

ESTRATEGIA DE GÉNERO Y DESARROLLO

2021-2025



Por el Derecho a la Educación

ESTRATEGIA DE GÉNERO Y DESARROLLO

ÍNDICE

1. MOTIVACIÓN Y CONTEXTO	3
2. CONCEPTOS Y CLAVES	3
3. NUESTRAS OPCIONES EN POLÍTICAS DE GÉNERO	6
3.1. EN NUESTRA ORGANIZACIÓN	
3.1.1. En la política de la organización, RRHH, selección y contratación	6
3.1.2. En el compromiso con y del voluntario y de las personas colaboradoras	7
3.1.3. Mecanismos para la integración de la estrategia de género en la organización	8
3.2. EN NUESTRO TRABAJO EN COOPERACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO (EPD)	
3.2.1. En nuestros programas y proyectos de desarrollo	8
3.2.2. En nuestras propuestas de sensibilización y educación para el desarrollo	10
3.2.3. Mecanismos para la integración de la estrategia de género en nuestras actuaciones	11
4. NUESTRA CONTRIBUCIÓN A POLÍTICAS INTERNACIONALES Y A LA COOPERACIÓN ESPAÑOLA	12
4.1. Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	12
4.2. Contribución a los Objetivos de la cooperación española en materia de Género en Desarrollo (GED)	14
5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	16

1. MOTIVOS Y CONTEXTO

ASOCIACIÓN CONI quiere ser coherente con sus principios y valores propuestos en sus Estatutos; por ello este documento trata de establecer una propuesta de trabajo institucional que ilumine criterios, estilos, actividades y proyectos en orden de asegurar el derecho a la equidad de género y la autonomía de la mujer en todas las actuaciones de la Asociación.

Esta opción está enmarcada en la misión de la propia organización, que pretende la promoción de la igualdad de género y la integración de la mujer (Art. 4 de los Estatutos). Del mismo modo, consideramos que es una orientación imprescindible para quienes trabajamos firmemente en el ámbito de la sensibilización, de la educación para el desarrollo, así como una propuesta de lectura crítica de la realidad social para los ciudadanos de los países del Norte -especialmente los españoles- con el objetivo final de crear una cultura de la solidaridad.

Entendemos que este trabajo de CONI por la equidad de género y la autonomía de la mujer es un compromiso de eficacia y coherencia con nuestro trabajo de cooperación internacional; pues creemos que es uno de los pilares en los que apoyarse para contribuir a la erradicación de la pobreza en el mundo. También se trata de un compromiso con el estilo y estructura de funcionamiento en la propia organización.

2. CONCEPTOS Y CLAVES

Sin intención de entrar en un exhaustivo estudio sobre los conceptos (y partiendo de que ya en la Declaración Universal de los Derechos Humanos se afirma en su artículo primero que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, (...), sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole”) desde Asociación CONI señalamos algunos que nos resultan fundamentales:

Igualdad entre mujeres y hombres: Es la “situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los estrictos roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. La igualdad formal (de jure) no es sino una primera etapa hacia la igualdad real (de facto). Un trato desigual y ciertas medidas incentivadoras (acciones positivas) pueden ser necesarios para compensar discriminaciones pasadas y presentes. Las diferencias entre hombres y mujeres pueden verse influidas por otras diferencias estructurales, como la raza, la pertenencia étnica y la clase social.

Estas dimensiones (y otras como la edad, la discapacidad, el estado civil o la orientación sexual) pueden también ser útiles para nuestra evaluación”. (Guía para la evaluación del impacto en función del género. Comisión Europea).

Perspectiva o enfoque de género: Análisis de la realidad que explica la vida social, económica y política desde una posición que tiene en cuenta el mundo de las mujeres, sus realidades y sus aportaciones para compararlas con la situación de los derechos de los hombres. Esta técnica de análisis pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a lo aprendido socialmente. (Guía para la elaboración de informes con enfoque de género del Instituto de la mujer de CLM).

Transversalidad de género: Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Supone abordar todas las áreas competenciales, en todas las fases de la intervención desde la decisión hasta la evaluación, pasando por la planificación, la gestión y la ejecución.

Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros. (Guía para la elaboración de informes con enfoque de género del Instituto de la mujer de CLM).

Empoderamiento: El empoderamiento es un concepto complejo, multidimensional y de múltiples niveles, que abarca diferentes aspectos, además es un concepto que está en desarrollo. En su sentido más general, el empoderamiento se define como un proceso de cambio mediante el cual las mujeres aumentan su acceso a los mecanismos de poder en orden a actuar para mejorar su situación.

El concepto de empoderamiento también es específico al contexto y a la población, es decir, no significa lo mismo para todas las personas y en todos los sitios. El debate sobre el concepto de poder viene siendo objeto de numerosos debates en las ciencias sociales. Algunas definiciones se centran, con distintos grados de sutileza, en la capacidad de que dispone una persona o grupo para lograr que otra persona o grupo haga algo en contra de su voluntad. Otras definiciones se centran en distintos tipos de poder: entre ellos se incluyen el “poder de amenaza”, el “poder económico”, “el poder político”, el “poder integrador” o el “poder para crear relaciones como el amor, el respeto, la amistad o la legitimidad”, entre otros. Así, el significado de “empoderamiento” siempre va a estar en relación directa con la interpretación que

grupos y personas hacen del poder. Cuando hablamos de empoderamiento en género, se está hablando de algo más que de la apertura de los accesos a la toma de decisiones; también debe incluir los procesos que llevan a las personas a percibirse a sí mismas con la capacidad y el derecho a ocupar ese espacio decisorio. (Proyecto EQUAL “en clave de culturas”. Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género).

Asociación CONI, en su documento “Políticas de Género” de 2017, hace notar que “la igualdad entre mujeres y hombres o igualdad de género es un concepto ampliamente reconocido, al menos en el discurso político y social de tratados y políticas internacionales. Pero al afrontar situaciones concretas nos enfrentamos con un salto enorme entre el discurso y la práctica, que hace que aún hoy la situación de discriminación y desigualdad que sufren las mujeres en muchos ámbitos de su vida las sitúe en una situación de vulnerabilidad mucho mayor que a los hombres”. Esa es la experiencia que Asociación CONI y las organizaciones con las que colaboramos, detectamos con frecuencia en nuestro quehacer.

En este nuevo documento queremos además realizar un breve recorrido por algunos momentos especialmente significativos de estas últimas décadas en cuanto a la instauración de una política global de género:

En la **Conferencia sobre Derechos Humanos que tuvo lugar en Viena en 1993** se reafirmó la universalidad y función central de los Derechos Humanos. Se expresa explícitamente en el documento la “preocupación por las diversas formas de discriminación y violencia a que siguen expuestas las mujeres en todo el mundo” y ha supuesto el reconocimiento explícito de que “los Derechos Humanos de las mujeres y las niñas son parte inalienable, integrante e indivisible, de los Derechos Humanos Universales”.

En la **Conferencia Mundial sobre la Población y el Desarrollo (El Cairo, 1994)** se acordó avanzar en la equidad de género, eliminar la violencia contra las mujeres y asegurar la habilidad de éstas para controlar su propia fertilidad, como piedras angulares de las políticas de población y desarrollo. Las metas concretas se centraron en conseguir la universalización de la educación y en el cuidado a la salud reproductiva, incluyendo la planificación familiar, así como en reducir la mortalidad materna e infantil.

La **Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (Copenhague, 1995)** se llevó a cabo con el fin de dar más peso la cooperación internacional y promover la cooperación de los Estados y la participación de otros agentes del desarrollo. En ella se reconoce que son más las mujeres que los hombres quienes sufren la pobreza absoluta y que sobre ellas recaen con más fuerza los problemas derivados de esta situación. Así mismo declara que “no se puede lograr un desarrollo social y económico sostenible sin la

plena participación de la mujer y que la igualdad y la equidad entre la mujer y el hombre constituyen una prioridad internacional”.

Mención especial merece la **Plataforma de Acción de Beijing; el documento final de la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer (Beijing, 1995)** que representa el compromiso de 189 naciones para apoyar el empoderamiento, garantizar los derechos humanos de las mujeres y lograr la igualdad de género. Esta Conferencia supuso el reconocimiento a nivel internacional de que la igualdad de género, además de un derecho humano fundamental, es indispensable para la lucha contra las causas estructurales de la pobreza. La Plataforma creada en esta conferencia, estaba encaminada a eliminar los obstáculos a la participación de las mujeres en todas las esferas de la vida pública y privada, definiendo un conjunto de objetivos estratégicos.

3. NUESTRAS OPCIONES EN POLÍTICAS DE GÉNERO

3.1. EN NUESTRA ORGANIZACIÓN

3.1.1. En la política de la organización, RRHH, selección y contratación

Asociación CONI reconoce que sus trabajadores y empleados son esenciales para el cumplimiento de los fines fundacionales. La política de selección y contratación pretende elegir y contratar al personal con las cualidades y aptitudes necesarias para cumplir los objetivos estratégicos y respaldar los valores de la organización.

Asociación CONI hace todo lo posible para garantizar que la selección y contratación de personal se realiza de manera sistemática y eficaz, haciendo uso para ello de las buenas prácticas, adoptando un enfoque proactivo en materia de igualdad y no discriminación y apoyando completamente los fines de la ONGD.

El propósito de Asociación CONI es anunciar las ofertas de empleo de la forma más amplia posible, ya sea de forma interna (a los empleados actuales) o externa (al mercado laboral en general). Por este motivo, una de las directrices que se aplicarán será que la Asociación se compromete a anunciar las ofertas de trabajo respetando el principio de igualdad de oportunidades y evitando cualquier tipo de discriminación.

Desde el origen de la Asociación, independientemente de haber adoptado un enfoque proactivo en materia de igualdad y no discriminación, el número de mujeres contratadas ha sido significativamente más elevado que el de hombres.

Este enfoque se cuida en la gestión de recursos humanos, ya sea en la contratación del personal, en el funcionamiento de los equipos y departamentos, en la conciliación de la vida laboral y familiar, en la protección a la maternidad y paternidad responsable, y en la formación que capacite a las personas y posibilite el desarrollo de sus capacidades.

CONI busca promover la igualdad y equidad de género en todos los niveles y responsabilidades de la organización. Especial esfuerzo se hace por mantener esta política en la composición del órgano de gobierno. La Junta Directiva de Asociación CONI está conformada por igual número de hombres que de mujeres.

Este enfoque de equidad de género y la autonomía de la mujer ha llevado a revisar, adecuar y reformular algunos de los documentos institucionales desde esta óptica. Se cuida de forma especial la utilización de un lenguaje no sexista en la redacción de ofertas de empleo, convocatorias y documentos en todos los ámbitos de actuación.

3.1.2. En el compromiso con y del voluntario y de las personas colaboradoras

Más allá de que todo voluntario de Asociación CONI tiene **derecho a ser tratado sin discriminación, respetando su libertad, dignidad, intimidad y creencias, tal y como se recoge en el Plan de Voluntariado de la organización**, en consonancia con la Ley del Voluntariado (Ley 6/1996 de 15 de enero) los voluntarios son esenciales para nuestra misión.

Las tareas llevadas a cabo por los voluntarios son una parte valiosa del trabajo de Asociación CONI por el desarrollo de los pueblos empobrecidos del planeta, la justicia, la paz y el bienestar humano.

Históricamente, el número de voluntarias ha sido significativamente superior al de voluntarios. La distribución de responsabilidades en las diversas delegaciones se realiza por procesos democráticos y por consenso. Comprometidos con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en estos procesos se evita la introducción de sesgos y preferencias por uno u otro sexo. Se valora de la misma forma la asignación de tareas y responsabilidades relacionadas con los cometidos en los que están comprometidos, y se trata de equilibrar que las tareas culturalmente consideradas masculinas o femeninas sean desarrolladas indistintamente por hombres y mujeres.

3.1.3. Mecanismos para la integración de la estrategia de género en nuestra organización

Asociación CONI en su compromiso por continuar promoviendo sus conceptos y claves en materia de igualdad de género dentro de la organización considera necesario:

“Incluir en los planes operativos, documentos de trabajo y estratégicos objetivos relativos vinculados a la equidad de género.”

“Incorporar la equidad de género en todos los materiales elaborados por CONI, utilizando un lenguaje inclusivo no sexista.”

“Promover buenas prácticas en materia de equidad entre sus trabajadores y voluntarios sin excepción”.

3.2. EN NUESTRO TRABAJO EN COOPERACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO (EPD)

3.2.1. En nuestros programas y proyectos de desarrollo

La Estrategia de Género que ahora desarrollamos busca mostrar su completo alineamiento con los principios que rigen la planificación estratégica de Asociación CONI, siendo uno de los fundamentales:

“Trabajar teniendo siempre presente la promoción de la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer- por la consecución de los ODS”

Concretamente, entre los principios del plan estratégico que deben regir en el marco de proyectos de cooperación al desarrollo de Asociación CONI se incluye:

“Tener siempre presente, en el desarrollo de estas funciones, la promoción de la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer”.

En el trabajo cotidiano en el marco de cooperación al desarrollo, por lo tanto, se procura introducir la perspectiva y análisis de género en los proyectos que promovamos. Se presta especial atención a los siguientes aspectos:

“Los proyectos deberán basarse en la promoción de la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer, deberán estar dirigidos atendiendo al desarrollo sostenible del entorno, comunidad o territorio en el cual la

población beneficiaria está inserta, teniendo en cuenta en todo momento la importancia del desarrollo social y económico respetuoso con el medio ambiente.”

“De igual forma se observará que en su ejecución y atendiendo a las relaciones que de ésta se desprendan se atiende escrupulosamente al fomento y respeto de la dignidad de las personas.”

“Deberán favorecer el respeto, protección y pleno ejercicio de los derechos humanos, incidiendo especialmente en la defensa de los derechos civiles y políticos de las mujeres y los hombres, de las colectividades y de los pueblos.”

“Se valorará positivamente aquellos proyectos que: incorporen la perspectiva de género, de manera integral y transversal, en todo el proyecto; hayan sido identificados y formulados con metodología específica con enfoque de género.”

Del mismo modo, la organización busca alinear la Estrategia de Género con los objetivos marcados por el **Plan estratégico de CONI en el ámbito de la cooperación internacional:**

OBJETIVO GENERAL: “Erradicar la pobreza entre las comunidades indígenas del área rural de Guatemala.”

De acuerdo a nuestra estrategia de género y desarrollo, contribuiremos al objetivo general haciendo hincapié en la igualdad de género y desarrollo de las comunidades indígenas del área rural de Guatemala. La condición histórica y estructural de discriminación, desigualdad y vulnerabilidad de las mujeres en Guatemala, en sí mismas resulta manifiestamente acentuadas y más graves en las zonas rurales del país, generando tanto para las mujeres adultas, como para las niñas y adolescentes una mayor exposición y riesgos.

Desde nuestra presencia y acción en Guatemala, son las mujeres las máximas protectoras de la vida y el bienestar en sus hogares y comunidades, son las guardianas de la cultura y la historia oral, son ellas quienes desde el saber y la memoria aportan a una verdad de la historia en Guatemala, sin la frivolidad estadística, son ellas quienes grano a grano multiplican la esperanza para levantar a familias y comunidades, de tal manera que seguiremos caminando a su lado para construir en igualdad y equidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- **OE1. “Conseguir el acceso universal a una educación inclusiva, equitativa y de calidad entre las comunidades indígenas del área rural de Guatemala.”**

El acceso a la educación en Guatemala no es igualitario: existe aún un amplio porcentaje de niñas a las que no se le permite asistir a la escuela por razones de género. Asociación CONI busca erradicar esta situación a través de una selección equitativa de estudiantes y de la puesta en práctica de mecanismos de monitoreo específicos para la asistencia a clase de niñas y adolescentes.

- **OE2. “Reducir la vulnerabilidad de las familias y comunidades indígenas del área rural de Guatemala.”**

A través de la educación que reciben, las mujeres desarrollan procesos de empoderamiento y de autonomía que contribuyen a su desarrollo personal e independencia económica, los cuales influyen directamente en la reducción de la vulnerabilidad en sus entornos. En este objetivo, también se busca el bienestar económico familiar como mecanismo para incentivar la asistencia a las escuelas de niñas y adolescentes que anteriormente permanecerían en sus casas.

3.2.2. En nuestras propuestas de sensibilización y educación para el desarrollo

La sensibilización en Asociación CONI es el conjunto de acciones de comunicación con las que tratamos de acercar a la sociedad española la problemática de las comunidades y poblaciones con quienes trabajamos para que seamos conscientes y sensibles ante su realidad, generando una conciencia crítica y motivando a las personas a actuar para cambiarla.

La Educación para el Desarrollo (EpD) es un proceso formativo dinámico e integral orientado al fomento de valores humanos y a la creación de hábitos personales y colectivos transformadores que configuren una creciente solidaridad, justicia y paz internacional.

Tanto en la sensibilización como en la EpD cuidamos la equidad de género en los materiales que elaboramos y en todas las comunicaciones que hacemos tanto en el contenido como en la forma: roles, estereotipos, lenguaje, imágenes, etc. Algunas de las campañas de sensibilización son específicas e íntegras sobre equidad de género.

En nuestras acciones y materiales promovemos la educación no sexista y con enfoque de género en la concepción y los contenidos.

Del mismo modo, la organización busca alinear la Estrategia de Género con los objetivos marcados por el **plan estratégico de CONI tanto en sus actividades de sensibilización como en la EpD:**

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- **OE3. “Promover concienciación y transformaciones estructurales para alcanzar el pleno disfrute de los Derechos Humanos, especialmente los de Derechos de la Infancia.”**

En todas las acciones de CONI en relación con sensibilización y EpD, las personas encargadas de la actividad, así como los materiales implementados buscan promover nociones relativas a la equidad de género con el objetivo de crear un sentimiento colectivo de entendimiento sobre la necesidad de eliminar cualquier forma de discriminación contra la mujer.

3.2.3. Mecanismos para la integración de la estrategia de género en nuestras actuaciones

Asociación CONI en su compromiso con el cumplimiento de las mencionadas propuestas en sus actuaciones incorpora mecanismos de implementación:

“Incorporar en los proyectos y programas de cooperación, sensibilización y EpD indicadores específicos que permitan verificar, por un lado, la participación de las mujeres en cada fase del ciclo de vida de los proyectos y programas, así como los recursos destinados a la transversalización del género en cada uno de ellos.”

“Elaboración de informes periódicos, con recomendaciones de actuación, sobre la implementación de las políticas de género en los proyectos y programas de cooperación, sensibilización y EpD.”

“Realizar sistematizaciones periódicas de los avances de la organización en materia de género, con el fin de consolidar las aportaciones y de dar transparencia al proceso de igualdad y autonomía de la mujer.”

4. NUESTRA CONTRIBUCIÓN A POLÍTICAS INTERNACIONALES Y A LA COOPERACIÓN ESPAÑOLA

Asociación CONI, en su compromiso por lograr la igualdad y autonomía de las mujeres busca contribuir a la implementación de políticas internacionales enfocadas en la lucha por la igualdad de género en el mundo.

4.1. CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

A continuación, destacamos nuestra contribución a través de la presente **Estrategia de Género y Desarrollo a la estrategia internacional por lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible:**

ODS 4: DERECHO A LA EDUCACIÓN. Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos, a las siguientes metas:

- 4.1. FINALIZACIÓN DE LOS ESTUDIOS DE PRIMARIA Y SECUNDARIA. Para 2030, velar por que todas las niñas y todos los niños terminen los ciclos de la enseñanza primaria y secundaria, que ha de ser gratuita, equitativa y de calidad y producir resultados escolares pertinentes y eficaces.
- 4.2. ACCESO A SERVICIOS DE ATENCIÓN Y DESARROLLO EN LA ENSEÑANZA. Para 2030, velar por que todas las niñas y todos los niños tengan acceso a servicios de atención y desarrollo en la primera infancia y a una enseñanza preescolar de calidad, a fin de que estén preparados para la enseñanza primaria.
- 4.5. ELIMINAR DISPARIDADES DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN. Para 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y garantizar el acceso en condiciones de igualdad de las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad, a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.
- 4.6. ADQUISICIÓN DE CONOCIMIENTOS MEDIANTE LA EDUCACIÓN. Para 2030, garantizar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y la adopción de estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad entre los géneros, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y de la contribución de la cultura al desarrollo sostenible, entre otros medios.

- 4.7. **INSTALACIONES ADECUADAS PARA TODOS Y TODAS.** Construir y adecuar instalaciones escolares que respondan a las necesidades de los niños y las personas discapacitadas y tengan en cuenta las cuestiones de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos.

ODS5: IGUALDAD DE GÉNERO. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Y sus metas:

- 5.1. **PONER FIN A LA DISCRIMINACIÓN.** Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- 5.2. **VIOLENCIA DE GÉNERO.** Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- 5.3. **MATRIMONIO INFANTIL Y MUTILACIÓN GENITAL FEMENINA.** Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.
- 5.4. **TRABAJO DE CUIDADOS DOMÉSTICOS.** Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
- 5.5. **PARTICIPACIÓN PLENA DE LA MUJER E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.** Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- 5.6. **SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA Y DERECHOS REPRODUCTIVOS.** Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.
- 5.A. **IGUALDAD DE DERECHOS A LOS RECURSOS ECONÓMICOS.** Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.

- 5.B. USO DE TECNOLOGÍA Y ACCESO A TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN. Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de la mujer.
- 5.C. POLÍTICAS Y LEYES PARA LA IGUALDAD Y EL EMPODERAMIENTO. Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

ODS10: REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES. promueve reducir la desigualdad en los países y entre ellos causada por motivos como el sexo, edad, discapacidad, raza, etnia o religión. Y sus metas:

- 10.1 INGRESOS 40% POBLACIÓN POBRE. De aquí a 2030, lograr progresivamente y mantener el crecimiento de los ingresos del 40% más pobre de la población a una tasa superior a la media nacional.
- 10.2 INCLUSIÓN SOCIAL, ECONÓMICA Y POLÍTICA. De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.
- 10.3 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

4.2. CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE LA COOPERACIÓN ESPAÑOLA EN MATERIA DE GÉNERO EN DESARROLLO (GED)

En esta línea, la organización también busca contribuir al fortalecimiento e implementación de los **objetivos de la cooperación española en materia de Género en Desarrollo (GED) en** todas sus áreas de actuación, siendo los mencionados objetivos:

OBJETIVO GENERAL: “Contribuir a alcanzar el pleno ejercicio de los Derechos Humanos y la ciudadanía de las mujeres, como forma directa para reducir la pobreza en los países socios, mediante el empoderamiento entendido como mecanismo estratégico para superar la brecha de desigualdad e injusticia que padecen las mujeres en sus relaciones de género en el mundo.

Se pretende potenciar sus capacidades, su autoestima, autonomía y poder de decisión en los ámbitos públicos y privados, y en todos los espacios de participación social, política, económica y cultural en aquellos países y lugares en los que se encuentra la Cooperación Española.”

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- OE1. “Apoyar iniciativas que contribuyan al pleno ejercicio de los derechos económicos de las mujeres, para reducir la pobreza con igualdad de género, equidad social y sostenibilidad ambiental.”
- OE2. “Contribuir al pleno ejercicio de los derechos sociales de las mujeres y las niñas, para alcanzar unas condiciones de vida dignas que favorezcan el logro de la plena ciudadanía de las mujeres en un medio ambiente sostenible.”
- OE3. “Difundir y promover el pleno ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres en los diferentes países, regiones y culturas, como parte integrante de sus Derechos Humanos.”
- OE4. “Colaborar con los países socios para reforzar procesos de cambio progresivo hacia la igualdad formal y real, que garanticen el pleno ejercicio de los derechos civiles y políticos de las mujeres como paso indiscutible para su plena ciudadanía, mediante la construcción de políticas públicas y mecanismos que reduzcan y vigilen, de forma efectiva y prioritaria, los diferentes tipos de discriminación contra las mujeres en su diversidad de identidades y en los espacios de participación internacional, nacional y local.”
- OE5. “Difundir y promover el respeto por la diversidad cultural desde el enfoque GED, que facilite el libre ejercicio de los derechos culturales de las mujeres, para reducir los diferentes tipos de discriminación contra ellas en su diversidad de identidades, asignadas o construidas libremente, en los distintos lugares del mundo.”
- OE6. “Promover y aplicar los principios e instrumentos que favorecerán la calidad y efectividad de la ayuda en materia de Género en Desarrollo, de acuerdo con el compromiso adquirido en la Declaración de París, tanto en el ámbito nacional como internacional, y con los países socios y sus organizaciones nacionales y locales.”

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Asociación CONI se compromete a realizar seguimiento y evaluación constantes a la estrategia institucional que se implementa, en concreto a la Estrategia de Género y Desarrollo:

- Se cuidarán los procesos de organización, RRHH, selección y contratación de personal para que en los mismos se incorporen los criterios señalados en apartados anteriores.
- Se cuidará que en la atención al voluntariado y a las personas colaboradoras se incorporen los criterios señalados en apartados anteriores.
- Se cuidará el que todas las personas de Asociación CONI, ya sean contratadas, voluntarias o colaboradoras, conozcan la Estrategia de Género, así como que todas las personas interesadas puedan tener acceso a este documento.
- La Junta Directiva, en la última reunión anual revisará, si fuera necesario, el seguimiento y el cumplimiento de este documento.