

(2021-2024)

Documento en elaboración

*Plan de acción de la*  
**POLÍTICA  
DE GÉNERO**

**InteRed** 

---

# **PLAN DE ACCIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE GÉNERO DE INTERED (2014-2017)**

## **Ampliado 2022 y actualizado con el IV Plan Estratégico**

El I Plan de Acción para la Aplicación de la Política de Género de InteRed se elaboró en paralelo al III Plan Estratégico de InteRed, y posteriormente fue prorrogado unos años más. En la actualidad, 2021, InteRed cuenta con un **IV Plan Estratégico**, realizado entre junio de 2019 y marzo de 2020, como resultado de un proceso colectivo de planificación estratégica al que se han incorporado las reflexiones y desafíos generados por el nuevo contexto de la COVID 19.

El IV Plan Estratégico plantea los principales cambios estratégicos y acciones a realizar para el periodo 2020-2024, contribuyendo desde ellos a la apuesta institucional por los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y la Agenda 2030, y dando continuidad a la cultura de cambio organizacional del anterior Plan Estratégico.

En el marco del nuevo Plan Estratégico, InteRed está revisando la actual Política de Género para adaptarla al contexto actual, así como iniciando el proceso de contratación de una consultora para la elaboración de su Plan de Igualdad de Oportunidades, siguiendo la metodología Pro Equidad. En este tiempo de tránsito de una Política a otra, InteRed ha extendido un año la anterior Política de Género, actualizando su Plan de Acción a 2021, y a los nuevos Cambios Estratégicos y Líneas Estratégicas del IV Plan Estratégico.

*En 2022 InteRed contará por tanto con una nueva Política de Género, que incluya un Plan de Acción plurianual para el mismo período de la Política.*



**El objetivo general de la Política es contribuir al logro de la equidad de género desde todas las acciones que impulsa IR, con el compromiso de todas las personas que la conforman y siendo coherente como organización en la construcción de una democracia y una ciudadanía de género.**

A nivel general, la política de equidad de género de IR implica:

- Visión compartida de la importancia de la centralización y cuidado de la vida humana y del planeta de todo nuestro trabajo, en nuestras maneras de actuar, en nuestras relaciones y en los espacios en los que desarrollamos la vida y el trabajo.
- Prioridad Institucional en la incorporación del enfoque de género y la defensa y promoción de los derechos humanos de las mujeres en todas las intervenciones.
- Una especialización, que por ser vivida, se transmita hacia el exterior y nos posiciones en el sector, los centros educativos, y en los medios de comunicación.

Por otro lado, el IV Plan Estratégico plantea 4 cambios estratégicos como horizonte de la organización: son los cambios prioritarios a los que se quiere contribuir de manera decisiva en los próximos 4 años:

# CAMBIO 1

## AVANZAR EN EL CUMPLIMIENTO DEL DERECHO A LA EDUCACIÓN DE CALIDAD, INCLUSIVA, INTERCULTURAL, IGUALITARIA Y DE PAZ EN COLECTIVOS VULNERABLES



De manera colectiva, se seguirá promoviendo una Educación Transformadora, entendida como la que tiene por objetivo impulsar procesos de enseñanza-aprendizaje que contribuyan a garantizar el derecho a la educación, comprendida como un bien común, para todas las personas y comunidades del mundo, con una mirada humanista e inclusiva, que reconoce y valora las diversidades de todo tipo. Una Educación Transformadora que impulsa una Ciudadanía Global crítica, responsable y comprometida, a nivel personal y colectiva, con la transformación de la realidad local y global para construir un mundo más justo, más equitativo y más respetuoso con la diversidad y con el medio ambiente, en el que todas las personas podamos desarrollarnos libre y satisfactoriamente.

Se tiene como horizonte la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, y en particular los Objetivos de Desarrollo Sostenible 4 y 5, que tienen por finalidad garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa, y promover oportunidades de aprendizaje a lo largo de toda la vida para todos y todas, y promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas, respectivamente.

Nuestros enfoques y metodologías serán los mecanismos que nos permitan lograr el cambio. Destacamos el aprendizaje cooperativo; metodologías artísticas y lúdico-teatrales; la sistematización de experiencias, etc. Se hará una adaptación de estas metodologías al marco de la COVID, promoviendo su uso desde lo digital y a la vez denunciando la gravedad de la brecha digital, que dificulta que muchos niños y niñas en situación de menos recursos puedan acceder a la educación



## CAMBIO 2



# IMPULSAR LA PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS MACHISTAS A TRAVÉS DE LA COEDUCACIÓN

Como organización de la sociedad civil, InteRed ha venido desarrollando en los últimos años un importante esfuerzo para contribuir a la prevención de violencias machistas desde la educación y lo ha hecho desde la perspectiva de la coeducación, que como se recoge en el Posicionamiento de Educación, es un posicionamiento educativo y político feminista que conlleva articular todas las prácticas educativas desde las «gafas moradas» de la equidad de género y, con ellas, desvelar, desmontar y modificar los sistemas de dominación que permiten a los hombres ejercer el poder sobre las mujeres, así como prevenir y combatir las múltiples formas de violencias machistas presentes en los ámbitos educativos y en la sociedad. La apuesta por la coeducación ha ido tomando fuerza en los últimos años en América Latina, a través de proyectos de cooperación con organizaciones socias, trabajando con las comunidades educativas, aportando a la creación de entornos seguros a través de planes de convivencia, la incorporación en el currículo educativo de componentes relacionados con la ética de los cuidados, la educación afectivo sexual, el reconocimiento y revalorización de la diversidad y el fortalecimiento del liderazgo de las y los jóvenes como agentes de cambio con sus iguales.

En África y Asia, avanzando en la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos que se desarrollan, principalmente en entornos de educación no formal, aportando así a la transformación de dichos contextos. Todas las iniciativas desarrolladas en este cambio incorporan la perspectiva interseccional, atendiendo así a las brechas de desigualdad propias de cada realidad. En España, a través de proyectos de educación para el desarrollo, se han impulsado procesos formativos en coeducación y se han publicado herramientas para transversalizar el enfoque de género. Especial mención merecen las campañas institucionales, dirigidas a fomentar la equidad y la defensa de los derechos de las mujeres.

## Toca Igualdad

Estas líneas de trabajo, que han sido las «señas de identidad» de InteRed, son más pertinentes que nunca, pues permitirán responder a las necesidades marcadas por el contexto de retrocesos de los derechos de las mujeres, y sobre todo de las niñas, adolescentes y jóvenes, contrarrestando a través de estos proyectos los discursos de odio, desnaturalizando las violencias y visibilizando la diversidad como una riqueza, que aportan al real ejercicio del derecho a una vida libre de violencias de niños, niñas, adolescentes y mujeres, y por tanto al logro de los ODS 4 y 5 de la Agenda 2030. La campaña institucional que se ejecutará durante el período de vigencia de este plan, «Toca Igualdad», está totalmente alineada a esta prioridad.

# CAMBIO 3

## PRIORIZAR Y ACOMPAÑAR LA PARTICIPACIÓN Y PROTAGONISMO JUVENIL EN LOS PROCESOS DE TRANSFORMACIÓN SOCIAL

Desde InteRed, hemos dado pasos tímidos en el acompañamiento a la participación y protagonismo de los y las jóvenes en los procesos de transformación social. Bajo los aprendizajes de estos años, queremos poner el foco de atención en la juventud como motor de cambio de nuestras realidades locales y globales. Existe un camino ya recorrido con el trabajo implementado bajo las metodologías «Jóvenes actuando con cuidados» y «Recorre el laberinto», en el marco de la anterior campaña institucional Actúa con Cuidados, y bajo los largos años de experiencia impulsando la formación del voluntariado; seña de identidad de InteRed. Para los y las jóvenes, es esencial ser sujetos activos que producen sus propios contenidos en YouTube o aplicaciones como Vine, blogs y webs personales. La diversidad les es consustancial; les mueve la justicia y valoran el compartir. Son personas dinámicas y emprendedoras. Nos hacemos eco de la emergencia de un movimiento juvenil fresco, crítico y vigoroso, que es ya una realidad. Asistimos cada vez con más esperanza, a cómo jóvenes de todo el mundo hacen suyas las reivindicaciones de temáticas de alcance global como los feminismos, la sostenibilidad ambiental y el clima, entre otros.

Esta realidad nos invita a asumir los retos que plantea el diálogo intergeneracional y ser conscientes de que la distancia cultural nos desafía a aprender constantemente nuevos conceptos, nuevos lenguajes, creencias, convicciones, modos de sentir, etc. Desde InteRed asumimos estos retos que nos plantean y queremos hacerlo de su mano, dándoles el espacio y pasándoles el testigo para el desarrollo que acciones que transformen el mundo en el que se rodean.



# CAMBIO 4



## IMPULSAR PROCESOS DE TRANSFORMACIÓN INDIVIDUAL Y SOCIAL QUE DISMINUYAN LAS BRECHAS DE DESIGUALDAD POR RAZÓN DE GÉNERO Y PERMITAN A LAS MUJERES EL EJERCICIO PLENO DE SUS DERECHOS

InteRed, desde sus inicios, ha venido impulsando y acompañando proyectos a favor de los derechos de las mujeres en diversos países de América Latina, África y Asia. A lo largo del presente Plan Estratégico, en un contexto en que vemos cómo avanzan discursos fundamentalistas que pretenden retroceder en el reconocimiento de los derechos de las mujeres, la subordinación y control de sus cuerpos o la naturalización de las violencias machistas, es más pertinente que nunca seguir acompañando iniciativas que permitan no dar un paso atrás en los avances legislativos, normativos y sociales que tanto han costado y que son fruto del incansable trabajo de miles de mujeres en todo el mundo, que organizadas luchan y defienden los derechos de todas. Todas las acciones que InteRed apoyará en el marco de este plan, se enmarcarán como hasta el momento, en alianza con organizaciones socias locales de diferentes países que, desde el cuestionamiento al sistema capitalista, colonialista y heteropatriarcal, impulsan procesos de empoderamiento individual y colectivo de mujeres que ven limitado el ejercicio de sus derechos como consecuencia de las múltiples formas de opresión y exclusión estructurales que les impone dicho modelo.

En esta línea se apoyarán proyectos en una línea de trabajo que ha tomado fuerza y protagonismo en los últimos años, dirigidos a garantizar el derecho de toda mujer a una vida libre de violencias machistas, principalmente mediante el fortalecimiento de estructuras comunitarias o locales que favorecen el acceso de mujeres víctimas y sobrevivientes a las rutas de atención, del mismo modo se continuará apoyando procesos de alfabetización, formación técnica y política como un recorrido imprescindible para el empoderamiento, el auto reconocimiento de sus derechos y el protagonismo en su propio proceso vital. Todos los proyectos, convenios o iniciativas acompañadas desde InteRed, tendrán como referencia el marco jurídico que promueven los cambios políticos y estructurales necesarios para que se garanticen los derechos de las mujeres (CEDAW, Beijing, Estambul, Belem do Pará), así como el ODS 5 que apunta a lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas

*Los efectos de la pandemia otorgan mayor relevancia si cabe a las líneas de acción mencionadas en este documento. Será crucial implementar proyectos que fortalezcan el liderazgo de las mujeres en las respuestas a la situación de emergencia y postemergencia, así como profundizar en intervenciones dirigidas a promover la revalorización de los cuidados y la corresponsabilidad, así como profundizar el trabajo en torno al derecho de las mujeres a una vida libre de violencias, prestando especial atención a mujeres niñas y adolescentes*



**Este nuevo horizonte de trabajo se materializa en el diseño de 8 líneas estratégicas:**

- 1.Potenciar la captación de fondos privados y explorar nuevas fuentes de financiación pública para reforzar la sostenibilidad económica de InteRed.**
- 2.Desarrollar incidencia política y social para promover la coeducación y prevención de violencias machistas en espacios clave a nivel local y en alianza con otros actores.**
- 3.Incrementar la presencia de InteRed en los países más empobrecidos y apoyar el trabajo con población migrada, refugiada, desplazada y apátrida, respondiendo al reto de la justicia global y movilidad humana.**
- 4.Avanzar en un modelo de gestión eficiente, social y transparente con funciones y responsabilidades claras para reforzar la sostenibilidad de la misión.**
- 5.Implantar un sistema de medición de resultados e impacto social para asegurar el aprendizaje colectivo y la mejora continua.**
- 6.Aumentar la participación y protagonismo del voluntariado en la vida de InteRed.**
- 7.Asegurar una cultura organizativa de cuidados desde la corresponsabilidad.**
- 8.Incorporar una cultura de sostenibilidad ambiental en todas las áreas de la organización.**





# INDICADORES

Tanto los Cambios Estratégicos como las Líneas se presentan con unos indicadores a alcanzar en el marco temporal de los 5 años y con un seguimiento anual establecido de la siguiente forma para 2021, en consonancia con El IV Plan Estratégico, abordando 2 de sus cambios y 4 de sus 8 Líneas Estratégicas:

**CAMBIO 2:** Impulsar la prevención de violencias machistas a través de la coeducación.

Para este cambio se plantean 2 indicadores a medir en 2021:

1. Al menos un 15% de la población participante en procesos de formación y campaña, identifica las violencias machistas en sus entornos (personal, relacional, social) y sus causas.
2. Al finalizar el 2021, al menos un 5% de las comunidades educativas participantes en proyectos de prevención de violencias, han incorporado alguna práctica coeducativa con mirada global para la promoción de sociedades libres de violencias machistas.

## **CAMBIO 4: Impulsar procesos de transformación individual y social que disminuyan las brechas de desigualdad por razón de género y permitan a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos.**

Para este cambio se plantean 3 indicadores a medir en 2021:

1. Al finalizar el 2021 , al menos 500 mujeres que participan en programas de educación, alfabetización y/o formación ocupacional, al concluir el programa se reconocen como personas sujeto de derecho, fortalecen su autonomía económica, se movilizan para la exigibilidad de los mismos, toman decisiones de forma autónoma y establecen metas individuales y colectivas.
2. Al finalizar el 2021 , al menos 300 defensoras/promotoras/lideresas comunitarias formadas, conocen, exigen y aplican los instrumentos establecidos en la legislación correspondiente para la exigibilidad y cumplimiento de los derechos vulnerados de las mujeres en las zonas de intervención.
3. Al finalizar el 2021, al menos 800 mujeres organizadas se movilizan y articulan para mejorar su incidencia sobre el avance en el desarrollo de los factores protectores ante las violencias machistas y otros aspectos como la visibilización de los cuidados y corresponsabilidad en los países de intervención.



## A NIVEL DE LÍNEAS ESTRATÉGICAS:

**Línea Estratégica 2: Desarrollar incidencia política y social para promover la coeducación y prevención de violencias machistas en espacios clave a nivel local y en alianza con otros actores.**

Para esta Línea se plantean 2 indicadores a medir

IOV 2.1.: Plan de Incidencia de InteRed aprobado e implementado como plan de referencia para la organización.

Acciones 2021:

- Aprobación del Plan de Incidencia de la Campaña Toca Igualdad en 2021
- Formación interna para equipos de InteRed en incidencia social y política.
- Reactivación de la participación de Intered en el Grupo de Trabajo de Feminismos (anteriormente de Género) de la Coordinadora de ONGDs en España.
- Participación de InteRed en los espacios de monitoreo e incidencia de los derechos de las mujeres (CSW, Foro Generación Igualdad, etc).

**Línea Estratégica 3: Incrementar la presencia de InteRed en los países más empobrecidos y apoyar el trabajo con población migrada, refugiada, desplazada y apátrida, respondiendo al reto de la justicia global y movilidad humana.**

IOV 3.3.: Al finalizar el 2024, al menos 500 personas migradas, desplazadas, refugiadas y apátridas tienen acceso a una formación que refuerza sus capacidades para la inclusión.

Acciones 2021:

- Elaboración y aprobación de una Estrategia sobre migraciones en la que se potenciará el trabajo con organizaciones de mujeres migradas/migrantes
- Mapeo de organizaciones y redes de personas migradas/migrantes para futuro mapa de alianzas de InteRed.
- Acciones de empoderamiento colectivo con organizaciones de mujeres migradas/migrantes en el territorio español.
- Participación de InteRed en acciones de movilización social e incidencia política por la defensa de los derechos de las personas migrantes en el estado español.

## **Línea Estratégica 7: Asegurar una cultura organizativa de cuidados desde la corresponsabilidad.**

IOV 7.1.: Se cuenta con una Política de RRHH clara y que incorpora un enfoque de cuidados e interculturalidad, a mediados del 2021.

### **Acciones 2021:**

- Sesiones informativas sobre Política de RRHH con enfoque de cuidados e interculturalidad.
- Contratación de una Responsable de Género en la organización y reactivación de la Línea de Género con presencia de Delegaciones Nacionales.
- Elaboración con ayuda de una consultoría de un Plan de Igualdad siguiendo la metodología Pro Equidad, y un enfoque de cuidados.
- Formación interna para la organización en resolución de conflictos y facilitación de procesos grupales.
- Fomentar los espacios de comunicación interna desde metodologías participativas.
- Incluir criterios claros en los procesos de selección que fomenten la diversidad en la organización, así como la sensibilidad y enfoque de género.

## **Línea Estratégica 8: Incorporar una cultura de sostenibilidad ambiental en todas las áreas de la organización.**

IOV 8.2.: Al menos el 60 % de las delegaciones y/o comités desarrollan una experiencia anual colectiva de acción ambiental, con metodología jóvenes actuando con cuidados, y una experiencia institucional de toda la organización.

### **Acciones 2021:**

- Sesiones formativas a la organización en materia de ética de cuidados y ecofeminismos.
- Elaboración, aprobación e implementación de las Recomendaciones del Plan de Acción de Gestión Ambiental de InteRed
- Acciones realizadas en delegaciones junto con jóvenes sobre ecofeminismos, cuidado de la vida y del medioambiente.
- Mapeo de organizaciones ecologistas y ambientalistas como potenciales socias para procesos de trabajo de lucha contra el cambio climático.



**[www.intered.org](http://www.intered.org)**

**InterRed** 