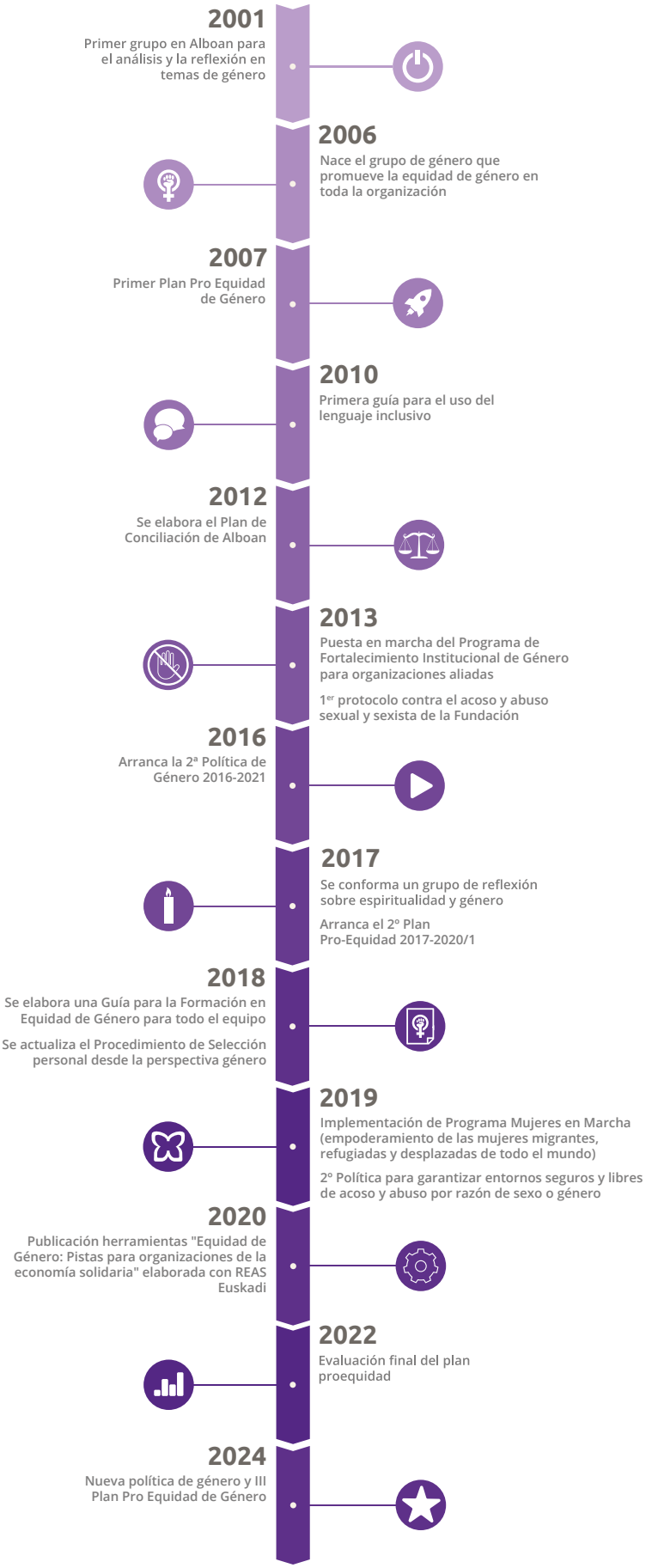
compartidos con ellas, así como el diseño de metodologías y herramientas específicas para el acompañamiento (diagnósticos de género para organizaciones, centros educativos o grupos, diseño de políticas de género, etc). Ese mismo año se acompañaron a 15 centros educativos y 22 organizaciones aliadas en el sur en sus procesos de institucionalización de género. También se puede destacar el continuo trabajo interno en clave formativa y reflexiva en el equipo. Respecto al ámbito de cultura organizacional, hemos dado pasos como el diseño del *Modelo de Liderazgo transformador desde la perspectiva feminista,* como herramienta de cambio organizacional.

Desde el año 2006 se creó el Grupo de Género en la entidad, grupo que juega un papel estratégico de reflexión, promoción, seguimiento y evaluación tanto de la Política de Género como de la operativización de los Planes Pro-equidad con los que la organización ha contado. Todos estos años, la arquitectura de género se ha visto reforzada para garantizar que el trabajo por la equidad de género, dentro y fuera de la organización sea una realidad. Para ello, este Grupo se dota de capacidades, recursos y cuenta con un liderazgo propio que impulsa su trabajo y presencia en Alboan.

Alboan ha cerrado una etapa con la ejecución de su segundo Plan Pro-equidad y su correspondiente proceso de evaluación. Este documento recoge la evaluación participativa realizada del II Plan Pro-equidad de Género realizada desde una primera aproximación a la Teoría del Cambio entre enero y octubre 2022, con el apoyo de la eLankidetza-Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo, así como el Diagnóstico propio del Tercer Plan Pro-equidad de Género, apoyado, también, por fondos de la Agencia Vasca de Cooperación y con la asesoría Técnica de Oreka.

Por último, cabe señalar el **esfuerzo de inversión institucional** en toda la apuesta Pro-equidad de Género y apoyo a procesos de empoderamiento de mujeres, en programas como Mujeres en Marcha, Defensoras de la Casa Común o el Programa de fortalecimiento organizacional en género para nuestras organizaciones aliadas, el acompañamiento a centros educativos y grupos juveniles en coeducación y pedagogías feministas, etc que han supuesto la asignación de recursos financieros, recursos humanos y técnicos. En esta apuesta ha sido clave la consecución de fondos y apoyos recibidos desde las instituciones públicas que apuestan por una cooperación transformadora desde la perspectiva de género.

Algunos de los principales hitos en nuestro camino Pro-equidad de Género



3. Contexto

En el modelo de desarrollo actual, basado en valores culturales que promueven relaciones de poder desiguales, prima el dominio de los hombres sobre las mujeres. Asimismo, subordina a unos y otras a los roles, normas, expectativas y estereotipos de género que limitan las oportunidades de las personas en función de su sexo, género, origen u orientación sexual. Este sistema de valores y creencias mina la justicia, la dignidad y los derechos humanos y provoca discriminaciones y opresiones diversas por razones de género, sufridas en mucha mayor medida por mujeres y colectivos LGTBI. Por este motivo, la igualdad entre las personas sin tener en cuenta su sexo, género u orientación sexual es requisito indispensable para la justicia socioeconómica y ambiental, para lograr el derecho a la educación, el derecho de las personas en situación de movilidad e impulsar la participación ciudadana.

A pesar de los esfuerzos a nivel global la igualdad de género sigue siendo inalcanzable. El informe global sobre cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles destaca los grandes retrocesos en un amplio número de objetivos y metas ocasionados por la Pandemia de la COVID 19 y sus efectos en los años posteriores. Especialmente, en lo que respecta al ODS 5 *"Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas"* en el 2023, y con tan solo 7 años para el 2030, solo el 15.4% de los indicadores previstos a nivel mundial para el objetivo de igualdad de género se han cumplido.

Desafortunadamente la crisis de exclusión y marginación de las mujeres sigue siendo una realidad desgarradora, la feminización de la pobreza continúa siendo un lastre para el desarrollo de niñas y mujeres o los indicadores de educación continúan evidenciando una gran desigualdad en el acceso a la educación y la calidad de esta.

Feminización de la pobreza

- Según cifras de la Organización de Naciones Unidas, **el 70% de las personas pobres en el mundo son mujeres.** Una de cada cinco niñas en el mundo sufre de pobreza extrema.
- A nivel mundial, **la brecha salarial entre hombres y mujeres es del 20%[1].** En España la brecha salarial asciende al 28,21[2]%.
- **Sobrecarga de las mujeres en los trabajos de cuidados al realizar el triple de trabajo de cuidados no remunerado que los hombres.** Una cifra ésta que ha aumentado exponencialmente desde la pandemia, restringiendo aún más su trabajo y oportunidades económicas[3].

Retos medioambientales

- Los efectos del cambio climático y los patrones no adecuados de uso y explotación de los bienes naturales afectan en una mayor medida a mujeres y niñas. Los desastres de origen climático agravan las desigualdades, **siendo mujeres el 80% de las personas desplazadas por desastres relacionados con el clima (6).**
- A pesar de su papel clave en la producción de alimentos y en el sector agrícola, **las mujeres poseen menos del 15% de la tierra en todo el mundo.** Las mujeres de las zonas rurales y de las comunidades indígenas son especialmente vulnerables.

Participación

- La **representación de las mujeres es insuficiente** en todos los niveles de toma de decisiones del mundo[4].
- **Solo 11% de las mujeres tienen un puesto de Jefas de Estado, y apenas 9% sustentan la Jefatura de Gobierno,** las cifras no han aumentado desde 1995. Estas desigualdades también se ven reflejadas en los ministerios, donde solo 22% son ministras, y en su mayoría son destinadas a ministerios enfocados en la familia, la juventud, la mujer, el medioambiente o a ámbitos sociales.
- Además, se está viendo agravada la brecha digital en términos de género, como canal y formato de acceso a información, comunicación y participación socio-política. Por ejemplo, **en la actualidad en países de ingresos bajos y medios, sólo el 54% de las mujeres tiene acceso a internet en su móvil (6).**

Educación

- **El 66% de las personas analfabetas del mundo son mujeres.**
- **Dos de cada tres jóvenes** sin empleo, educación o formación en el mundo son mujeres.
- **246 millones de niños y niñas** sufren violencia escolar relacionada con el género.
- **Una de cada diez niñas en África Subsahariana falta a la escuela durante la menstruación:** supone perder el 20% del curso escolar.

Violencia

- **15 millones de niñas de 15 a 19 años** han sido víctimas de relaciones sexuales forzadas.
- **150 millones de niñas serán obligadas a casarse en esta década.**
- **200 millones de niñas han sufrido mutilación genital.**
- **El 85% de mujeres en todo el mundo** ha sido testigo o sufrido ciber violencias de género[5].
- Desde 2003, **1075 mujeres han sido asesinadas en España** por sus parejas o ex parejas[6].

Los informes recientes sobre el cumplimiento de los ODS advierten que en materia de género se necesitan esfuerzos y recursos absolutamente excepcionales para alcanzar las metas propuestas. Por ejemplo, al ritmo actual se necesitarían 300 años para acabar con el matrimonio infantil, 286 años para llenar los vacíos en la protección jurídica y eliminar las leyes discriminatorias,

[1]https://www.un.org/es/observances/equal-pay-day

[2]Global Gender Gap Report 2022

[3]https://cdn2.hubspot.net/hubfs/426027/Oxfam-Website/oi-informes/politica-cooperacion-feminista-transformadora.pdf

[4]Índice de Normas Sociales de Género - PNUD

[5]Política Cooperación Feminista Transformadora. Oxfam

[6]16. Entreculturas y Género.pdf

140 años para que las mujeres estén representadas de manera igualitaria en cargos de poder y liderazgo en los lugares de trabajo, 47 años para lograr la igualdad de representación en los parlamentos nacionales.

En los países en los que cooperamos los retos continúan siendo muy grandes, con algunos avances. Vamos caminando poco a poco de la mano de las entidades aliadas del Sur para seguir introduciendo programas, medidas y destinando recursos para luchar contra estas desigualdades. En lo local, constatamos también como la necesidad de reforzar la educación en la igualdad, de generar iniciativas que fomenten espacios de reflexión y participación igualitaria sigue siendo una necesidad de los grupos de interés con los que trabajamos. Por tanto, constatamos que nuestras opciones son necesarias y pertinentes en este contexto, y requieren de decisiones institucionales que las sostienen y profundizan nuestro trabajo.

4. Marco legal

La Política de Género de Alboan nos orienta y compromete políticamente a continuar trabajando por la igualdad de género dentro de la organización y desde los servicios y acciones que emprende como organización social especializada en cooperación internacional. Esta política está alineada con los grandes principios e instrumentos internacionales en materia de género, así como las normativas y herramientas locales que priorizan el trabajo por la igualdad y la equidad de género.

En materia de **Derechos Humanos, derechos de las mujeres e igualdad destacamos la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres** (CEDAW), Naciones Unidas, 1979 o la Plataforma de Acción de Beijing (1995), y revisiones posteriores.

En este contexto la **Agenda 2030 de Objetivos de Desarrollo Sostenible** marca un horizonte claro en materia de género en el Objetivo 5 estableciendo metas e indicadores concretos.

En el plano normativo estatal, la Constitución Española, establece la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico español. **En el artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y hace una prohibición expresa de la discriminación por razón de sexo,** seguidas de las siguientes disposiciones legales: Ley Orgánica 1/ 2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, Ley orgánica 2/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH); Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. En materia de igualdad recogemos del ámbito estatal la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En el ámbito de la Cooperación Internacional mencionamos **Ley 1/2023 de Cooperación para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global** en el ámbito estatal o las Declaraciones de la Eficacia de la Ayuda o la recién aprobada **Ley vasca 3/2024 del 15 de febrero de 2024** de cooperación y solidaridad que reconocen explícitamente la igualdad de género como uno de los objetivos centrales de estos marcos normativos de la cooperación internacional.

Finalmente, son referentes a todos los niveles institucionales **numerosos documentos de planificación estratégica,** de los cuales se mencionan algunos relacionados con la Cooperación al Desarrollo y las políticas de igualdad, mismos que ordenamos y enumeramos en el **Anexo 1 de esta política.**

5. Opciones institucionales

Un punto de partida fundamental para esta política es el Marco Estratégico Común (MEC) en el que el trabajo por la Justicia de Género es una de las cinco causas priorizadas. En nuestra Planificación Estratégica (2020-25) definimos como un objetivo institucional: Promover la igualdad entre hombres y mujeres, por medio del empoderamiento de las mujeres, la transformación de la cultura patriarcal, la educación y la modificación de los roles asociados al género, de modo que todas las personas reconozcan la riqueza de cada género y sean respetuosas con su diversidad.

Esta opción institucional ha considerado dos dimensiones para trabajar en el ámbito de la igualdad de género: La dimensión de justicia, dado que la situación de subordinación que viven las mujeres en todo el planeta es injusta, indigna y contraria a los derechos humanos, y la dimensión de cambio cultural, dado que se precisa cambiar la cultura transformando valores, imaginarios, discursos y prácticas orientados al respeto de los derechos humanos de las personas y eliminando toda forma de discriminación por sexo, origen, orientación sexual, etc.

Como hemos mencionado anteriormente, la opción institucional del trabajo por la Justicia de Género ha sido hace varios años y representa una apuesta de largo recorrido. La renovación de esta política nos permite enriquecer la mirada y afinar las estrategias. Esta política se construye de varios elementos como son la evaluación, la reflexión y la incorporación de nuevas miradas, metodologías y narrativas que complementan la nueva Política de Género de Alboan y orientan el trabajo operativo de los próximos años.

a. Un elemento clave: la evaluación

Un elemento clave para la realización de esta política ha sido la evaluación del II Plan Pro-equidad de Género (PPEG) de Alboan, (2017-2021). El objetivo general de la evaluación ha sido analizar el diseño, puesta en práctica y resultados que ha tenido la estrategia de género en ese periodo, identificando el impacto de las acciones dirigidas a la eliminación de las desigualdades de género, la transversalidad de género y al impulso del empoderamiento de las mujeres. Se ha tratado de analizar (i) el nivel de cumplimento de los resultados esperados, (ii) qué ha funcionado, qué no y por qué, (iii) la contribución a cambios individuales y organizacionales.

De manera específica, la evaluación ha generado hallazgos, recomendaciones y lecciones aprendidas de utilidad tanto para la Política de Género como para el diseño del siguiente plan pro-equidad.

Respecto a los hallazgos, se puede mencionar algunas claves de los tres ámbitos principales analizados: a nivel interno de la organización, a nivel externo y en las relaciones con las organizaciones socias del Sur y con los centros educativos.

	Contribución y avances
A nivel interno de Alboan	• Fortalecer el compromiso, la apuesta y el enfoque institucional Pro-equidad de Género de Alboan. • Impulsar la trayectoria pro-equidad y fortalecer la imagen de Alboan como referente de género. • Propiciar cambios positivos en la estructura de Alboan. • Fortalecer la comunicación Pro-equidad de Género. • Mejorar el aprendizaje organizacional sobre equidad de género gracias a una variedad de esfuerzos desplegados. • Fortalecer el compromiso, conciencia y capacidad técnica Pro-equidad de Género del equipo contratado de Alboan, además de generar algunos cambios a nivel personal.
Desde las organizaciones aliadas del sur global	• Avanzar hacia la "naturalización" del tema de género en los equipos y la organización, consolidando el compromiso técnico y político y profundizando en los discursos y enfoques. • Formalizar lo informal, a través de nuevas o renovadas políticas y planes, que han llevado a cambios en sus prácticas y estructuras. • Revisar estructuras y órganos para avanzar hacia un mayor grado de paridad en su composición y toma de decisiones. • Fortalecer los conocimientos y capacidades técnicas de los equipos. • Contribuir a convertir algunas organizaciones en referentes en materia de género, con el desarrollo de herramientas o modelos de intervención. • Contribuir a reforzar la sostenibilidad financiera de las organizaciones.
En los centros educativos	• Generar procesos de revisión y crecimiento personal en los equipos docentes. • Identificar aquellos prejuicios y creencias basadas en estereotipos de género tanto en la vida personal como en la labor educativa. • Generar una mayor conciencia y capacidad para avanzar propuestas coeducativas concretas. • Aprender de las experiencias de otros centros mediante el trabajo en red. • Institucionalizar y estabilizar la apuesta coeducativa en la vida diaria de los centros.

El II PPEG ha contribuido a cambios pro-equidad importantes e ilusionantes tanto a nivel interno de ALBOAN como en sus organizaciones aliadas e, indirectamente, en los contextos donde estas trabajan. Profundizar en dichos cambios requiere facilitar y acompañar procesos de medio-largo plazo y las recomendaciones formuladas desde la evaluación han incidido en algunos de los retos pendientes.

Recomendación 1 *Fortalecer los cimientos estratégicos del compromiso y el trabajo Pro-equidad de Género*	Se recomienda experimentar con la Teoría del Cambio para poner en marcha un proceso de planificación Pro-equidad de Género que explicite los horizontes y cambios esperados y que se aterrice en una teoría de acción, con un sistema de gestión, monitoreo y evaluación centrado en los procesos de cambio.
Recomendación 2 *Potenciar la interlocución, articulación e incidencia con actores del ecosistema*	Se recomienda la apuesta por una mayor articulación e incidencia con actores del ecosistema, llevando a cabo una reflexión sobre dónde y cómo se quiere posicionar Alboan, priorizando alianzas y sinergias.
Recomendación 3 *Consolidar la arquitectura de género en Alboan*	Partiendo de la valoración muy positiva del papel del Grupo de Género, se recomienda ir trascendiendo su papel más ejecutivo para reforzar su rol estratégico, tanto hacia dentro como hacia fuera, dotándolo de los medios adecuados. También se recomienda revisar la arquitectura de género de la organización.
Recomendación 4 *Reforzar el aprendizaje institucional*	La evaluación ha puesto de relieve la utilidad de los diversos espacios de intercambio, reflexión y formación ya desarrollados, pero también apunta a la necesidad de reforzar la estrategia de aprendizaje organizacional.
Recomendación 5 *Fortalecer la comunicación externa*	Se recomienda seguir potenciando una línea comunicativa capaz de movilizar contra las desigualdades y las violencias contra las mujeres, organizando una reflexión estratégica sobre la comunicación externa de género.
Recomendación 6 *Fortalecer acompañamiento a organizaciones aliadas*	La alta valoración del modelo de relación/acompañamiento que establece Alboan con sus organizaciones aliadas requiere consolidar el camino ya emprendido. Se ve posible dar un salto cualitativo en algunos ámbitos, por ejemplo, apoyando la capilaridad sur-sur y el intercambio directo entre organizaciones socias.
Recomendación 7 *Fortalecer el poder tractor del voluntariado*	Se ha identificado la necesidad de repensar las estrategias y espacios del voluntariado respecto a la apuesta Pro-equidad de Género, para generar un todavía mayor grado de apropiación de la apuesta Pro-equidad de Género.

b. Un punto de partida: el proceso de Misión y la Teoría de Cambio

Junto con el conjunto del Sector Social de la Compañía vamos aprendiendo a trabajar por la justicia integrando distintos componentes y conectando lo universal con el compromiso y arraigo local. La promoción de la justicia, tal y como la entendemos es un proceso que cubre diferentes áreas interconectadas que constituyen, lo que llamamos, nuestro proceso de misión. Este esquema, con sus limitaciones, nos ayuda a organizar nuestra reflexión-acción y a dar integralidad a las respuestas de la intervención social. Este proceso, nos permite ordenar nuestra acción en torno a las causas justas identificadas en el MEC y específicamente en esta política lo utilizamos como base central del despliegue de la Equidad de Género. El proceso se compone de cinco elementos[8]:

- **Acompañar:** el acompañamiento a las personas excluidas es un desafío permanente que hacemos de forma directa o mediada con las organizaciones con quienes trabajamos. En Alboan se da este acompañamiento en la relación fiel con las organizaciones del Sur, en el encuentro con las personas que se comprometen con nosotras o en la relación constante con entidades, grupos o personas individuales con quienes caminamos.
- **Servir:** consiste en las distintas propuestas que ponemos a disposición de los demás para la mejora de sus condiciones de vida. Nuestro servicio se lleva a cabo a través de los proyectos de cooperación internacional, la acción humanitaria; nuestra acción educativa y formativa para la transformación personal en favor de la solidaridad.
- **Generar Conocimiento (Reflexionar):** esta reflexión o creación de conocimiento toma como punto de partida la experiencia, la práctica del servicio y el punto de vista de las personas con las que trabajamos. Es una generación casi siempre colectiva, que nace de la acción y que busca modos de impactar en la realidad en favor de las personas excluidas.
- **Sensibilizar y educar:** nos referimos a propuestas de transformación personal o colectiva que procuran la concienciación, la difusión de ideas, talantes, actitudes y símbolos que anuncian la novedad. La sensibilización se orienta a alcanzar una transformación de la cultura en la que estamos inmersas, configurándose como una tarea central que desplegamos a través de las acciones de educación transformadora y para la ciudadanía global; la movilización social; la comunicación o la promoción del voluntariado.
- **Incidir:** tenemos como horizonte la incidencia pública que promueva el cambio estructural. Pretendemos que nuestro trabajo tenga efecto a largo plazo y que genere propuestas sostenibles en el tiempo.

[8]Elementos sintetizados del MEC Las Causas Justas que nos unen. Alboan y Entreculturas 2020.

Este proceso de misión nos ayuda a desplegar nuestras causas y a profundizar en la intervención que vamos desarrollando dentro de ellas. Si bien, este proceso es de gran hondura reflexiva y, a la vez, de utilidad práctica, consideramos que para desarrollar nuestra nueva Política de Género y el PPEG de la institución necesitábamos incorporar nuevas metodologías que nos ayuden a dar cuenta de los cambios que promovemos y a incorporar novedad en la reflexión y la acción. Por ello, nos propusimos realizar este trabajo desde la mirada de la Teoría del Cambio y el despliegue del proceso de misión anteriormente explicado.

Utilizar la Teoría del Cambio nos permite demostrar que no hay una solución única para abordar la transformación de desigualdades de género y que es necesario actuar en distintos ámbitos y niveles. Que las intervenciones son complejas y que requiere de un trabajo de ideación, pensamiento y concreción distinto. Esta herramienta nos ha ayudado, también, a poner en valor el trabajo propio y el de otros agentes de nuestro ecosistema para diseñar el cambio deseado. Es un enfoque que nos genera nuevas preguntas, que nos abre nuevos horizontes y que nos permite explorar nuevas posibilidades de acción.

La Teoría del Cambio ofrece una mirada desde cuatro dimensiones del cambio deseado: personal, relacional, cultural y estructural, es decir, es compatible con el enfoque de cambio organizacional Pro-equidad de Género que queremos promover.

c. Las narrativas que integramos

Como hemos venido describiendo, la causa por la Justicia de Género se basa en la lectura de una realidad que perpetúa las desigualdades, en reconocer que el modelo de desarrollo, basado en valores culturales que promueven relaciones de poder desiguales, subordina a muchas personas en los roles, normas, expectativas y estereotipos de género que limitan las oportunidades de las personas en función de su sexo. Este sistema de valores y creencias mina la justicia, la dignidad y los derechos humanos y provoca discriminaciones y opresiones diversas por razones de género, sufridas en mucha mayor medida por mujeres y niñas. Para abordar esta causa incorporamos distintos enfoques que nos ayudan a interpretar esa realidad y a buscar respuestas desde dichos enfoques y en su interrelación e integralidad.

Dos enfoques que hemos trabajado a lo largo de estos años son **el Enfoque de Equidad de Género:** entendiendo que es necesario incorporar medidas específicas de empoderamiento de las mujeres que compensen las desventajas históricas y sociales que arrastran desde hace siglos. **Un segundo enfoque clave en nuestro trabajo es el de Género en Desarrollo (GED)** que tiene como eje principal el análisis de las relaciones de género y la forma en la que se distribuye el poder para comprender las desigualdades entre mujeres y hombres.

Si bien estos enfoques han sido clave, hace tiempo que incorporamos y profundizamos en otros enfoques necesarios para la compresión de la realidad y el diseño de las intervenciones.

En esta política y en nuestro trabajo incorporamos los aportes de los nuevos feminismos, los cuales forman parte de un proceso de transformación radical de las sociedades, de las culturas, de la economía, de las relaciones, etc. Proponen, en definitiva, otra forma de ver, entender y estar en el mundo, más allá de las impuestas por el poder hegemónico: un nuevo «sentido común» en el que en nombre de las diferencias (de clase, de origen, de género…) no se legitime la desigualdad, el empobrecimiento ni ninguna forma de violencia contra ninguna persona. Es así como reconocemos que toda práctica se asienta sobre narrativas y discursos concretos. Por ello, en esta política hemos querido enfati-

zar tres grandes ámbitos de enfoques que nos orientan y alientan para el trabajo futuro, estas son: (i) El enfoque de los cuidados; (ii) La mirada interseccional y (iii) la atención a las violencias machistas.

5.1. Cuidados

5.1.1. El paradigma de los cuidados

El paradigma de los cuidados asume la debilidad, vulnerabilidad e interdependencia humana. En contraposición al paradigma capitalista de autosuficiencia e individualismo. Los cuidados nos refieren al sentido de la vida y a elementos esenciales de lo humano. Sin cuidado no hay vida. "Cuidar" significa observar, conocer, escuchar, asistir, guiar, custodiar. Se trata de crear una cultura donde nuestros sistemas y estilos de vida pongan el cuidado de la vida en el centro.

El Papa Francisco propone la cultura del cuidado como camino de Paz. Desde su propuesta, extraemos principios y orientaciones que refuerzan la idea del cuidado "como promoción de la dignidad y de los derechos de la persona; el cuidado del bien común; el cuidado mediante la solidaridad (con las personas pobres y en indefensión); y el cuidado y la protección de la casa común".

En el ámbito de la promoción de nuevos modelos de desarrollo, las corrientes ecofeministas y la economía feminista apuestan por situar la sostenibilidad de la vida en el centro, cuestionando las estructuras socioeconómicas que ponen la vida al servicio del capital. Estas estructuras responden a un orden simbólico patriarcal que establece una situación de dominación y explotación hacia las mujeres y hacia la naturaleza. Como respuesta a la actual crisis global de sostenibilidad de la vida, tanto humana como ambiental, estas corrientes reivindican el valor del ámbito reproductivo, asociado al cuidado de las personas y de la naturaleza, frente al predominante ámbito productivo, asociado al dominio y control tanto de las personas como del medio ambiente.

El trabajo de los cuidados, históricamente realizado por las mujeres y relegado al ámbito de lo no-económico, tiene por tanto un papel esencial en el sostenimiento de los propios sistemas socioeconómicos y de la vida en su conjunto. Este ámbito ha cobrado especial relevancia especialmente en la pandemia del Covid-19, que ha hecho crujir los cimientos del precario equilibrio de nuestros sistemas sociolaborales.

Desde esta perspectiva se abordan varias dimensiones de los cuidados: material, subjetiva y social. En la dimensión material, se considera el cuidado como un trabajo concreto que requiere tiempo y energía, aunque su naturaleza no siempre sigue una lógica lineal. La dimensión subjetiva destaca la ética del cuidado, ligada al respeto y la responsabilidad hacia los demás, aunque históricamente se ha asociado principalmente a las mujeres, reflejando estructuras sociales de género. La tercera dimensión varía según el contexto histórico y geográfico, y señala que la organización de los cuidados no es uniforme ni universal, influida por privilegios y opresiones. Además, se destaca que no todos los trabajos de cuidados tienen el mismo reconocimiento social, a pesar de ser todos indispensables para la vida.

5.1.2. Los cuidados organizacionales

Se trata de un cambio de paradigma al interior de las organizaciones, que nos invita a salir del individualismo, de la cultura de la meritocracia y de la lógica del "éxito" para volver a tomar consciencia de nuestra interdependencia y dar valor a lo colectivo. Por coherencia con nuestro deseo de poner a las personas en el centro hay una responsabilidad personal (autocuidado), compartida (corresponsabilidad) e institucional para

el cuidado de los equipos. Buscamos asegurar condiciones de bienestar adecuado para las personas que integran las organizaciones en su dimensión individual y como colectivo.

Además, el enfoque de organización habitable nos resulta inspirador ya que persigue proponer nuevas formas de organización y planificación del trabajo, colocando la sostenibilidad de la vida en el centro de la identidad y práctica organizacionales.

Estos cuidados se traducen en comportamientos y prácticas en tres niveles: personas, equipos e institución.

A nivel personal se trabaja el autoconocimiento, el reconocimiento de ser vulnerable e interdependiente, capaz de poner límites y fomentar la buena convivencia en el lugar de trabajo.

A nivel colectivo/equipo: prácticas de cuidado formales e informales, cuidado de los espacios físicos. Se reconocen y se afrontan los conflictos, destinando el tiempo necesario para resolverlos; apuesta por una cultura del buen trato y favorecemos entornos seguros.

A nivel institucional: existen políticas de Personas para asegurar el cuidado: medidas de conciliación familiar, desconexión, cargas de trabajo, prevención psicosocial, etc. Se dan espacios organizacionales de cuidado más vinculados a conectar con el sentido y propósito de nuestra organización, lo que nos alimenta la motivación e identificación con la finalidad organizacional que tenemos.

5.1.3. El cuidado de la Casa Común y ecofeminismos

Como entidad de la Compañía de Jesús hacemos nuestra, también, la Preferencia Apostólica Universal 4: El cuidado de la casa común. Esta preferencia, apoyada en la Laudato Si', nos recuerda la responsabilidad compartida de todos los seres humanos en el cuidado de la creación, que muchos pueblos consideran "la madre tierra". La Compañía de Jesús quiere colaborar, desde todos sus apostolados, a la construcción de modelos alternativos de vida basados en el respeto a la creación y en un desarrollo sostenible capaz de producir bienes que, justamente distribuidos, aseguren una vida digna a todos los seres humanos en nuestro planeta. Trabajar por la conservación en el tiempo de las condiciones de vida del planeta se asume como responsabilidad cargada de sentido ético y espiritual.

Esta llamada tiene un profundo eco en Alboan. Desde hace años trabajamos por la justicia socioambiental que tiene una clara vinculación con este cuidado de la casa común, con el cuidado de la vida y con la construcción de modelos económicos alternativos. Es aquí donde nos encontramos con corrientes de pensamiento críticas, como el ecofeminismo, que nos resuenan y enriquecen la mirada y las propuestas de acción.

Los ecofeminismos parten de la convicción de que las opresiones contra las mujeres y contra la naturaleza están interconectadas por la invisibilización que el modelo hegemónico actual, basado en estructuras políticas, económicas, sociales y de género, injustas y discriminatorias, ejerce sobre ambas. Ante esto, las diferentes corrientes ecofeministas apelan a una profunda transformación en los modos en que las personas nos relacionamos entre nosotras y con la naturaleza, sustituyendo las fórmulas de opresión, imposición y apropiación y superando las visiones antropocéntricas y androcéntricas.
La complejidad de las causas estructurales que provocan la invisibilización e infravaloración de las mujeres y la naturaleza en la sostenibilidad de la vida es lo que apela a la urgencia de una profunda transformación. Y es que el pensa-

miento androcéntrico está basado en un pensamiento dicotómico que construye relaciones de poder injustas, ya que divide la realidad en pares opuestos jerarquizados y excluyentes: cultura-naturaleza, hombre-mujer, humano-animal, razón-emoción o público-privado, entre otros. Esta estructura, además de ser una lectura limitada y reduccionista, impacta de manera negativa en el mantenimiento de la vida en el planeta, al priorizar el poder y los indicadores económicos sobre la justicia social y climática, provocando así complejas crisis interrelacionadas.

Las diferentes corrientes ecofeministas denominan este conflicto estructural como el "conflicto capital-vida", y la respuesta a este conflicto ha de pasar por establecer alianzas que recuperen el cuidado del territorio y la sostenibilidad de la vida.

5.2. Interseccionalidad

5.2.1. Enfoque intercultural e interseccional

La construcción del género es eminentemente cultural y, por lo tanto, las identidades de género se han venido configurando de manera diversa en las diferentes culturas. Desde los diferentes contextos y culturas, esta desigualdad se ha encarnado de distintas maneras, dando lugar al surgimiento de diversas propuestas feministas. Es crucial reconocer que no existe un único feminismo, sino feminismos plurales, cada uno con su perspectiva única y valiosa. Estas propuestas feministas nos interpelan por su variedad y riqueza de visiones, enfatizando la importancia de incluir voces diversas en el diálogo sobre la equidad de género.

Surge también el concepto de interseccionalidad, que va más allá de entender las diferencias basadas únicamente desde el género. La interseccionalidad revela los diferentes tipos de discriminación y desventajas que se dan como consecuencia de las múltiples combinaciones de identidades marginadas. Esta perspectiva nos permite tener en cuenta las diversas configuraciones y grados de intensidad en la exclusión que experimentan mujeres y hombres en función de su sexo, identidad sexual, clase social, origen, entre otros aspectos. Es fundamental reconocer y abordar las **intersecciones de opresiones** para lograr una equidad de género verdaderamente inclusiva y justa.

Al reconocer la diversidad de experiencias y perspectivas, fortalecemos nuestro compromiso como entidad social con una sociedad que valora y respeta la multiplicidad de identidades, contribuyendo así a la construcción de un entorno inclusivo y justo para todas las personas. Queremos desarrollar no solo una reflexión sobre la interseccionalidad sino que esta se vea reflejada al interior de la organización y en el trabajo que desarrollamos con los distintos actores y colectivos con los que trabajamos.

5.2.2. Decolonialidad y antirracismo

El enfoque interseccional que acabamos de describir se nutre de movimientos y miradas varias, entre ellas las de la decolonialidad y el antirracismo. Partiendo de que las relaciones entre el Norte y el Sur global no son igualitarias, uno de los principales retos que tiene la cooperación internacional es romper con la lógica que perpetúa las relaciones desiguales y las dinámicas de poder que nacen de ellas, para avanzar hacia enfoques de justicia. En este sentido, el feminismo decolonial cuestiona la perspectiva del feminismo entendida desde un único prisma, heredera del colonialismo, eurocentrismo y estructuras de privilegios. Así, nos da la oportunidad de desmontar discursos hegemónicos y promover una narrativa crítica al universalismo eurocéntrico, desde el conocimiento situado y la cosmovisión de las comunidades étnicas, permite rescatar y poner en valor el saber popular.

Igualmente, el antirracismo, reconoce que tanto el género como la raza, como construcciones occidentales, son entre otras categorías, identidades que se interseccionan y generan opresiones combinadas que van más allá de la suma de esas discriminaciones.

Desde esta perspectiva también nos vemos interpeladas a seguir comprendiendo, profundizando y cambiando miradas desde estas perspectivas sistémicas junto a las diversas organizaciones del Sur y del Norte globales con las que colaboramos.

5.2.3. Diversidad sexual y género

La **diversidad sexual y de género** es un término que se usa para referirse, de manera inclusiva, a toda la diversidad de sexos, orientaciones sexuales e identidades de género que están presentes en el mundo. Es decir, a todas las posibilidades de asumir y vivir la afectividad, la sexualidad y el género.

Las personas lesbianas, gais, bisexuales e intersexuales (LGTBI+) son uno de los colectivos más discriminados y que ven más violentados sus DDHH. Las personas LGTBI+ ven gravemente afectados sus derechos humanos en distintas dimensiones de la vida pública y privada, continúan sufriendo ataques de odio o crímenes de prejuicio, tortura, tratos crueles, agresiones físicas y verbales, rechazo social, etc. En muchos contextos siguen sufriendo el impacto de la aplicación de leyes discriminatorias, hostigamiento policial y falta de reconocimiento y protección legal, entre otros[9].

Las organizaciones de cooperación internacional debemos atender estas vulneraciones contribuyendo al logro de la igualdad efectiva de las personas LGTBI+. Desde un Enfoque de Derechos, se hace imprescindible colaborar con el empoderamiento de las personas LGTBI+ para la defensa de sus derechos y promover cambios estructurales que permitan construir sociedades más justas, pacíficas e inclusivas. Nuestras iniciativas de Cooperación Internacional y de Educación para la Transformación Social tendrán en cuenta las barreras a las que se enfrentan las personas LGTBI+ para intentar reducir las desigualdades a las que se ven sujetas.

5.2.4. Enfoque de coeducación

Entendemos la coeducación como una estrategia pedagógica de educación en igualdad e inclusión entre orientaciones sexuales e identidades de género, en la que se reconoce y valora la diversidad de las personas sin que la misma sea motivo de prácticas de desigualdad, inequidad o discriminación. Se trata de prácticas educativas (en el ámbito formal y en el no formal) inclusivas que apuntan al desarrollo de las capacidades de todas las personas, de una manera integral y en todas sus dimensiones.

La coeducación y las pedagogías feministas buscan, por tanto, la desaparición de todos los mecanismos discriminatorios presentes en la escuela, tanto los referidos a las prácticas educativas que se dan en el aula, los que tienen que ver con la transmisión de valores y creencias culturales, y también aquellos relacionados con las estructuras formales del centro educativo.

Proponemos incorporar la perspectiva coeducativa en todos los espacios educativos, esto es, tanto en el ámbito educativo formal (educación obligatoria, media y superior), en el ámbito educativo no formal (como en los grupos de Tiempo Libre Educativo, o espacios de deporte escolar) y también en el ámbito informal, a través de las familias, la sociedad o los medios de comunicación.

[9]Declaración de Mérida por los Derechos de las Personas LGTBI

El objetivo es generar una ciudadanía capaz de hacerse cargo de su realidad, tanto a nivel personal, familiar, social como laboral, con capacidad de elegir libremente su proyecto vital y de cuidar de sí mismas, de sus semejantes y de su entorno natural.

5.3. Violencias machistas

5.3.1. Violencias

La erradicación de las violencias basadas en género es una prioridad fundamental en nuestro discurso y trabajo por la equidad de género. Entendemos que las manifestaciones de violencia se entrelazan con las estructuras de poder y las desigualdades de género. Nos comprometemos a contribuir al abordaje de todas las formas de violencia, incluyendo aquellas basadas en el género, la orientación sexual, la identidad de género, la clase social, la religión, el origen étnico etc. Reconocemos que la violencia puede manifestarse de diversas maneras (directa, cultural y estructural) y afectar a diversas comunidades de manera desproporcionada.

El continuum espacial de la violencia se refiere al hecho de que la violencia contra Mujeres y niñas no se confina a una cultura, región o país específico, sino que se trata de una experiencia global. La experiencia de dicha violencia es transcultural, es decir, que existe en muchísimas culturas a pesar de que ésta adquiera diferentes formas y significados.

Además, desde una mirada integral a las violencias por razón de género, éstas se asocian a la concepción social de lo que significa ser "hombre o mujer" incluyendo aquello que "transgreda" dichas normas, y acentuando por ejemplo actitudes discriminatorias por razón de la orientación sexual o de la identidad de género.

Para abordar estas problemáticas, adoptamos un enfoque integral que involucra la sensibilización, la prevención y la reparación de las supervivientes. Además, destacamos la importancia de educar sobre el consentimiento, fomentar relaciones saludables y desafiar las normas culturales que perpetúan dicha violencia. Para todo ello, nuestra organización se compromete a crear un entorno seguro y solidario para todas las personas, trabajando incansablemente para construir una sociedad libre de violencias.

5.3.2. Enfoque de masculinidades igualitarias

Reconocemos la importancia de revisar estereotipos y roles rígidos asociados a la masculinidad. La igualdad entre hombres y mujeres requiere la participación activa de los hombres. El feminismo ha resaltado la importancia de examinar críticamente los modelos de masculinidad predominantes, lo que ha motivado a muchos hombres a unirse a este cambio cultural. Es necesario promover modelos de masculinidad que busquen dos objetivos principales: renunciar a los privilegios masculinos para construir sociedades más equitativas y fomentar el crecimiento personal de los hombres al permitir la expresión emocional y la equidad en las responsabilidades de cuidado, entre otras. Estos modelos contribuyen al desarrollo integral de los hombres y promueven sociedades libres de machismo.

Por tanto, nos comprometemos a promover nuevos modelos de masculinidades, que nos ayuden a desaprender privilegios asignados a los hombres y desmontar la violencia vinculada a la masculinidad hegemónica. Trabajamos por una sociedad donde las expresiones de masculinidades igualitarias sean respetadas y valoradas, fomentando un proceso continuo de aprendizaje para construir nuevas masculinidades basadas en la equidad, la empatía y el respeto.

Anexo 1. Marco legal

Ámbito	Instrumento / Normativa de referencia
Cooperación al Desarrollo / Acción humanitaria / Refugio	
Internacional	• Declaración de París sobre la "Eficacia de la ayuda al Desarrollo" firmada en el 2005 por el Comité de Asistencia al desarrollo (CAD) de la OCDE. • Declaración sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007): reconoce los derechos específicos de los pueblos indígenas, incluyendo la igualdad de género y el respeto por los roles y conocimientos de las mujeres indígenas en el desarrollo sostenible y la cooperación internacional. • Agenda para la Humanidad (2016): adoptada en la Cumbre Mundial Humanitaria, esta agenda establece compromisos para abordar las necesidades humanitarias y promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la acción humanitaria y la cooperación al desarrollo. • Compromiso de Brasilia sobre la Igualdad de Género en la Gestión de Desastres (2018). • Declaración de Nueva York para los Refugiados y los Migrantes (2016). • Declaración de Estambul sobre Refugiados y Migrantes (2022): esta declaración, adoptada en la Conferencia Mundial sobre Refugiados y Migrantes, reafirma el compromiso de abordar las necesidades específicas de género en el contexto de la migración y el desplazamiento forzado, así como de promover la igualdad de género en la respuesta humanitaria y la cooperación al desarrollo.
Estatal	• Real Decreto 865/2001, de 20 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de reconocimiento del estatuto de apátrida. • Real Decreto 1325/2003, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre régimen de protección temporal en caso de afluencia masiva de personas desplazadas. • Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria. • Real Decreto 220/2022, de 29 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento por el que se regula el sistema de acogida en materia de protección internacional. • Ley 1/2023, de 20 de febrero, de Cooperación para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global. Establece los principios y objetivos de la cooperación española en materia de desarrollo, incluyendo el compromiso con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como ejes transversales de la cooperación.

CAPV	• Ley 14/2007, de 28 de diciembre, de Carta de Justicia y Solidaridad con los Países Empobrecidos. • Ley 3/2024 de Cooperación y Solidaridad: esta ley, a diferencia de la anterior, habla de políticas de cooperación y solidaridad, al asumir como propias las miradas críticas a la concepción limitativa del desarrollo como un estadio económico o sociocultural universal que alcanzar. Pretende transitar hacia objetivos que ponen en el centro la sostenibilidad de las vidas, la justicia y la convivencia global desde una concepción amplia del desarrollo que acoge la centralidad de las personas –desde sus diversidades individuales y colectivas– y del planeta.
Derechos de las mujeres e igualdad	
Internacional	• Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, que hace alusión a la no distinción por razón de sexo. • Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW), Naciones Unidas, 1979. • Plataforma de Acción de Beijing (1995), y revisiones posteriores.
Estatal	• Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. • Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. • Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. • Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. • Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
CAPV	• Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres: esta ley establece los principios de igualdad de género y no discriminación en todos los ámbitos de la sociedad vasca, incluyendo la cooperación al desarrollo. Proporciona la base legal para promover la igualdad de género en todas las políticas y programas de desarrollo. • Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Decreto legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley.

Paz y seguridad	
Internacional	• Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2000): esta resolución pionera llama a la participación plena y significativa de las mujeres en todos los aspectos de la paz y la seguridad, incluida la cooperación al desarrollo en contextos postconflicto. • Resolución 2250 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2015), que aborda el papel fundamental de los jóvenes, incluidas las mujeres jóvenes, en la prevención y resolución de conflictos y en la construcción de la paz. • Compromiso de Iztapalapa sobre Mujeres, Paz y Seguridad (2018) y Declaración de Tokio sobre Mujeres, Paz y Seguridad (2020): ambos documentos destacan la importancia de garantizar la participación plena y significativa de las mujeres en la prevención y resolución de conflictos, así como en la construcción de la paz y la seguridad sostenible, incluida la cooperación al desarrollo en contextos afectados por conflictos armados.
Violencia Machista / Libertad sexual / Diversidad sexual e identidad de género	
Internacional	• Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Para, 1995). • Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Estambul, 2011). • Declaración de Abiyán sobre la Lucha contra la Violencia Basada en Género en el Contexto Humanitario (2019).
Estatal	• Resolución de 2 de diciembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad, de 11 de noviembre de 2021, relativo a la acreditación de las situaciones de violencia de género. • Ley Orgánica 2/2022, de 21 de marzo, de mejora de la protección de las personas huérfanas víctimas de la violencia de género. • Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Esta ley tiene como objetivo principal proteger y garantizar la libertad sexual de las personas, así como prevenir y sancionar cualquier forma de violencia sexual. Establece medidas para promover la educación sexual, mejorar la atención a las víctimas y fortalecer el marco legal para combatir la violencia sexual en todas sus formas. • Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Esta ley busca promover la igualdad y el respeto de los derechos de las personas trans y LGTBI. Proporciona medidas específicas para garantizar el reconocimiento legal de la identidad de género, proteger contra la discriminación y promover la inclusión y la diversidad.

CAPV	• Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. • Ley 4/2024, de 15 de febrero, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas trans. Esta norma recoge cuestiones relevantes de cara a garantizar plenamente el derecho de las personas trans a recibir de las administraciones públicas vascas una atención integral y adecuada a sus necesidades educativas, sanitarias, jurídicas y de otra índole, en igualdad de condiciones con el resto de la ciudadanía, así como a contribuir a la superación de los estereotipos que afectan negativamente a la percepción social e institucional de estas personas.

Finalmente, son referentes a todos los niveles institucionales numerosos documentos de planificación estratégica, de los cuales se mencionan algunos relacionados con la Cooperación al Desarrollo y las políticas de igualdad a continuación.

Ámbito	Plan/Estrategia
Cooperación al Desarrollo / Acción humanitaria / Refugio	
Internacional	• Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2015, incluyen el ODS 5, que se centra en lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. • Estrategia de Acción Acelerada de las Naciones Unidas para el Logro de la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (2021-2026): Esta estrategia global establece compromisos para acelerar los avances en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en todos los ámbitos, incluida la cooperación al desarrollo, en línea con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
Estatal	• Plan Director de la Cooperación Española (2021-2024): Este plan, que sucede a los anteriores, incluye como uno de sus ejes transversales la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todos los ámbitos de la cooperación al desarrollo. Establece medidas concretas para garantizar la integración de la perspectiva de género en los proyectos y programas de cooperación. • Estrategia de Igualdad de Género en la Cooperación Española (2018-2024): Esta estrategia, lanzada por la AECID, establece las líneas de acción para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la cooperación al desarrollo durante el período 2018-2024, abordando aspectos como la prevención de la violencia de género, el acceso a recursos y oportunidades económicas para las mujeres, y el fortalecimiento del liderazgo femenino en comunidades locales. • Plan Director de Derechos Humanos y Política Exterior y de Cooperación (2018-2021): Este plan incluye el compromiso de promover los derechos humanos, incluida la igualdad de género, como un eje transversal en la política exterior y de cooperación española.
CAPV	• VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE (VIII Plan previsto para el 2024). • VI Plan Intercultural de ciudadanía, inmigración y asilo. 2022-2025. • IV Plan Director de Cooperación para el Desarrollo – Prórroga 2022-2024.

alboan