

ANEXO I. RELACIÓN DEL TRABAJO CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA AGENDA 2030

Anexo al Trabajo de Fin de Máster: Relación del trabajo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la agenda 2030

1) Grado de relación del trabajo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Objetivos de Desarrollo Sostenibles	Alto	Medio	Bajo	No procede
ODS 1. Fin de la pobreza				X
ODS 2. Hambre cero				X
ODS 3. Salud y bienestar				X
ODS 4. Educación de calidad				X
ODS 5. Igualdad de género	X			
ODS 6. Agua limpia y saneamiento				X
ODS 7. Energía asequible y no contaminante				X
ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico			X	
ODS 9. Industria, innovación e infraestructuras				X
ODS 10. Reducción de las desigualdades	X			
ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles				X
ODS 12. Producción y consumo responsables				X
ODS 13. Acción por el clima				X
ODS 14. Vida submarina				X
ODS 15. Vida de ecosistemas terrestres				X
ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas				X
ODS 17. Alianzas para lograr objetivos				X

2) Descripción de la alineación del TFM con los ODS con un grado de relación más alto.

Este Trabajo de Fin de Máster (TFM) se alinea especialmente con el ODS 5: Igualdad de Género y el ODS 10: Reducción de las Desigualdades, ya que ambos objetivos son fundamentales para la implementación de la Estrategia de Igualdad de Género y Feminismos de la Coordinadora Valenciana de ONGD (CVONGD).

Estos objetivos están directamente relacionados con la temática del estudio, ya que promueven la integración de la perspectiva de género en diversos ámbitos, incluida la cooperación al desarrollo. Además, abordan aspectos clave para la implementación de la Estrategia de Igualdad de Género y Feminismos de la Coordinadora Valenciana de ONGD (CVONGD), como la igualdad de oportunidades, el reconocimiento de los trabajos de cuidados no remunerados realizados por mujeres, y el cuestionamiento de las estructuras organizacionales que perpetúan desigualdades de género.

Estos ODS no solo refuerzan la idea de avanzar hacia una cooperación más transformadora, sino que también buscan reducir las distintas formas de desigualdad que afectan a mujeres y hombres en su vida cotidiana.

El ODS 5 busca garantizar la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas, aspectos que constituyen un eje central de esta Estrategia. Esto implica promover la participación de las mujeres en todos los niveles de decisión, lo cual es fundamental para la implementación y el éxito de la Estrategia de la CVONGD.

Por su parte, el ODS 10 se centra en reducir las desigualdades dentro y entre los países, lo que se relaciona con el enfoque decolonizador adoptado por la CVONGD. Este enfoque cuestiona las jerarquías de poder y promueve la implementación de una economía de cuidados que prioriza las necesidades de las personas más vulnerables, especialmente aquellas que han sido marginadas.

El desarrollo de este TFM busca analizar la implementación de la Estrategia de Justicia de Género y Feminismos de la CVONGD para identificar desafíos, oportunidades y proporcionar propuestas que promuevan una cooperación transformadora y equitativa, lo cual contribuye directamente a las metas de los ODS como por ejemplo la meta 5.c sobre fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y la 10.2 que busca garantizar la igualdad de oportunidades y disminuir las disparidades en los resultados, mediante la eliminación de leyes, políticas y prácticas discriminatorias, y fomentando la adopción de legislaciones, políticas y medidas adecuadas en ese sentido descritos en el marco de indicadores mundiales para los Objetivos de Desarrollo Sostenible y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

La implementación de esta Estrategia impacta directamente a la comunidad que se está dirigida, los cambios sociales y culturales esperados generaran igualdad de género y reducción de desigualdades, lo anterior demuestra alineación de esta Estrategia con los ODS.

Finalmente, los ODS proporcionan un marco de referencia global para evaluar la efectividad y alineación de las iniciativas de la CVONGD con las metas establecidas en la Agenda 2030 y las necesidades críticas de la sociedad, y su impacto en la construcción de una cooperación transformadora.

ANEXO II. RELACIÓN DE DOCUMENTOS ANALIZADOS

Anexo al Trabajo de Fin de Máster: Relación de documentos analizados en la primera fase de la Metodología

Marco Normativo Autonómico

- En la Comunidad Valenciana, en su Estatuto de Autonomía, Título II (de los derechos y deberes de las valencianas y valencianos) el artículo 10.3.
- Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.
- Decreto 133/2007, se establecen las condiciones y los requisitos para el visado de los planes de igualdad.
- Ley 7/2012, de 23 de diciembre, de la Generalitat, Integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana.
- Ley 3/2019, de servicios sociales inclusivos de la Comunidad Valenciana.
- Decreto 20/2022, de 4 de marzo, del Consell, de creación del Observatorio valenciano para la igualdad de trato, la no discriminación y la prevención de los delitos de odio.
- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- V PLAN DIRECTOR - Generalitat Valenciana, 2021-2024 de la Conselleria de Participación, Transparencia, Cooperación y Calidad Democrática.

Título	Autor	Fecha de publicación	Enlace
Guía para la transversalización del Enfoque de Género basado en Derechos Humanos en la Cooperación Valenciana al Desarrollo	Generalitat Valenciana	2019	https://cooperaciovalenciana.gva.es/documents/164015995/164016800/Guia+per+a+la+transversalitzaci%C3%B3%20de+1%27Enfocament+de+G%C3%A8nere+basat+en+Drets+Humans+en+la+Cooperaci%C3%B3%20Valenciana+al+Desenvolupament/f10f818f-d856-439b-858f-2a3f9e884b86
Implementing the EU Gender Action Plan III: Turning ambition into impact?	CONCORD	2023	https://concordeurope.org/resource/implementing-the-eu-gender-action-plan-iii-turning-ambition-into-impact/
Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género	AECID	2015	https://www.aecid.es/documents/20120/90536/GU%C3%8DA%20DE%20G%C3%89NERO%20%281%29.pdf/c799c54b-3932-3092-6bb2-7366e4ff7afa?t=1660909241522
El uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo: una cuestión aún pendiente	AECID	2016	https://www.aecid.es/documents/20120/90536/Informe%20genero%20definitivo.pdf/ed1cea6b-4d51-9d31-35d7-6bede96309ff?t=1660909260748
Sinergias entre las estrategias de acción humanitaria género e infancia	IECAH	2023	https://iecah.org/wp-content/uploads/2023/08/doc-geninah.pdf
Guía para la transversalización de la Perspectiva de Género en Programas	Oficina del Programa de las Naciones	2023	https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-11/231101_guia.pdf

y Proyectos de Cooperación Internacional para el Desarrollo "Aprender haciendo": Hacia la aplicación del enfoque integrado EGYBDH	Unidas para el Desarrollo (PNUD) en México		
"Aprender haciendo": Hacia la aplicación del enfoque integrado EGYBDH	Médicos del Mundo	2017	https://planigualdadmdm.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/11/mm-aprender-haciendo-guia-medicosmundo.pdf
Guía para la transversalización de la perspectiva de género en los programas, iniciativas y proyectos adscritos de la cooperación iberoamericana	Secretaría General Iberoamericana	2016	https://www.segib.org/wp-content/uploads/GUIA-TPG-ESP-WEB.pdf
Enfoque de Género y Basado en Derechos Humanos (EGyBDH)	Agencia Catalana de Cooperación al Desarrollo	2013	https://cooperaciocatalana.gencat.cat/web/.content/continguts/que_fem/egibdh/doc-egibdh-es.pdf
Manual para construir proyectos transformadores de cooperación para el desarrollo, a través del fortalecimiento de las capacidades, la participación, la equidad de género, el enfoque de derechos y la sostenibilidad ecológica.	Gobierno Vasco Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales	2021	https://www.ehu.eus/documents/2957893/10539258/Manual-Proyectos-Transformadores.pdf/c64cb581-e47e-e1bf-6140-54e25e2f1b5d
L'aplicació de l'Enfocament de Gènere i Basat en els Drets Humans EGiBDH en la cooperació per al desenvolupament	Institut de Drets Humans de Catalunya (IDHC)	2018	https://www.idhc.org/arxius/recerca/guiaEGiBDH%20Digital_defCAT.pdf
Integración efectiva de la Perspectiva de Género en la Acción Humanitaria	Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo	2013	https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/2022-03/200603_cuaderno_campo_integracion_genero_AH.pdf

Tabla 1. Base de datos de Manuales de transversalización del enfoque de género.

Fuente: elaboración propia

ANEXO III. GUION ENTREVISTA

Anexo al Trabajo de Fin de Máster: Guion de la entrevista realizada al Grupo Motor

Estudio de la implementación de la Estrategia de Justicia de Género y Feminismos 2023-2027 de la Coordinadora Valenciana de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo (ONGD).
Propuestas para una cooperación transformadora.

Breve presentación y consentimiento informado (firma en persona, oral si es online)

Bloque 1: Preguntas generales

- ¿Cuál es tu rol dentro de la organización? o ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en la organización? o ¿Cuentas con responsabilidad en cuestiones de tu organización relacionadas con género y feminismos?
- ¿Cuentas con formación específica en género y feminismos, y/o experiencia en estas cuestiones? (experiencia antes de que la Estrategia se aprobara) [aquí se trata de dialogar, si esa formación y experiencia están siendo claves en su caso para afrontar en su organización la implementación de la estrategia]
- ¿Crees que la integración de la perspectiva de género puede lograr organizaciones más habitables y, además, mejorar la eficacia y el éxito de los proyectos y acciones de tu organización?

Bloque 2: Estrategia

- ¿Cómo conociste la Estrategia de Justicia de Género y Feminismos de la Coordinadora Valenciana?
- Correo electrónico o Reuniones o Boletines
- Otro (por favor especifique)
- ¿Cuál es tu grado de conocimiento de la Estrategia? ¿Cuánto conoces de ella? o ¿Has participado en alguna actividad relacionada con la estrategia de género? o ¿Cuál y cómo ha sido tu participación en el proceso de elaboración de la Estrategia? (intensidad, tipo de participación)
- ¿Cómo valoras en términos globales la Estrategia? (si compartes el enfoque, si las líneas de trabajo son las necesarias, si la consideras bien aterrizada, etc)
- De manera global: ¿Qué es lo que más te gusta y/o llama la atención de esta Estrategia? ¿Y lo que ves menos definido o abordado?

Bloque 3: Integración de la perspectiva de género y feminismos en tu organización

Aunque para la elaboración de la estrategia se hizo un diagnóstico en las entidades de la coordinadora, me gustaría conocer desde tu punto de vista estas cuestiones y, sobre todo, en conexión con la implementación de la estrategia como mecanismo de apoyo para esta integración de perspectivas de género y feminismos.

- ¿En qué áreas o temáticas de tu organización consideras que sería esencial/prioritario incorporar la perspectiva de género y feminismos?
- ¿En qué medida crees que tu organización integra la perspectiva de género en sus actividades diarias? Ejemplos
- ¿Existen políticas específicas en tu organización que promuevan la igualdad de género? Si es así, ¿cuáles?
- ¿Alguna otra carencia que detectes a nivel estructural, de discurso/cultural, organizativo, metodológico, operativo, etc. respecto a la incorporación de la perspectiva de género en tu organización? ¿Identificas resistencias internas y también elementos externos que influyen? **Bloque 4: Desafíos y oportunidades**

Considerando lo anterior:

- ¿Cuáles son los principales desafíos u obstáculos que enfrenta tu organización al transversalizar el enfoque de género?
- ¿Qué oportunidades ves que puede aportar esta estrategia para mejorar la transversalización del enfoque de género y feminismos en tu organización? ¿Consideras que la estrategia es un buen apoyo o instrumento para esa transversalización y por qué?

Bloque 5: Impacto

Desde tu trabajo como miembro del grupo motor que trata de implementar la estrategia y haciendo mirada hacia el resto de entidades que forman la CVONGD:

- ¿Consideras que la estrategia tendrá un impacto positivo en tu organización y en las restantes? En caso afirmativo, ¿en qué aspectos o áreas crees que se manifestará ese impacto? (en tu organización, especialmente)

Bloque 6: Comentarios y fin entrevista

- Algún otro comentario, sugerencia o recomendación que se quiera añadir.

ANEXO IV. GUÍA PRÁCTICA: TRANSVERSALIZAR ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN INTERNA DE LAS ONGD

Anexo al Trabajo de Fin de Máster: Guía práctica: transversalizar enfoque de género en la gestión interna de las ONGD

Guía Práctica

Introducción

La transversalización del enfoque de género es un proceso continuo que requiere compromiso, recursos y voluntad de cambio. Al seguir estos pasos y adaptarlos a su contexto específico, las ONGD pueden avanzar hacia la igualdad de género en su gestión interna, fortaleciendo así su capacidad de impacto en la sociedad. Esta guía es un punto de partida que debe ser adaptado y enriquecido según las características y necesidades de cada organización.

Guía

Herramienta conceptual y metodológica dirigida a las Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo (ONGD) con el objetivo de integrar de manera efectiva la perspectiva de género en su gestión interna. La transversalización de este enfoque implica incorporar sistemáticamente la igualdad de género en todas las políticas, programas, procesos y estructuras organizativas, garantizando que las necesidades, experiencias y prioridades de mujeres y hombres sean consideradas de manera equitativa en todas las áreas de la organización.

¿Qué es el enfoque de género?

El enfoque de género es una perspectiva analítica y metodológica que busca comprender y abordar las diferencias y desigualdades existentes entre hombres y mujeres, así como las construcciones sociales que definen sus roles, responsabilidades y oportunidades. Esta perspectiva es fundamental para promover la igualdad de género y asegurar que tanto hombres como mujeres tengan acceso equitativo a recursos, derechos y oportunidades.

¿Por qué es importante transversalizar el enfoque de género en la gestión interna de las ONGD?

Transversalizar el enfoque de género en la gestión interna ONGD es primordial por varias razones:

- **Promoción de la Igualdad de Género**
Las ONGD, como agentes de cambio, tienen la responsabilidad de promover y garantizar este derecho fundamental en todas sus prácticas y estructuras. Al transversalizar el enfoque de género, se contribuye a eliminar las desigualdades y discriminaciones basadas en el género, fomentando un entorno más justo y equitativo.

- **Mejora del trabajo en equipo**
Una gestión inclusiva y equitativa en términos de género puede mejorar la toma de decisiones y la eficacia de la organización, siendo más creativos e innovadores.
- **Valores y principios**
Las ONGD suelen defender valores como la justicia, la igualdad y la inclusión entre otros. Integrar el enfoque de género en su gestión interna refuerza la coherencia entre sus principios y sus prácticas. La coherencia entre los valores proclamados y las prácticas internas fortalece la credibilidad y legitimidad de la organización ante sus beneficiarios, donantes y socios.
- **Cumplimiento de normativas y compromisos Internacionales**
En la actualidad las normativas y los compromisos nacionales e internacionales promueven la igualdad de género como por ejemplo los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
- **Fortalecimiento del impacto de los programas y proyectos**
Las intervenciones de desarrollo que consideran la perspectiva de género tienden a ser más inclusivas y sostenibles lo cual potencia el impacto en las comunidades.
- **Entorno laboral inclusivo y seguro**
Un entorno laboral que promueve la igualdad de género es más inclusivo y seguro para todos y todas. Lo cual reduce el acoso, la discriminación, y aumenta la satisfacción y retención del personal.

Pasos

¿Cómo transversalizar el enfoque de género en la gestión interna de las ONGD?

Paso 1

El primer paso es un diagnóstico interno de género con el fin de identificar las brechas y las necesidades de la ONGD, también revisar el plan de igualdad y recopilar y analizar datos desagregados por sexo en todas las áreas de gestión.

Ejemplo: Encuestas y entrevistas con el personal para evaluar la percepción y experiencias relacionadas con la igualdad de género. Estadísticas sobre la composición de género en diferentes niveles jerárquicos y en distintas áreas. Revisión anual del plan de igualdad

Paso 2:

El segundo paso es determinar un compromiso institucional si no lo hay. A través de una declaración que evidencia dicho compromiso. ESTATUTOS

Ejemplo: Redactar y difundir una declaración institucional que refleje el compromiso de la ONGD con la igualdad de género.

Paso 3:

El tercer paso es incluir objetivos y acciones específicas de género en los planes estratégicos y operativos de la ONGD.

Ejemplo: Establecer metas para aumentar la representación de mujeres en puestos de liderazgo al 50% en los próximos cinco años.

Paso 4

El cuarto paso es implementar políticas de género desarrollando nuevas o revisando las políticas internas que promuevan la igualdad de género.

Ejemplo: Políticas de igualdad salarial, conciliación de la vida laboral y familiar, y prevención del acoso sexual.

Paso 5:

El quinto paso es establecer procedimientos claros y accesibles para la implementación de las políticas de género.

Ejemplo: Protocolo para la denuncia y seguimiento de casos de acoso sexual en el trabajo.

Paso 6

El sexto paso es crear un sistema de monitoreo y evaluación de la transversalización del enfoque de género.

Ejemplo: Indicadores específicos de género en los informes de desempeño y evaluación anual del impacto de las políticas de igualdad.

Paso 7:

El séptimo paso es elaborar informes periódicos sobre los avances y desafíos en la implementación de las políticas de género.

Ejemplo: Informe semestral que incluya datos desagregados, análisis de progresos y recomendaciones de mejora.

Paso 8:

El octavo paso es garantizar la participación equitativa de mujeres y hombres en todos los niveles de toma de decisiones.

Ejemplo: Crear comités de género y asegurar la representación paritaria en los comités directivos.

Paso 9:

El noveno paso es facilitar espacios para el diálogo y la reflexión sobre género y diversidad dentro de la organización.

Ejemplo: Grupos de trabajo sobre género y diversidad que se reúnan regularmente para discutir avances y desafíos.

Paso 10:

El décimo paso es implementar programas de formación y sensibilización sobre género para todo el personal.

Ejemplo: Talleres semestrales sobre conceptos clave de género, sesgos inconscientes y técnicas para promover la igualdad en el lugar de trabajo.

Bibliografía

Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). (2015). Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género. Madrid.

García Prince, E. (2008). Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming. ¿ De qué estamos hablando? Marco conceptual. El Salvador: PNUD, Proyecto Regional América Latina Genera, Gestión del Conocimiento para la Equidad de Género en Latinoamérica y El Caribe.

Gobierno Vasco, Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales. (2010). Manual para construir proyectos transformadores de cooperación para el desarrollo. A través del fortalecimiento de las capacidades, la participación, la equidad de género, el enfoque de derechos y la sostenibilidad ecológica. Bilbao.

Instituto de Derechos Humanos de Catalunya (IDHC). (2014). Derechos Humanos y desarrollo. El Enfoque Basado en Derechos Humanos en la Cooperación al Desarrollo. Barcelona.

ONU Mujeres (1995). Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la mujer. *Recuperado de: [http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing% 20full% 20report% 20S.pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf).*