

Estrategia de Justicia de género y derechos de las mujeres hacia una paz feminista

Departamento de Acción Internacional
Movimiento Por la Paz -MPDL-
2026-2030



ÍNDICE

1. Prólogo
2. Introducción
3. Marco conceptual y normativo
4. Metodología
5. Alcances y ámbitos de actuación de la Estrategia
6. Definición de la estrategia: objetivos y líneas de acción
7. Sistema de seguimiento y monitoreo
8. Marco presupuestario
9. Anexos

1. PRÓLOGO

El mundo atraviesa un momento de cambio, marcado por crisis profundas y conectadas y transformaciones aceleradas, en el que los derechos de las mujeres y las agendas feministas se ven especialmente amenazados. Pero, al mismo tiempo, vemos cómo, en algunos espacios, surgen también nuevas oportunidades para conectar experiencias de éxito que ayuden a impulsar un avance en estos derechos y agendas. En este contexto, el Movimiento por la Paz – MPDL reafirma su compromiso con la justicia de género y con la construcción de una paz feminista, convencido de que no puede haber paz ni desarrollo sostenible sin una transformación estructural de nuestras sociedades hacia modelos que sitúen la sostenibilidad de todas las vidas en el centro.

Esta Estrategia de Justicia de género y derechos de las mujeres hacia una paz feminista del Departamento de Acción Internacional (DAI) es el resultado de un proceso colectivo y participativo que recoge las voces, experiencias y propuestas tanto de nuestro personal como de nuestras socias y aliadas. Se trata de una hoja de ruta que pretende facilitar la integración de enfoques feministas en nuestra acción internacional, asegurando la coherencia entre nuestros valores, nuestras prácticas y nuestras alianzas.

Invitamos a todas las personas del DAI y a nuestras aliadas a hacer suyo este marco, siendo conscientes de que en el camino vamos a poder identificar resistencias o dificultades, que vamos a tener que gestionar, pero también motivación y capacidad de transformación que nos ayudarán a avanzar hacia la igualdad y la justicia social. Solo así podremos contribuir a construir sociedades más justas, inclusivas y libres de violencias.

Marta Iglesias López. Directora de estrategia e incidencia de Movimiento por la Paz - MPDL-

2. INTRODUCCIÓN:

El Movimiento por la Paz – MPDL es una organización no gubernamental y laica, independiente del poder político y formado por su voluntad colectiva. Es una asociación sin ánimo de lucro (y reconocida de utilidad pública), al amparo de la ley orgánica 1/2002, reguladora del Derecho de Asociación. Se trata de una organización de Desarrollo, Acción Social y Ayuda Humanitaria, creada en 1983.

MPDL pone en práctica a través del DAI su compromiso de construcción de paz, lucha contra la pobreza y la desigualdad social en un amplio conjunto de países del sur. En España, desarrolla proyectos sociales de integración de inmigrantes, de educación y sensibilización, igualdad de género, voluntariado, asesoramiento legal e inserción laboral.

El Movimiento por la Paz es una organización que en su **misión** aspira a la paz global, donde se asegure el pleno cumplimiento de los derechos humanos, la gobernabilidad democrática, la igualdad y la solidaridad entre las personas y los pueblos. Entre sus **valores** destaca el trabajo integral por la consecución de la Paz mundial, fomentando la solidaridad, la cooperación y el entendimiento entre las personas y los pueblos, la sensibilización y la integración social.

Sus Estatutos, en su artículo 4, recogen los fines de la organización, los cuales están alineados con una estrategia feminista al recoger, que sus objetivos se lograrán “fomentando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y promoviendo políticas específicas de la mujer para su efectividad en todas sus manifestaciones”, “practicando acciones de cooperación internacional (...)”, así como “contribuyendo a la erradicación de toda forma de discriminación basada en la desigualdad de los seres humanos, y sus expresiones racistas, xenófobas e intolerantes” o “favoreciendo la integración social de las personas en situación de exclusión social por medio de acciones positivas de inserción y de sensibilización, atendiendo especialmente a las problemáticas de las mujeres, los menores, las personas mayores y los inmigrantes, así como la acogida, el asilo y refugio de las personas procedentes de países en vías de conflicto o víctimas de calamidades”, entre otras actividades.

La Paz feminista es uno de los principios que guían el actuar de MPDL en su búsqueda de la construcción de la Paz y así se recoge en su [Plan Estratégico 2022-2026](#): “Cuando hablamos de una paz feminista, nos referimos directamente a la implementación de procesos que promuevan la participación efectiva y el liderazgo de las mujeres en la toma de decisiones, incluyendo la diversidad y la interseccionalidad”. Este enfoque contempla “su empoderamiento y adopta un pensamiento crítico de transformación de nuestras sociedades capitalistas, patriarcales, androcéntricas, coloniales y racistas, que lleva a propuestas de transformación teniendo en cuenta aspectos como el ecofeminismo, la economía feminista y la economía de los cuidados”.

Este enfoque promueve garantizar el acceso pleno y sin obstáculos a los servicios de salud sexual y reproductiva de todas las mujeres y adolescentes, mediante una protección social adecuada y universal, y una educación afectivo-sexual desde edades tempranas, adaptada a la madurez y etapa educativa de niñas, niños y adolescentes. Al mismo tiempo, es internacionalista y global en sus planteamientos, basándose en la solidaridad y la sororidad como

principios centrales. Todo ello, sin olvidar las acciones locales de construcción colectiva y participación, cuestionando todas las desigualdades sistémicas, las relaciones de poder injustas, las leyes, políticas y programas discriminatorios a todos los niveles (local, nacional, regional y mundial).

Propone erradicar todas las formas de violencias machistas y las prácticas nocivas, sean ejercidas o no a través de las tecnologías, en particular el tráfico, la violencia sexual, trata con fines de explotación sexual, la mutilación genital femenina y el matrimonio infantil, temprano y forzado; incluyendo la protección a las mujeres y niñas desplazadas por los conflictos armados y las crisis y pone los medios necesarios para poner fin a las guerras. Promueve la coeducación, así como un reparto equitativo de las responsabilidades familiares y otorgar el valor real a las tareas de cuidados y trabajo doméstico realizadas por las mujeres. En definitiva, el objetivo de este enfoque es cambiar el mundo hacia la igualdad en el conjunto de las sociedades.

El Movimiento por la Paz, para hacer realidad el objetivo de promover una verdadera Cultura de Paz, se ha dotado de tres **objetivos estratégicos** que guiarán el trabajo y la energía de la organización, definidos en el actual Plan Estratégico de MPDL. Estos tres objetivos, respetando siempre el proceso de construcción de la paz con el que trabaja la organización, se centran en las tres dimensiones en las que la organización concentra su actuar y promueve la paz: la individual, la comunitaria y la institucional. 1. Proteger a las personas afectadas por las violencias y la vulneración de los Derechos Humanos, con especial atención a las mujeres 2. Promover modelos de convivencia comunitaria sostenible basada en la Cultura de Paz 3. Impulsar, monitorear y evaluar leyes y políticas respetuosas con los DDHH y favorecedoras de la Cultura de Paz.

Entre los **colectivos priorizados estratégicamente** para focalizar el trabajo y los cambios previstos se han identificado: 1. Mujeres afectadas por las violencias, 2. Personas migrantes y Refugiadas 3. Personas defensoras de Derechos Humanos 4. Jóvenes como agentes de cambio.

Para MPDL existe un vínculo claro entre el proceso de **Construcción de Paz y los feminismos**. En general, los protagonistas y tomadores de decisiones en las guerras y conflictos son hombres, sin embargo, las consecuencias de las guerras y los conflictos también afectan al resto de la población que no toma participación en estos eventos, entre ellas las mujeres. Estas últimas, además de sufrir los rigores de las guerras (espera, ansiedad, preocupación, stress, cuidado de personas vulnerables en el entorno familiar como menores, ancianos, heridos o enfermos de guerra) con frecuencia se ven sometidas a diferentes formas de violencias entre ellas la sexual. “A esto se suma el hecho de que las variadas estrategias de construcción de paz, desde la ayuda humanitaria hasta los proyectos de desarrollo, muchas veces no toman en serio las múltiples facetas del papel de las mujeres en sus comunidades, tanto en términos de las responsabilidades que ostentan (heredadas o promovidas por ellas mismas), como en lo relativo a sus capacidades y fortalezas, su capacidad de liderazgo o su rol de mediadoras en todo tipo de conflictos”. Los conflictos y las guerras afectan de forma diferente a las mujeres. Estas con frecuencia, son víctimas de violencia sexual, psicológica y física. Los tratados

de DDHH, así como diferentes tratados internacionales buscan prevenir, sancionar las violencias contra las mujeres, buscando erradicarlas y obligando a los Estados a tomar las medidas necesarias para garantizar los derechos de los ciudadanos y ciudadanas. La inclusión del enfoque de género en estas iniciativas o políticas permite que los intereses y necesidades de las mujeres se reflejen en las mismas. De igual manera, tener en cuenta a todos los actores involucrados, hace evidente las demandas y necesidades de las mujeres víctimas de violencias en los contextos de conflictos y permite determinar los roles que ellas pueden desempeñar en los escenarios de construcción de paz, sus capacidades, experiencias, aportes.

Los compromisos anteriores se traducen tanto en la **transversalización del enfoque** en todas sus acciones y políticas como en la **inclusión de acciones específicas** para la igualdad y la equidad, tanto en su estrategia institucional como en sus planes de acción anuales.

A tenor de lo anterior, MPDL da mucha importancia a la **paridad en los órganos de decisión**. En este sentido, en su Junta Directiva, la Presidencia de honor y la vicepresidencia recaen en mujeres, mientras que la presidencia y la tesorería son cargos ostentados por hombres actualmente, mientras que ningún sexo puede tener una representación menor del 40% en las vocalías. Por su parte, el equipo técnico cuenta con una coordinación general ostentada por un hombre y tres responsables de departamentos liderados por dos mujeres y un hombre.

Lo anterior también tiene su correlato en las **prácticas organizativas**. Por ello, la entidad ofrece diferentes medidas que reconocen el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las obligaciones familiares y domésticas, recogidas en su Plan de Igualdad (<https://www.mpd.org/sites/default/files/190506-II-plan-igualdad-mpdl.pdf>), estando actualmente en proceso de negociación del siguiente plan.

Asimismo, la entidad cuenta con un protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que da respuesta a la necesidad de contar con un instrumento que permita prevenir el acoso sexual y sexista en el trabajo y disponer de un procedimiento para seguir en casos en los que se produzca este tipo de violencia. En aras de proteger a las personas titulares de derechos de las intervenciones, MPDL incorpora en los acuerdos con otras entidades asociadas, socias locales, una cláusula con la obligatoriedad de suscribir el código de conducta y el protocolo frente al acoso de MPDL, en el caso de no contar con unos propios.

MPDL cuenta con una larga trayectoria de trabajo con organizaciones de mujeres y de defensa de los derechos humanos. A lo largo de los últimos años, ha promovido intervenciones sensibles al género alineada con el ODS 5, como objetivo prioritario o significativo, y ha desarrollado múltiples acciones de empoderamiento, protección y liderazgo de mujeres en contextos de conflicto, desplazamiento y exclusión. Esta estrategia es posible gracias a las experiencias que la preceden, de las cuales recoge aprendizajes clave. A partir de esa base, propone un marco común que facilite su orientación y fortalezca su desarrollo y proyección futura.

La presente Estrategia de Justicia de género y derechos de las mujeres hacia una paz feminista del DAI de Movimiento por la Paz refleja, por tanto, el compromiso y la responsabilidad de la organización con la justicia de género y la defensa de los derechos de las mujeres en toda su diversidad. Se plantea como un marco orientador que permita integrar de manera efectiva, coherente y contextual los enfoques que hacen posible este propósito.

El diagnóstico interno muestra que la expresión “derechos de las mujeres” constituye el marco más asentado entre los equipos del DAI y un punto de partida compartido. Esta Estrategia lo incorpora como base común, al tiempo que propone avanzar de forma gradual hacia una cooperación orientada a la paz feminista. Este enfoque permite ampliar la mirada más allá de la protección de derechos, integrando elementos transformadores que abordan las desigualdades estructurales y favorecen respuestas contextualizadas y coherentes con los principios de justicia de género.

Este documento aspira a ser una herramienta de reflexión, intervención y planificación para el DAI, que impulse y guíe procesos internos orientados a fortalecer la integración de enfoques feministas y de equidad de género en el ámbito institucional e intraorganizacional, situando los derechos de las mujeres en el centro de su actuación.

Constituye, por tanto, un primer paso para avanzar en la construcción de sociedades más justas y pacíficas, capaces de responder de forma más adecuada a los desafíos globales y locales presentes en los territorios donde la organización desarrolla su labor. Todo ello desde un compromiso ético, político y práctico, alineado con los principios de la justicia de género, la equidad y los feminismos.

La elaboración de esta Estrategia responde a la necesidad, identificada por los equipos del DAI, de avanzar más allá de la protección y promoción de los derechos de las mujeres, para incorporar de manera efectiva enfoques feministas que permitan transformar las estructuras y relaciones de poder que perpetúan la desigualdad y las violencias. Este documento es el resultado de un proceso participativo que ha recogido las aportaciones de los equipos en los diferentes países y contextos de trabajo, así como de socias y aliadas, garantizando que las prioridades y preocupaciones de quienes implementan y viven la cooperación internacional queden reflejadas en la Estrategia. El diagnóstico participativo realizado en 2024 puso de manifiesto tanto los avances como las resistencias y retos existentes, reforzando la necesidad de que esta Estrategia se implemente de forma profundamente contextualizada, adaptando lenguajes, enfoques y ritmos a cada territorio, sin renunciar a los principios de justicia de género, derechos humanos y transformación feminista que la inspiran.

En coherencia con los compromisos internacionales (CEDAW, Agenda 2030, Conferencia de Beijing, entre otros), y con el marco estratégico de MPDL, esta Estrategia busca ser una herramienta viva, flexible y contextual, que oriente la acción del DAI hacia la justicia de género y la transformación feminista, desde una perspectiva interseccional y de derechos humanos.

3. MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO

Definición de cooperación feminista y enfoques:

Durante décadas, las políticas de cooperación al desarrollo ignoraron la situación de subordinación de las mujeres, diseñando intervenciones que invisibilizaban su realidad y perpetuaban su ubicación en ámbitos considerados “no productivos”, como la economía informal y el trabajo doméstico. Esto propició programas que, lejos de cuestionar las estructuras de desigualdad, reforzaron roles tradicionales y, en ocasiones, prácticas discriminatorias.

No obstante, los enfoques han ido evolucionando. A partir de los años setenta, con la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer (México, 1975) y la CEDAW, se reconoce la importancia de integrar a las mujeres en el desarrollo (enfoque MED), aunque sin transformar los modelos existentes. Posteriormente, la Conferencia de Beijing (1995) y El Cairo (1994) impulsan el enfoque de Género en el Desarrollo (GED), que identifica las relaciones desiguales de poder como el núcleo de la desigualdad y distingue entre necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres.

Actualmente, la cooperación feminista se consolida como un enfoque crítico y transformador que busca ir más allá de la transversalización de género. Propone cuestionar y transformar el sistema patriarcal y sus alianzas con modelos capitalistas, coloniales, androcéntricos, belicistas y racistas. Requiere coherencia entre las políticas de cooperación y el conjunto de la acción exterior, así como con las políticas internas, evitando contradicciones como promover el empoderamiento de las mujeres en contextos marcados por el expolio o la violencia, mientras se mantienen acuerdos con actores responsables de dichas situaciones.

Enfoques y saberes que inspiran esta Estrategia y que son congruentes con el principio de Paz feminista de MPDL recogido en su marco estratégico y ya abordado en apartados previos:

- **Los feminismos decoloniales, poscoloniales, antirracistas e interseccionales** evidencian que las opresiones no se explican sólo por el género, sino también por la raza, clase, orientación sexual, edad, religión o diversidad funcional. La interseccionalidad es clave para el análisis, la incidencia y el diseño de políticas inclusivas.
- **Los feminismos campesinos, comunitarios, étnicos, indígenas y los ecofeminismos** sitúan la sostenibilidad de la vida y el derecho a una vida digna en el centro de la acción, reconociendo el papel de las mujeres defensoras de los territorios y abogando por el decrecimiento y la transformación ecosocial.
- **La ética de los cuidados** plantea que todas las personas somos vulnerables y necesitadas de cuidados, proponiendo una “ciudadanía” basada en la redistribución social y política de los cuidados.

- **La economía feminista** denuncia la falsa neutralidad de los modelos económicos tradicionales y propone alternativas centradas en la sostenibilidad y cuidado de la vida y la redistribución justa de recursos y tiempos.
- Saberes vinculados a **corrientes religiosas y espiritualidades que promueven marcos éticos basados en la justicia, la dignidad y el cuidado comunitario**, a la vez que cuestionan el patriarcado desde sus propias tradiciones. Estas perspectivas reinterpretan textos y prácticas sagradas para afirmar relaciones libres y recíprocas entre mujeres y hombres en contextos donde la fe es central.
- Los enfoques de **masculinidades igualitarias** cuestionan los mandatos que reproducen desigualdades y promueven modelos de relación basados en la corresponsabilidad, el cuidado y el respeto mutuo. Estas perspectivas impulsan formas de ser hombre más saludables y equitativas, capaces de reconocer privilegios, asumir su papel en la transformación social y contribuir activamente a la justicia de género desde prácticas cotidianas y colectivas.

Una cooperación feminista implica, entre otras cuestiones:

- Ceder protagonismo a las voces y saberes feministas de los diferentes territorios y contextos, reconociendo su capacidad de transformación social.
- Dejar atrás estructuras coloniales y patriarcales en las prácticas organizativas y en las intervenciones.
- Garantizar recursos y revisar críticamente las lógicas de financiación y alianzas.
- Rechazar proyectos que reproduzcan estructuras de poder, discursos vacíos o prácticas asistencialistas sin transformación real.

Para MPDL no es cooperación feminista aquella que reproduce estructuras sin cuestionarlas, implementa proyectos “para mujeres” sin su participación activa, o se basa en visiones homogéneas y asistencialistas. Para nuestra entidad, una Estrategia feminista requiere auto-crítica, revisión constante y un compromiso genuino con la transformación colectiva y la justicia de género.

Relación con el marco normativo y político

La Estrategia se alinea a su vez con los principales marcos normativos internacionales y españoles en materia de igualdad de género y derechos humanos.

En el plano internacional, destaca la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Resolución 1325 y siguientes del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas sobre Mujer, Paz y Seguridad, así como la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (especialmente el ODS 5).

Adicionalmente, esta propuesta de Estrategia es congruente con la legislación y los documentos programáticos y operativos de la Acción Exterior y la Cooperación española, especialmente con:

- Ley 1/2023 de Cooperación para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global y su desarrollo reglamentario.
- IV Plan Director de la Cooperación Española 2024–2027
- Con las estrategias sectoriales relacionadas vigentes de la Cooperación Española, en especial, la [Estrategia de cooperación feminista](#), y con las que se desarrollen durante el periodo de vigencia de esta estrategia, como la futura estrategia de paz.
- [Política Exterior Feminista: Impulsando la Igualdad en la Acción Exterior Española](#) y el [Plan de Acción para la Política Exterior Feminista 2023-2024](#) del gobierno de España.
- Plan Nacional de Acción de Mujeres, Paz y Seguridad II (vigente al momento de elaboración de esta Estrategia)
- Documentos programáticos de la Coordinadora Estatal de ONGD 2025–2030

En cada país, se promoverá la armonización de esta estrategia con aquellos marcos legales y políticas públicas existentes que estén alineadas con los principios y valores de los enfoques de derechos humanos.

Ver Anexo 3 con marco normativo ampliado.

4. METODOLOGÍA

La elaboración de esta Estrategia ha seguido un proceso participativo que ha durado algo más de un año y que ha sido liderado por un grupo motor con representación de personas del DAI comprometidas con la temática y que ocupan diferentes posiciones a lo interno del departamento y están ubicadas en diferentes lugares. La hoja de ruta incluyó varias etapas: revisión documental, diagnóstico colectivo, talleres de contraste y redacción participativa. Este enfoque colaborativo permite mejorar la apropiación institucional del proceso y sus resultados.

4.1. Hoja de ruta y fases del proceso de elaboración de la Estrategia:

FASE I: El punto de partida

1. **Elaboración de hoja de ruta** preliminar del proceso: elaborada por la Responsable de especialización en feminismos del DAI con la orientación y visto bueno de la Responsable del DAI.
2. **Establecimiento de grupo motor** para guiar el proceso: se definieron para ello criterios de heterogeneidad en cuanto a edad, antigüedad, puesto y ubicación geográfica. Se seleccionaron con base en ello 8 personas, 2 de América Latina, 2 del área África, 2 de Oriente Próximo y 2 transversales (una especializada en gestión económica y otra sectorial en temas de género y feminismos) y se definió una agenda de trabajo y reuniones periódicas para llevarla a cabo.
3. **Recopilación de antecedentes** relevantes: actualización del histórico de proyectos; recopilación de documentos, recursos y materiales propios; y mapeo de alianzas con socias y entidades alineadas con los enfoques de género, derechos de las mujeres y/o feminismos. Ver la sistematización de esta información en el Anexo.
4. **Encuesta a personas trabajadoras del DAI:** Con los objetivos de conocer la percepción del personal del DAI en los temas de género, derechos de las mujeres y feminismos; identificar áreas de mejora en las políticas actuales; y recopilar sugerencias para acciones futuras, se diseñó un cuestionario anónimo.

El cuestionario fue diseñado para ser confidencial, con numerosas preguntas abiertas que permitieron a las personas encuestadas expresarse con libertad y de manera independiente. Se distribuyó a todas las personas trabajadoras del DAI y se recogieron las respuestas durante un periodo de dos semanas. Se recopilaron respuestas de un 57,72% del personal del DAI, abarcando 71 personas de un universo de 123 personas (16 de personal en sede y 107 en los países, de las cuales 10 con contrato español).

Los datos cualitativos fueron tratados con precisión y rigurosidad, cuantificándolos cuando ha sido posible, para mantener la integridad y profundidad de las respuestas. Se cuenta con informe que desglosa y analiza la información facilitada e incluye recomendaciones y propuestas para la construcción de esta Estrategia.

5. **Sesiones regionales** de presentación y contraste de resultados del diagnóstico: Se llevaron a cabo sesiones virtuales de devolución de los resultados con los equipos de las diferentes áreas geográficas. Metodológicamente, las sesiones se plantearon como un espacio de socialización y contraste de la información recabada, dejando espacio para el diálogo y la recopilación de ajustes y mejoras. El diagnóstico participativo ha permitido identificar brechas, oportunidades y capacidades en torno a la integración del enfoque feminista en las acciones de cooperación. Entre los principales hallazgos del cuestionario y los espacios de reflexión destacan: la necesidad de formación continua, el fortalecimiento de alianzas con organizaciones feministas y/o de mujeres locales, y la urgencia de transversalizar el enfoque en la gestión interna y los proyectos.

FASE 2: Elaboración de la Estrategia

6. Elaboración de **propuesta de objetivos y líneas de actuación de la Estrategia** para una Cooperación más igualitaria/género inclusiva/feminista del DAI: El grupo motor preparó una propuesta de objetivos, líneas de actuación e indicadores.
7. **Taller de contraste y reflexión colectiva**: En el marco del Encuentro del DAI de diciembre de 2024 en la ciudad de Granada, donde se contaba con al menos 2 personas representantes de MPDL en cada país, el equipo del DAI de sede y actores clave de otras áreas y departamentos de la entidad (comunicación, área mujer, etc.) se llevaron a cabo varias acciones de reflexión y trabajo colectivo en torno a las temáticas de la Estrategia. De esta manera se pusieron en común enfoques y estrategias de trabajo en torno a masculinidades igualitarias, se reflexionó en torno a cómo transformar las prácticas humanitarias y de cooperación desde enfoques feministas y decoloniales y se trabajó por equipos en el borrador de objetivos y líneas estratégicas, haciendo propuestas de ajustes y mejoras.
8. **Inclusión de las contribuciones en el documento y envío para revisión y aportes finales**: El borrador de la Estrategia fue compartido con la dirección y con personas clave del DAI, quienes participaron en una sesión de trabajo celebrada en mayo de 2025. Durante este encuentro se realizó un balance de lo trabajado hasta la fecha y se reflexionó colectivamente sobre aspectos clave como la gobernanza, los alcances y el encaje institucional de la Estrategia, así como sobre los próximos pasos del proceso.

A partir de los acuerdos alcanzados y con el visto bueno de este grupo, se procedió a la traducción del documento al inglés y al francés para facilitar su revisión por parte de las personas responsables de MPDL en los países. Se abrió así una fase de

validación externa, otorgando un plazo de mes y medio para la recepción de observaciones, propuestas de mejora y aportes estratégicos. Las contribuciones recibidas fueron analizadas por el grupo motor e incorporadas en su mayor parte al documento final, el cual también ha sido traducido al inglés y francés. Para aquellas aportaciones que no pudieron integrarse en esta estrategia —que constituye un marco de referencia general— se mantiene abierta la posibilidad de incorporarlas en las planificaciones a nivel país, siguiente fase del proceso.

9. Cierre y difusión del documento de Estrategia para el 2026-2030: Una vez incorporadas las aportaciones finales y validado el contenido por el grupo motor y la dirección, se procede al cierre del documento y su traducción. La estrategia será compartida con los equipos del DAI mediante acciones de presentación y materiales de apoyo que faciliten su comprensión y uso. Su difusión marcará el inicio de la fase de implementación y acompañamiento en cada territorio.

En definitiva, la metodología ha priorizado la participación de equipos diversos del DAI, garantizando la inclusión de voces diversas tanto en perfil como en ubicación y contextos de trabajo. El análisis de la información recogida se realizó respetando la confidencialidad y buscando identificar tendencias, retos y oportunidades comunes. Además, se compartieron los resultados preliminares con los equipos para recoger sus valoraciones y asegurar la validez de los hallazgos. Finalmente, la estrategia se concibe como un proceso vivo, abierto a la revisión y mejora continua a partir de nuevas experiencias y aprendizajes.

4.2. Principales hallazgos del diagnóstico:

El diagnóstico realizado ha permitido identificar el punto de partida en terminología y conceptos, categorías problemáticas, alianzas existentes y posibles, líneas de trabajo actuales y/o futuras relacionadas con la agenda feminista y propuestas para mejorar el trabajo en este sentido.

En general, las respuestas apuntan a que MPDL no está haciendo un trabajo feminista, pero sí un trabajo de protección y promoción de los derechos de las mujeres, siendo este término “Derechos de las Mujeres” (39,44%) el preferido para nombrar el trabajo en este ámbito por su claridad, aceptación social y alineación con el trabajo que realizamos como entidad actualmente. Mientras que, para nombrar a la violencia en sí, la mayoría opta por el término “Violencia Basada en Género” (55,88%) debido a su amplitud y el enfoque en las estructuras sociales que fundamentan las violencias.

En relación con la terminología preferida para referirse a las mujeres que han vivido situaciones de violencia, el 42,42% se inclina por el término “víctimas de violencia”, mientras que el 30,30% prefiere “sobrevivientes”. Esta diferencia refleja un debate abierto entre el reconocimiento del sufrimiento vivido y la necesidad de poner el foco en el empoderamiento.

En cuanto a las categorías consideradas sensibles, el 51,02% de las personas consultadas señala las cuestiones LGBTI+ como el principal tema de controversia. Le siguen el aborto y los derechos sexuales y reproductivos (28,57%) y, en menor medida, los feminismos (18,37%). En los tres casos, las tensiones suelen estar relacionadas con la influencia de creencias y valores religiosos, que en ocasiones tienen su correlato en el ámbito legislativo, lo que plantea desafíos específicos en contextos donde estas convicciones tienen un peso social y cultural significativo. Asimismo, estas tensiones coexisten, en algunos contextos, con corrientes religiosas y espiritualidades que promueven la igualdad y equidad de género desde dentro de sus propias tradiciones, aunque su presencia e influencia varían notablemente entre territorios.

El diagnóstico revela que, en el momento de su elaboración, las temáticas feministas más trabajadas por los equipos en los distintos países del DAI eran la autonomía económica de las mujeres (83,10%), el derecho a una vida libre de violencias (81,69%) y el acceso a la educación (63,38%). También destacaron, aunque en menor medida, el liderazgo y la participación política (63,38%), la Agenda Mujer, Paz y Seguridad (42,25%), los derechos sexuales y reproductivos (39,44%) y el activismo seguro de mujeres defensoras (30,99%).

En cuanto a las prioridades futuras manifestadas por los equipos, se observa un interés por reforzar el liderazgo y la participación política (52,11%), así como los derechos sexuales y reproductivos y el acceso a la educación (ambos con un 43,66%). Les siguen el derecho a una vida libre de violencias (42,25%), la autonomía económica (40,85%), la Agenda Mujer, Paz y Seguridad (38,03%) y, como línea emergente, el ecofeminismo y los feminismos comunitarios o rurales (36,62%).

El diagnóstico realizado ha permitido a su vez identificar propuestas orientadas a mejorar la inclusión de la perspectiva de género y feminista en el conjunto del trabajo del departamento, tanto en el ámbito de acción externa como en el funcionamiento interno de los equipos.

En relación con el ámbito externo, se señala como prioridad fortalecer la formación y la sensibilización de los equipos y de las organizaciones socias en los países. Se propone avanzar en procesos de capacitación continua en feminismo, género y derechos de las mujeres, asegurando su accesibilidad y adaptación a los distintos contextos. Junto a ello, se destaca la necesidad de promover campañas de sensibilización que involucren activamente a las comunidades y liderazgos locales, así como facilitar el intercambio de experiencias, aprendizajes y prácticas de éxito entre actores diversos.

Asimismo, se considera fundamental adoptar un enfoque integral, adaptado y participado. Esto implica aplicar enfoques feministas interseccionales, pertinentes culturalmente y decoloniales en todas las fases de los proyectos, desde la identificación hasta la evaluación. También se recomienda reforzar la participación activa de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisiones y en la ejecución de los proyectos, promoviendo el fortalecimiento de alianzas con organizaciones de mujeres y/o feministas e incorporando mecanismos de consulta como encuestas o cuestionarios para escuchar más y mejor. Para garantizar una implementación

coherente y orientada al cambio, se insiste en la necesidad de monitorear y evaluar el desarrollo e impacto de las intervenciones mediante indicadores claros y fuentes de verificación con perspectiva de género.

El diagnóstico también recoge propuestas en el plano de las políticas y estrategias institucionales. Se destaca el papel clave del compromiso del liderazgo del DAI para integrar estas perspectivas de forma efectiva. En esta línea, se recomienda desarrollar políticas específicas de igualdad de género y cuidados dentro de los equipos, alineadas con los enfoques señalados. Estas políticas deben servir como marco para orientar la acción y consolidar un compromiso duradero.

Respecto a los recursos y apoyos necesarios, se subraya la importancia de contar con metodologías y contenidos que estén adaptados a los contextos locales, y que se construyan de manera participativa con líderes y socias locales para asegurar su viabilidad y efectividad. Además, se propone fortalecer de manera sistemática a los equipos del DAI, mejorando la formación y los espacios de reflexión sobre estos enfoques, como vía para evitar malentendidos y mejorar la coherencia del trabajo desarrollado.

En cuanto al ámbito interno del DAI, el diagnóstico identifica varios elementos clave para avanzar hacia una mayor inclusión de la perspectiva feminista. En primer lugar, se considera necesario ofrecer formaciones continuas sobre género, derechos de las mujeres, interseccionalidad y feminismos, diseñadas con horarios, metodologías y contenidos adaptados a las necesidades de los equipos. Junto a esto, se plantea el desarrollo de políticas internas que promuevan de manera activa la igualdad de género y el liderazgo femenino, así como el fortalecimiento de la comunicación entre equipos situados en distintas oficinas y ubicaciones geográficas. Otro aspecto señalado es la necesidad de aumentar la presencia y el liderazgo de las mujeres en los equipos del DAI.

El diagnóstico también pone el foco en la adaptación cultural y en la generación de espacios de reflexión interna. Se propone involucrar activamente a mujeres y hombres en la toma de decisiones, reconociendo y valorando sus voces y experiencias. Además, se destaca la importancia de construir mensajes y estrategias que estén regionalizadas y que reflejen la diversidad de los movimientos de mujeres y los feminismos presentes en los distintos contextos. Para ello, se recomienda crear espacios internos de diálogo y reflexión, como foros y debates, así como desarrollar campañas de sensibilización y planes de acción. A esto se suma la necesidad de llevar a cabo auditorías periódicas que permitan evaluar prácticas, estructuras, presupuestos y cultura organizacional, identificando así áreas de mejora.

Finalmente, se plantea asegurar los recursos y presupuestos necesarios para implementar los compromisos feministas asumidos. Esto incluye medidas orientadas a mejorar las condiciones laborales, como la promoción del equilibrio entre la vida personal y el trabajo, y el análisis y la redistribución de las cargas laborales.

Como reflexión general, el diagnóstico resalta que el abordaje de estas temáticas debe ser adaptativo, respetuoso y basado en un entendimiento profundo de las diferencias y diversidades culturales. En este sentido, se subraya la importancia de adaptar los contenidos, la terminología, las metodologías y los abordajes a cada contexto y realidad territorial, sin perder de vista los objetivos de justicia de género, la erradicación de las desigualdades y el respeto a los derechos humanos.

5. ALCANCES Y ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

La Estrategia servirá como marco común para las planificaciones, evaluaciones, procedimientos y orientaciones de trabajo en cada país del DAI. Su adaptación territorial permitirá responder a la diversidad de realidades y actores con los que colaboramos, manteniendo como referencia compartida los principios fundamentales de los derechos humanos que orientan el espíritu de esta propuesta. Estos principios actuarán como guía mínima para acompañar los procesos de contextualización y asegurar una dirección estratégica común.

A continuación se detallan los alcances y ámbitos de actuación de la Estrategia:

- La Estrategia tiene un alcance institucional e internacional, orientando tanto la acción interna del DAI como su trabajo con socias, comunidades y actores institucionales.
- El ámbito temporal se circunscribe al periodo 2026-2030.
- Supone la herramienta de trabajo para orientar la acción interna del DAI, sus prácticas diarias, las acciones y proyectos, y su trabajo con socias, comunidades y actores institucionales.
- Se propone para su implementación una estructura flexible que permita su adaptación y apropiación territorial en los diferentes países donde MPDL tiene presencia y trabajo en cooperación, partiendo del reconocimiento a la diversidad de contextos, culturales, religiones, formas de pensamiento, necesidades y saberes locales.
- Los ámbitos de actuación incluyen la formación interna, alianzas externas, planificación estratégica, gestión organizacional, y acciones de comunicación.

6. DEFINICIÓN DE LA ESTRATEGIA: OBJETIVOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

La Estrategia tiene como **objetivo general** el promover un marco de actuación que refuerce el compromiso del quehacer del DAI de MPDL con la justicia de género, los derechos de las mujeres, la ética de los cuidados y la erradicación de las desigualdades, mediante un enfoque feminista interseccional, ecofeminista, decolonial, antirracista y pacifista orientado a transformar sus causas estructurales.

A continuación, se presentan los **tres objetivos estratégicos y sus respectivas líneas de acción**:

Objetivo 1: Dimensión interna

Fortalecer las capacidades del DAI de MPDL para integrar un enfoque feminista interseccional, ecofeminista y pacifista, promoviendo la sensibilización, formación y reflexión sobre los derechos de las mujeres y la justicia de género dentro de la organización, incluyendo la participación activa de los hombres como actores corresponsables en los procesos de transformación.

- **Línea 1.1: Formación y sensibilización interna:** Fortalecer la sensibilización y FORMACIÓN interna sobre las temáticas vinculadas a los objetivos de esta Estrategia, fomentando la implicación de todo el personal.
- **Línea 1.2: Espacios de encuentro y reflexión:** Promover tiempos y espacios específicos para el encuentro, el INTERCAMBIO y la reflexión conjunta sobre los avances y desafíos en la aplicación del enfoque
- **Línea 1.3: Dinámicas organizacionales de cuidado:** Propiciar cambios en las dinámicas organizacionales para impulsar el cuidado de las personas, la conciliación, las masculinidades igualitarias, las feminidades diversas e igualitarias y la corresponsabilidad, asumiendo que estos procesos requieren el compromiso activo de mujeres y hombres.

Objetivo 2: Dimensión externa

Impulsar la aplicación del enfoque feminista en alianzas, programación, comunicación y visibilidad externa.

- **Línea 2.1: Fortalecimiento de alianzas:** Afianzar alianzas para reforzar el compromiso con la igualdad de género y la transversalización de género.
- **Línea 2.2: Ciclo de proyectos con enfoque de género:** Incorporar el enfoque de género en clave feminista en las distintas fases del ciclo de las intervenciones.

- **Línea 2.3: Comunicación feminista:** Incorporar estos enfoques en las acciones de comunicación y visibilización externa.

Objetivo 3: Dimensión estratégica

Integrar la Estrategia en la planificación institucional y asegurar su implementación y evaluación continua.

- **Línea 3.1: Apropiación institucional:** Facilitar la apropiación y adaptación de la Estrategia en la documentación institucional, procedimientos y planificación de cada país.
- **Línea 3.2: Seguimiento y evaluación:** Promover el seguimiento y evaluación de la Estrategia mediante el desarrollo de mecanismos que permitan incorporar aprendizajes, ajustes y actualizaciones continuas.

7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y MONITOREO

Se propone un sistema de seguimiento basado en indicadores cualitativos y cuantitativos vinculados a cada línea de acción.

Líneas de acción (LA)	Indicadores de seguimiento para cada línea de acción
<p>LA 1.1:</p> <p>Fortalecer la sensibilización y formación interna sobre las temáticas vinculadas a los objetivos de esta Estrategia, fomentando la implicación de todo el personal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Elaboración de glosarios específicos en cada país con la definición y análisis de conceptos clave relacionados con las temáticas de la Estrategia. ● Creación de un banco de recursos propios y externos accesible, con materiales alineados con la Estrategia y susceptibles de ser contextualizados en cada delegación del MPDL, que sirva de apoyo a la formación, la incorporación de nuevas personas y el fortalecimiento de las capacidades de los equipos. ● Disponibilidad de un repositorio de productos audiovisuales y culturales alineados con las temáticas (listas de canciones, lecturas, cuentos, series, películas, etc.) en cada país. ● Realización de al menos una acción anual de formación o sensibilización con el equipo de MPDL y las socias en cada país sobre las temáticas priorizadas (Ejemplo de temáticas: Incorporación del género interseccional/feminista en el ciclo del proyecto, construcción de masculinidades igualitarias, identificación de elementos protectores e igualitarios en las religiones y/o culturas locales, cuidados, etc.).

<p>LA 1.2:</p> <p>Promover tiempos y espacios específicos para el encuentro, el intercambio y la reflexión conjunta sobre los avances y desafíos en la aplicación del enfoque, incluyendo la participación y corresponsabilidad de los hombres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Realización de al menos dos sesiones culturales (como clubes de lectura, cine o teatro fórum u otras iniciativas similares) al año para reflexionar conjuntamente sobre temáticas relacionadas con la Estrategia. ● Organización de al menos un intercambio anual, de alcance regional, interregional y/o departamental, para el personal de MPDL, con el fin de reflexionar sobre las experiencias de trabajo en las temáticas vinculadas a la Estrategia.
<p>LA 1.3:</p> <p>Propiciar cambios en las dinámicas organizacionales para impulsar el cuidado de las personas, la conciliación, las masculinidades igualitarias, las feminidades diversas e igualitarias y la corresponsabilidad, asumiendo que estos procesos requieren el compromiso activo de todo el personal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Formación en liderazgo, participación y dinamización grupal desde la perspectiva feminista, dirigida a personas responsables de equipos y/o con labores de coordinación. ● Identificación de funciones relacionadas con los cuidados en cada oficina o centro de trabajo (por ejemplo, promover buen clima, gestionar momentos de estrés, organizar celebraciones, comprar refrigerios, tomar actas, etc.), que no están en los términos de referencia, y designación de una figura rotatoria de ‘guardiana de los cuidados’ con rotación anual. ● Las herramientas de gestión de RRHH en los países han sido revisadas y, en su caso, mejoradas, facilitando la recopilación de datos necesarios para la elaboración y seguimiento de los planes de igualdad. ● Estudio de viabilidad para incorporar mejoras en la conciliación en cada país, habiendo implementado al menos una mejora antes de la finalización de la aplicación de esta estrategia. ● Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, adaptado al contexto de cada país, con mecanismos de seguimiento y denuncia en funcionamiento.

<p>LA 2.1:</p> <p>Afianzar alianzas para reforzar el compromiso con la igualdad de género y la transversalización de género</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Identificación de actores y actrices clave - incluidos movimientos de mujeres; mecanismos y áreas de igualdad en sindicatos, universidades, instituciones gubernamentales, organizaciones juveniles y grupos que promueven masculinidades igualitarias; colectivos que trabajan desde hermenéuticas feministas, etc.- para fortalecer el trabajo colaborativo y la participación en redes que impulsen estos compromisos. ● Creación o fortalecimiento de espacios de aprendizaje e intercambio con nuestras socias en los países, especialmente con las asociaciones, equipos y movimientos que ya trabajan por la defensa de los derechos de las mujeres desde enfoques ecofeministas, pacifistas, interseccionales, de cuidados, decoloniales, antirracistas, de espiritualidades y masculinidades igualitarias, así como desde otros marcos críticos transformadores. ● Contribución a la inclusión de una mirada de género e interseccional en las plataformas y espacios en los que participa MPDL.
<p>LA 2.2:</p> <p>Incorporar el enfoque de género en clave feminista en las distintas fases del ciclo de las intervenciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Elaboración y/o difusión de guías prácticas con checklists e indicadores de apoyo que faciliten la transversalización del enfoque de género en las distintas fases del ciclo de proyectos, incluyendo herramientas específicas para la formulación, identificación de socias estratégicas, seguimiento y evaluación. ● Revisión y actualización de las herramientas de gestión existentes para garantizar la incorporación efectiva del enfoque de género en todas las etapas del ciclo de las intervenciones. ● Fortalecimiento de capacidades a través de procesos de intercambio y apoyo técnico mutuo entre los equipos de MPDL y las socias locales para integrar el enfoque feminista de manera práctica y contextualizada.

<p>LA 2.3:</p> <p>Incorporar estos enfoques en las acciones de comunicación y visibilización externa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Revisión crítica interna de las nomenclaturas y categorías empleadas por el DAI (como “misión”, “terreno” o “contraparte”) con el fin de adecuarlas a un marco discursivo más coherente con los principios de esta estrategia. ● Elaboración de un decálogo o guía (previo trabajo participativo) de pautas comunicativas adecuadas para comunicar con un enfoque alineado con esta estrategia. ● Número de documentos en la página web institucional y los canales oficiales en redes sociales (RRSS) con menciones explícitas a los temas de equidad y derechos de las mujeres. ● Priorización anual de al menos una fecha emblemática relacionada con los derechos de las mujeres/ igualdad de género y realización de una acción de sensibilización relacionada, involucrando a actores comunitarios, líderes de opinión y otros. ● Número de acciones comunicativas que contribuyan a desmontar los estereotipos de género que sustentan y legitiman las violencias machistas, promoviendo experiencias positivas sobre prevención de violencias y lucha contra el machismo. ● Número de adhesiones y apoyo explícito a campañas, manifiestos o comunicados del movimiento de mujeres y/o feminista.
--	--

<p>LA 3.1:</p> <p>Facilitar la apropiación y adaptación de la Estrategia en la documentación institucional, procedimientos y planificación de cada país.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Divulgación del documento de la Estrategia global entre el personal del Departamento. • Elaboración y puesta en marcha de una planificación propia en cada país (Estrategias País, presupuestos país..) para la adaptación y apropiación de esta Estrategia. • Número de políticas, documentos estratégicos y de planificación de misión y procedimientos internos (de contratación, de gestión del talento humano, etc.) con mención específica a las temáticas y enfoques recogidos en esta estrategia.
<p>LA 3.2:</p> <p>Promover el seguimiento y evaluación de la Estrategia para incorporar aprendizajes, ajustes y actualizaciones continuas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de una red de impulso o grupo interno para la implementación y seguimiento de la Estrategia, con al menos una persona como punto focal en cada país. • Realización de al menos dos reuniones anuales para dar seguimiento a los compromisos recogidos en esta Estrategia. • Realización de al menos una “Auditoría de Género” anual como experiencia piloto para el seguimiento y evaluación in situ de las prácticas, estructuras y cultura organizativa en cada país, con el objetivo de identificar áreas de mejora y promover cambios concretos. • Desarrollo de intercambios de aprendizaje a mitad de periodo (2027/2028) y un proceso evaluativo al final de 2030 para analizar los logros, incidencias y lecciones aprendidas de la Estrategia, con el fin de ofrecer pautas para futuras acciones.

Mecanismos de implementación

La implementación y el seguimiento de esta estrategia estarán liderados por la *Red de Impulso*, un espacio colectivo compuesto por personas clave y representativas de los diferentes contextos. El grupo motor actual dará paso a la Red de Impulso, desde donde se coordinará la

dinamización regional por cada área geográfica y se integrarán personas de referencia que aporten una perspectiva estratégica e interseccional.

Esta red estará integrada por al menos una persona de cada país. Podrá incluir a quienes ya forman parte del grupo motor —si continúan interesadas en participar— y que han estado a cargo de dinamizar y orientar el desarrollo de esta estrategia, así como a los puntos focales de los demás países, compuestos por responsables de misión o por las personas en quienes decidan delegar. También podrán incorporarse otras personas que deseen sumarse a la convocatoria para la constitución de este espacio, que será público y abierto para la plantilla del DAI.

La Red de Impulso tendrá la función de proponer metodologías, formaciones, herramientas, guías y orientaciones prácticas que faciliten tanto la puesta en marcha como el desarrollo progresivo de la estrategia en los distintos países. Este acompañamiento metodológico permitirá adaptar los contenidos al contexto y capacidades de cada equipo, promoviendo la coherencia feminista a lo largo del ciclo de planificación.

La estrategia, sus líneas de acción y sus indicadores constituyen un marco orientador que debe integrarse en los ejercicios de planificación anual -Planes de Acción- y en las estrategias nacionales de la organización. Se recomienda iniciar esta integración con la Línea de Acción 1.1, centrada en sensibilización y formación interna, como paso necesario para generar las condiciones mínimas que sustenten cualquier proceso de transformación organizativa con enfoque feminista.

Seguimiento, aprendizajes y evaluación

Se propone una estructura de seguimiento basada en reuniones trimestrales de la Red de Impulso y encuentros virtuales semestrales de los puntos focales regionales. Además, se establecerá una auditoría anual en uno de los países, donde una de las personas de la Red de Impulso de sede viajará a uno de los países para analizar con el equipo regional y país los avances y obstáculos identificados así como generar recomendaciones útiles para el conjunto de la organización. Esta práctica se concibe como un espacio de aprendizaje mutuo y de fortalecimiento de capacidades.

Cada país reportará anualmente en el marco del informe de gestión los avances y desafíos relativos a esta estrategia.

Asimismo, se plantea a modo de evaluación intermedia la realización de intercambios regionales presenciales y/o virtuales a mitad del periodo de implementación para consolidar aprendizajes colectivos, y una evaluación final en 2030 que permita valorar el alcance, impacto y sostenibilidad de los cambios impulsados por esta estrategia.

Ver más Anexo 5 con Matriz de seguimiento.

8. MARCO PRESUPUESTARIO

La implementación de esta Estrategia del DAI de MPDL requiere una adecuada articulación de recursos humanos, técnicos y financieros. Su éxito dependerá de la voluntad política y el compromiso activo de los órganos de gobierno y de dirección, así como de la implicación de los equipos del DAI en los distintos territorios.

Recursos humanos: Será clave contar con la implicación sostenida del personal técnico del DAI, así como del acompañamiento político de la dirección. Se propone constituir la Red de impulso, la cual podrá estar integrada por personas del grupo motor y otras que deseen sumarse al proceso. La Red de impulso tendrá la función de dinamizar, acompañar y hacer seguimiento al despliegue de la Estrategia. Para reforzar su legitimidad y eficacia, se recomienda revisar su composición, incorporando representación de todas las áreas de la organización, incluidos perfiles territoriales, operativos y de dirección. Al término del primer año se evaluará su funcionamiento y se valorará su continuidad o reformulación.

Recursos técnicos: MPDL dispone de capacidades consolidadas en materia de género, feminismos, cooperación y derechos humanos, presentes en distintos niveles de la organización. Estos saberes pueden ponerse en común mediante el diseño de mecanismos internos de acompañamiento técnico, formación y asesoramiento entre pares. Además, la entidad forma parte de redes, espacios de coordinación y alianzas feministas —a nivel local, nacional e internacional— que ofrecen acceso a metodologías, herramientas y buenas prácticas que pueden ser sistematizadas y adaptadas a las necesidades de la Estrategia.

Recursos financieros: Para garantizar la sostenibilidad de la Estrategia, es recomendable definir una estrategia de financiación que combine recursos específicos captados a través de proyectos nuevos con la reorientación parcial de recursos ya existentes. Acciones como formaciones internas, campañas, publicaciones o productos técnicos comprometidos en otros marcos -Plan de igualdad, proyectos en activo, etc.- pueden alinearse con los objetivos de la Estrategia. Esta lógica de integración permitirá avanzar sin depender exclusivamente de fondos adicionales, aprovechando las sinergias institucionales ya activas.

9. ANEXOS

Documentos que acompañarán la publicación de la estrategia si bien serán adaptados al contexto al elaborar la planificación en cada país:

1. Acrónimos
2. Bibliografía
3. Marco normativo
4. Glosario de términos

Otros documentos de referencia o consulta interna para personal de MPDL en construcción y actualización periódica:

1. [Matriz de seguimiento](#)
2. [Informe diagnóstico completo](#)
3. [Histórico de proyectos](#): Estará disponible en un Drive de uso interno, se actualizará de manera periódica —al menos una vez al año— y se sincronizará con la carpeta del servidor cuando se implemente un sistema compartido en la nube.
4. [Banco de recursos](#): Estará disponible en un Drive de uso interno, se actualizará de manera periódica —al menos una vez al año— y se sincronizará con la carpeta del servidor cuando se implemente un sistema compartido en la nube.



www.mpd.org