

Política de Igualdad y Equidad de Género de Entreculturas

**Marco estratégico institucional
2026-2032**

CONTROL DE VERSIONES

Versión	Fecha	Autor	Cambios producidos
1.0	2011	Comisión de Género Dirección	Primera versión
2.0	22/06/2026	Comisión de Género Dirección	Revisión integral de la política de género

APROBACIONES

Órgano de gobierno	Entidad	Fecha
Patronato	Fundación Entreculturas – Fe y Alegría	2011
Patronato	Fundación Entreculturas – Fe y Alegría	24/06/2026

Índice

1. Presentación institucional	1
2. Lo que hemos construido: trayectoria institucional sostenida	2
2.1. Hitos y avances institucionales 2011-2026 y síntesis del trabajo realizado	2
2.2. Aprendizajes de la evaluación participativa de la Política anterior	3
3. Dónde estamos: contexto y diagnóstico	4
3.1. Contexto que nos interpela	4
3.2. Retos institucionales que orientan esta actualización	5
3.3. Sobre el proceso de diagnóstico	5
3.4. Principales conclusiones del diagnóstico	5
4. Desde dónde miramos: identidad, fundamentos y enfoque	7
4.1. Marco institucional vigente: MEC, Plan Estratégico y Causa de género	7
4.2. Identidad jesuita y diálogo: Decreto 14 CG34, tradición ignaciana y teologías críticas	8
4.3. Cambio de paradigma del sector: del enfoque de género al feminismo interseccional	9
5. Hacia dónde vamos: objetivo, alcance y principios rectores	10
5.1. Objetivo general de la Política	10
5.2. Alcance institucional	10
5.3. Doce principios rectores de la nueva Política	11
6. Apuestas institucionales 2026-2032	14
6.1. Eje 1. Compromiso institucional, identidad y gobernanza de género	14
6.2. Eje 2. Cultura del cuidado, corresponsabilidad y sostenibilidad de la vida	14
6.3. Eje 3. Liderazgo, desarrollo profesional y participación equitativa	15
6.4. Eje 4. Implicación masculina y masculinidades igualitarias	15
6.5. Eje 5. Apropiación, formación y pedagogía del encuentro	16
6.6. Eje 6. Cooperación internacional, violencias y organizaciones socias	16
6.7. Eje 7. Coeducación, acción educativa y comunicación	17
6.8. Eje 8. Voluntariado, delegaciones e interseccionalidad	17
6.9. Eje transversal. Aplicación progresiva al marco ampliado a los centros sociales que conformarán Entreculturas	17
7. Del marco compartido a la práctica	18
7.1. Gobernanza, responsabilidades y coordinación	18
7.2. Seguimiento periódico y evaluación final	18

1. Presentación institucional

Entreculturas es una organización no gubernamental promovida por la Compañía de Jesús, comprometida con la garantía del derecho universal a una educación de calidad, la defensa de la vida digna de las personas migrantes y refugiadas, la promoción de una justicia socioambiental, el fortalecimiento de la participación y la ciudadanía global, y la promoción de la equidad de género.

Su identidad se enmarca en la **Espiritualidad Ignaciana de la Fe que hace Justicia**, en el horizonte de la Doctrina Social de la Iglesia y en una **pedagogía de la transformación** articulada desde la educación popular, la cooperación internacional, la educación para el desarrollo sostenible y la ciudadanía global, y la incidencia política. Esta orientación se sostiene en los rasgos que la organización reconoce como propios —el discernimiento, el trabajo en red y la búsqueda de la máxima calidad— y en los diez valores consensuados con la Fundación Alboan¹ al actualizar el Marco Estratégico Común (2026-2027):

1. Poner a las personas y la vida en el centro
2. El cuidado de las personas
3. La comunidad de solidaridad
4. El acompañamiento
5. La colaboración
6. La participación
7. El compromiso transformador
8. La espiritualidad
9. Sostener la esperanza
10. La profesionalidad

La Política de Género de 2011 fue el primer marco institucional que hizo explícito y deliberado este compromiso. La presente **Política de Igualdad y Equidad de Género (2026-2032)** actualiza y sustituye aquella: retoma ese compromiso y lo proyecta hacia un nuevo ciclo. Más de una década después, ni la organización, ni el sector, ni la cultura interna, ni el contexto en el que se enmarca la Misión de Entreculturas, son ya los mismos. Esta Política recoge ese recorrido, nombra los retos de futuro y ordena los compromisos para un nuevo ciclo, a la altura de lo que **Entreculturas** es hoy y del horizonte que tiene por delante.

¹ La Fundación Alboan es una ONGD Jesuita con la que Entreculturas comparte misión y visión, plasmadas en el Marco Común Estratégico

2. Lo que hemos construido: trayectoria institucional sostenida

La organización ha recorrido un camino sostenido en materia de igualdad entre mujeres y hombres. La **Política de Género de 2011** fijó un primer marco institucional y el I Plan de igualdad 2022-2025 trasladó parte de los compromisos al ámbito laboral. Por su parte, la Comisión de Género busca sostener el impulso institucional, acompañado por hitos formativos, campañas, sistematizaciones y procesos de evaluación. Esta trayectoria, ampliamente reconocida por las personas participantes en los talleres de evaluación de noviembre de 2025, constituye la base sobre la que se construye la nueva Política.

Así, la **Política de Género de 2011** es el documento fundacional del compromiso institucional explícito. Se organiza en cuatro áreas (Identidad, Misión, Cultura organizativa y Equipo de personas) y opta deliberadamente por el lenguaje de la equidad, entendida como: “principio y modo de acción que busca compensar las desventajas de carácter individual o social para lograr la igualdad de oportunidades”. Su tesis central es la apuesta por “el compromiso consciente y sostenido con la consecución de la equidad de género a nivel institucional”. Más de una década después, esa Política conserva un anclaje identitario sólido. No obstante, ha de reflejar el cambio generacional del ciclo 2011-2026 y mirar hacia la nueva realidad social.

2.1. Hitos y avances institucionales 2011-2026 y síntesis del trabajo realizado

2011. Aprobación de la Política de género de **Entreculturas**.

2012. Creación del programa La Luz de las Niñas, de empoderamiento y protección de niñas y mujeres.

2019. Puesta en marcha del Sistema de Entorno Seguro, con protocolo, canales de denuncia y figuras de referencia. Presentación de la coalición “No Quiero” contra el matrimonio infantil, precoz y forzado (con Amnistía Internacional, Save the Children y Mundo Cooperante).

2020. Plan Estratégico de Entreculturas y primer **Marco Estratégico Común (2020-2025) de Alboan–Entreculturas**, que consolida la igualdad de género como una de las cinco causas justas. Se publica también *Un Mundo en Igualdad (Entreculturas–REDEC)*, primer ejemplar de una serie de recopilaciones de recursos educativos de coeducación.

2021. Arranque del I Plan de igualdad (2022-2025) e inicio de las formaciones obligatorias de Entorno Seguro para personas contratadas y voluntarias con 596 participaciones registradas entre 2021 y 2025.

Puesta en marcha de la “Red Violeta”. Grupos juveniles como espacios seguros y promotores de la igualdad de género en sus entornos locales y globales.

2021-2022. Desarrollo del Modelo de Liderazgo Transformador con perspectiva de género.

2022. Lanzamiento de las campañas conjuntas Mujeres en Marcha (con Alboan, el Servicio Jesuita a Migrantes y la Fundación Ellacuría) y Soy Acogida (con Pueblos Unidos).

2024. Aprobación del “Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral”, difundido en 2025.

2025. Desarrollo del Taller participativo de evaluación de la Política de Género 2011.

2026. Creación de la *Herramienta de planificación de la Ciudadanía Global en el currículum* (**Entreculturas**–REDEC). Actualización del Marco Estratégico Común con Alboan para 2026-2027, incluyendo el desarrollo de la estrategia vinculada a la Causa de Equidad de género

Evaluación y Actualización de la Política de Género institucional y elaboración del nuevo Plan de igualdad 2026-2030.

La perspectiva de género atraviesa hoy los principales ámbitos de la organización:

En **educación para la ciudadanía global** impregna los contenidos, la dinamización de los grupos y el acompañamiento al profesorado, con recursos propios (Red Violeta, Un Mundo en Igualdad o la Herramienta de planificación del currículum) y con la Red Solidaria de Jóvenes y las formaciones a juventud, voluntariado y profesorado.

En **incidencia** se incorpora a las líneas de trabajo y a productos como el Informe Rojo.

En **comunicación** y campañas se sostiene en una estrategia con perspectiva de género y en un conjunto consolidado de campañas (La Luz de las Niñas, Mujeres en Marcha, Soy Acogida, Defensoras y la coalición No Quiero) y de contenidos específicos en torno al 8 de marzo y al 25 de noviembre.

En **cooperación internacional** se transversaliza en el diálogo con las organizaciones socias y en el ciclo de los proyectos, con instrumentos propios como la calculadora de género, de uso aún desigual y en revisión.

En **coherencia interna y cultura organizativa** se acompaña de un esfuerzo sostenido (Comisión de Género, I Plan de igualdad, Sistema de Entorno Seguro que incluye, entre otros, el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo y formaciones básicas obligatorias de este, Modelo de Liderazgo Transformador y Escuela online con formación en igualdad), con el II Plan de igualdad y el Plan LGTBI en elaboración.

Y en **gobernanza** avanza hacia una mayor paridad en el Patronato y una mayor presencia femenina en la dirección.

2.2. Aprendizajes de la evaluación participativa de la Política anterior

La **evaluación participativa de la Política 2011**, sistematizada en diciembre de 2025, reconoce avances sólidos y sostenidos: la persistencia e influencia de la política en la cultura organizativa, la elevación de la Equidad de género a causa vertebradora, la mayor representación de mujeres en la gobernanza y liderazgo de la organización, la

consolidación de un marco teórico y un discurso común, los protocolos y la promoción del Sistema de Entorno Seguro, y el aumento de la formación.

Señala, asimismo, retos que orientan la nueva Política: mayor concreción operativa (trasladar los principios a procedimientos), paridad y equidad reales en los espacios de poder, cargas diferenciadas de cuidados y corresponsabilidad, continuidad de los avances en la transformación de la cultura organizacional, e incorporación de nuevos enfoques y mejores herramientas de seguimiento.

3. Dónde estamos: contexto y diagnóstico

La actualización de la nueva **Política 2026-2032** se produce en un momento singular. **Entreculturas** comparte con Alboan el Marco Estratégico Común actualizado (2026-2027), vive un proceso de reorganización con entidades del Sector Social jesuita ² y opera en un contexto externo de creciente polarización. Este apartado sitúa el diagnóstico participativo del que parte la Política: cómo se ha elaborado, qué contexto lo enmarca, qué ha encontrado y qué tensiones deja abiertas.

3.1. Contexto que nos interpela

La actualización de la Política se produce en un contexto global marcado por la **persistencia de desigualdades estructurales entre mujeres y hombres**, por múltiples formas de violencia machista, por la sobrecarga de cuidados que recae mayoritariamente sobre las mujeres y por la interrelación entre género, pobreza, movilidad humana, crisis socioambiental, origen, racialización, edad, discapacidad, clase social, religión, orientación sexual, identidad de género y territorio.

A este contexto se suman **tendencias internacionales de polarización y de avance de movimientos anti derechos que cuestionan la legitimidad del enfoque de igualdad**, especialmente en relación con el feminismo y los derechos de las mujeres, pero también con respecto a la diversidad sexo-genérica. Esta realidad exige sostener el compromiso con la equidad de género con claridad, pedagogía, rigor y capacidad de diálogo.

El **sector de la cooperación, la educación para la ciudadanía global y la acción social** también ha evolucionado. La cooperación feminista, la mirada decolonial, la ética de los cuidados, el ecofeminismo, la coeducación y la interseccionalidad han ampliado el modo de comprender la justicia de género. Para **Entreculturas**, este cambio no supone abandonar su recorrido propio, sino actualizarlo desde su identidad, su misión y su experiencia acumulada.

En el **ámbito jesuita**, la equidad de género se sitúa en diálogo con la tradición ignaciana de la Fe que hace Justicia, la Doctrina Social de la Iglesia, el Decreto 14 de la Congregación General 34 y las aportaciones de las teologías críticas, incluida la teología

² Entreculturas está inmersa, en el momento de elaboración de esta política, junto con otras 23 organizaciones jesuitas del Sector Social de la Compañía de Jesús en España, en un proceso de reorganización institucional que busca la sostenibilidad misional a largo plazo de las mismas y que, para Entreculturas, supondrá integrar en 2026 y 2027 a estas cinco organizaciones: Fundación Amoveer, Fundación San Juan del Castillo-Pueblos Unidos, Fundación INEA, Asociación Atalaya Intercultural y Asociación Servicio Jesuita a Migrantes SJM (en sus ramas de Valencia y oficina técnica).

feminista. Este marco permite reconocer la igualdad de dignidad entre mujeres y hombres, denunciar las formas estructurales de discriminación y orientar procesos de conversión personal, comunitaria e institucional.

Por su parte, en el plano interno, **Entreculturas constituye una organización muy diversa** en cuanto a edad, procedencia y posicionamientos en torno a la igualdad, lo que exige una política que combine claridad de compromisos con una pedagogía gradual y respetuosa con los distintos puntos de partida.

3.2. Retos institucionales que orientan esta actualización

El contexto organizativo en el que se actualiza la Política de Género viene marcado por dos procesos especialmente relevantes. Por una parte, **Entreculturas** comparte desde 2020 con Alboan un Marco Estratégico Común que articula los enfoques de equidad de género, cuidados, interculturalidad e interseccionalidad, coeducación, masculinidades igualitarias, igualdad formal y sustantiva, Doctrina Social de la Iglesia y teologías críticas, incluida la feminista. Por otra parte, la organización es parte de un proceso de reorganización del Sector Social de la Compañía de Jesús en España, en el cual va a integrar cinco organizaciones jesuitas a lo largo de 2026 y 2027: Fundación Amoverse, Fundación San Juan del Castillo-Pueblos Unidos, Fundación INEA, Asociación Atalaya Intercultural y Asociación Servicio Jesuita a Migrantes SJM (en sus ramas de Valencia y oficina técnica).

La nueva Política se ha diseñado, en consecuencia, con una arquitectura de aplicación progresiva que sirva simultáneamente a la **Entreculturas** actual y al marco institucional ampliado que resulte de la reorganización. De ahí que la nueva **Política 2026-2032** se oriente a consolidar el paso del compromiso a la práctica, así como a ayudar a sostener un marco común respetando distintos ritmos y recorridos.

3.3. Sobre el proceso de diagnóstico

La actualización de esta Política se apoya en un **proceso participativo de revisión, diagnóstico y priorización** desarrollado entre noviembre de 2025 y junio de 2026. El diagnóstico ha combinado una **metodología mixta**: la evaluación participativa de la Política de Género de 2011, revisión documental, encuesta online, entrevistas en profundidad, grupos de discusión y taller de priorización. En él, han participado personas contratadas, voluntariado, Equipo Coordinador, Comisión de Género, así como algunas entidades que son parte del proceso de reorganización de Entreculturas antes comentado.

Además, este proceso se ha realizado de forma complementaria al nuevo **Plan de Igualdad** dirigido a las personas trabajadoras, con el fin de asegurar coherencia entre ambos marcos, evitar duplicidades y aprovechar de manera ordenada las evidencias recogidas.

3.4. Principales conclusiones del diagnóstico

El diagnóstico muestra **una organización con un compromiso consolidado con la igualdad y equidad de género**. La Política de 2011, el I Plan de Igualdad, la Comisión

de Género, el Sistema de Entorno Seguro, las campañas, los procesos formativos, los protocolos y los avances en liderazgo han contribuido a instalar la igualdad de género como una causa reconocida y legítima dentro de **Entreculturas**. La adhesión es alta y se ha consolidado en más de una década. Se concluye que es ya identidad institucional: el reto no es convencer del porqué, sino aterrizar el cómo.

Al mismo tiempo, el principal reto identificado se encuentra en la distancia entre el compromiso institucional expresado y **su aplicación cotidiana en todos los ámbitos de trabajo**. La equidad de género está presente en el discurso, en la estrategia y en numerosas prácticas, pero necesita ser más comprensible, más apropiada y más aplicable para todas las personas, áreas, delegaciones y espacios de participación. Así, aunque las medidas operativas del primer ciclo han funcionado, sigue pendiente profundizar en la cultura organizativa y en las dinámicas cotidianas: cómo se toman decisiones, cómo se distribuyen tareas y cuidados, cómo se ejerce el liderazgo, cómo se participa, cómo se comunica, cómo se gestionan los conflictos, cómo se sostienen los ritmos de trabajo... Por su parte, la **cultura del cuidado aparece como una dimensión central**, un ámbito que, al mismo tiempo, presenta el desafío de seguir avanzando.

En relación con el **liderazgo**, el diagnóstico identifica avances significativos en la presencia de mujeres en espacios de responsabilidad y en el desarrollo de un modelo de liderazgo transformador con perspectiva de género. Como área de mejora, se identifica la necesidad de seguir revisando dinámicas de participación, visibilidad, reconocimiento, toma de palabra y corresponsabilidad en los espacios de decisión.

La **formación** aparece como una demanda transversal y vigente. El enfoque demandado consiste en facilitar procesos formativos prácticos, graduales y adaptados a distintas responsabilidades, sensibilidades y puntos de partida. La **apropiación de la Política** requiere generar espacios de diálogo, herramientas útiles y una pedagogía que permita avanzar sin diluir el compromiso.

El **voluntariado y las delegaciones** constituyen un ámbito específico de atención. El diagnóstico muestra diversidad de sensibilidades, trayectorias, edades, lenguajes y niveles de apropiación. Esta diversidad es una riqueza, al mismo tiempo que requiere acompañamiento, formación, argumentos compartidos y herramientas adaptadas para trabajar la equidad de género desde lo local, desde la participación y desde la misión propia del voluntariado.

Finalmente, el diagnóstico confirma la necesidad de incorporar la **interseccionalidad como categoría operativa**. Esto implica que la Política no se limite a una lectura general de la desigualdad entre mujeres y hombres, sino que atienda a cómo el género se cruza con otras desigualdades y condiciones de vida. Esta mirada resulta especialmente relevante en el trabajo con mujeres y niñas en contextos de exclusión, personas migrantes y refugiadas, jóvenes, voluntariado, organizaciones socias, comunidades del Sur global y realidades diversas dentro de la propia **Entreculturas**.

4. Desde dónde miramos: identidad, fundamentos y enfoque

4.1. Marco institucional vigente: MEC, Plan Estratégico y Causa de género

Tanto el Sector social de la Compañía de Jesús en España, como el Marco Estratégico Común (MEC) de Cooperación Internacional, *Las causas que nos unen (2020-2025)*, define **cinco causas justas misionales** (derecho a la educación, vida digna en movilidad humana, justicia socioambiental, ciudadanía y participación, y género) y reconoce **género y participación como causas transversales**. El MEC reconoce además una “creciente conciencia hacia la igualdad de género” como condición para la justicia social y para el ejercicio de los derechos humanos. El Plan Estratégico 2020-2025, *Visitando el Futuro (Entreculturas, 2020)* incorpora la igualdad de género como objetivo estratégico (OE5) y como dimensión transversal, articulada con la Agenda 2030, las Preferencias Apostólicas Universales 2019-2029 y el Proyecto Apostólico de la Provincia de España de la Compañía de Jesús y el Plan de Prioridades Federativas de Fe y Alegría.

La **actualización del MEC**, *Las causas que nos unen. Actualización del Marco Estratégico Común 2026-2027*, **confirma la plena vigencia de las cinco causas justas** y define 2026-2027 como un periodo de transición hacia el nuevo ciclo de planificación que traerá la reorganización del Sector Social. En materia de género, concreta **cinco focos** que orientan directamente esta Política:

- Foco 1. **Visibilizar e incidir sobre las desigualdades de género integrando nuevas narrativas** (antirracismo, decolonialidad, diversidad LGTBIQ+ y nuevas masculinidades);
- Foco 2. Impulsar la **coeducación con adolescentes, centros y grupos de jóvenes, con atención al uso de las redes sociales** para fomentar relaciones igualitarias y prevenir la violencia;
- Foco 3. Prevenir la **violencia contra mujeres y niñas** mediante programas como La Luz de las Niñas, Mujeres en Marcha y Defensoras;
- Foco 4. Contribuir al **empoderamiento económico, participativo y de liderazgo transformador** de mujeres y jóvenes;
- Foco 5. Impulsar la **transformación personal e institucional y la transversalidad**, acompañando a las organizaciones aliadas en la inclusión del enfoque de género y en sus planes de pro equidad e igualdad.

Estos cinco focos refrendan, desde el marco común, líneas que esta Política desarrolla en sus ejes de cooperación, coeducación y comunicación, y en el eje transversal de aplicación progresiva a los Centros Sociales que se integrarán en Entreculturas dentro del proceso de reorganización del Sector Social.

Este **horizonte de reorganización**, previsto para finales de 2026 y 2027, supondrá la integración en la Fundación Entreculturas de la Asociación Servicio Jesuita a Migrantes (SJM) - rama de Valencia y oficina técnica; la Fundación San Juan del Castillo-Pueblos Unidos; la Asociación Atalaya Intercultural, la Fundación Amoverse y la Fundación INEA.

Entreculturas pasará aproximadamente de 100 a 150 personas contratadas y de 400 a 800 personas voluntarias, con un tercio de la plantilla en intervención social en España.

4.2. Identidad jesuita y diálogo: Decreto 14 CG34, tradición ignaciana y teologías críticas

La identidad jesuita de Entreculturas no es un ornamento: es un marco inspiracional explícito. El MEC reconoce tres enfoques que dialogan entre sí:

- El enfoque de **derechos humanos**.
- El enfoque de la **Doctrina Social de la Iglesia**, que se concreta institucionalmente en el Decreto 14 de la Congregación General 34 (Compañía de Jesús, 1995), que:

“constata y denuncia la existencia de múltiples expresiones de un injusto dominio del hombre sobre la mujer que nace de una discriminación sistemática, estructuralmente arraigada y culturalmente condicionada en todo el mundo”.

- Y el enfoque de las teologías críticas entre las que se encuentra la **teología feminista**, que en palabras del propio MEC “saca a la luz algunos aspectos olvidados o silenciados en la interpretación tradicional” y abre a “la vivencia de un Dios con entrañas de Madre”.

Desde estas categorías, la tradición ignaciana dialoga con la realidad y acoge las tensiones que la habitan como parte de la fidelidad a la encarnación.

La Compañía de Jesús ha expresado su preocupación por la discriminación de las mujeres y su deseo de avanzar en la visibilidad, el reconocimiento y liderazgo dentro de sus propias obras. La Congregación General 36 relaciona este tema con nuestra misión indicando cómo todos nuestros apostolados:

“tienen que ser una ayuda para la formación de hombres y mujeres comprometidos con la reconciliación, que sean capaces de superar los obstáculos que a ella se oponen y proponer soluciones” (d.1, n. 34).

El Padre General Arturo Sosa en su carta del 8 de marzo de 2021 invitó a la Compañía Universal a reflexionar sobre la **función y la responsabilidad de las mujeres en la Compañía de Jesús**. En esta misma línea, el nuevo proyecto apostólico de la Provincia de España recoge el **Programa Mujer**, entre los 13 que lo conforman, dedicado al liderazgo de las mujeres en las obras dentro de la tercera opción apostólica.

La **reflexión sobre las mujeres** comienza a tener cierta visibilidad y son varias las obras y propuestas en esta dirección en los últimos años³. A nivel de praxis pastoral Cristianismo y Justicia ha puesto en marcha dos grupos de trabajo y ha publicado numerosos cuadernos dando pasos en esta dirección.

Por otra parte, como refleja el documento final del Sínodo de la Sinodalidad:

³ Mujeres ignacianas, escritos esenciales de José García de Castro y Col o el número de la revista Manresa dedicado a Mujeres y espiritualidad ignaciana).

“aunque en virtud del Bautismo, hombres y mujeres gozan de igual dignidad en el Pueblo de Dios, **las mujeres siguen encontrando obstáculos** para obtener un reconocimiento más pleno de sus carismas, de su vocación y de su lugar en los diversos ámbitos de la vida de la Iglesia, en detrimento del servicio a la misión común” (DFS, 60).

En este contexto las teologías críticas aportan una mirada que permite poner en evidencia los aspectos de la interpretación recibida que generan contradicciones, e intentan ofrecer alternativas de interpretación teológicamente consistentes que permitan superarlas. Dado que estas contradicciones a menudo vienen generadas por situaciones de discriminación o injusticia, a las **teologías críticas** también se las denomina **teologías de la liberación**, entre las que se encuentra la teología feminista Teresa Forcadell, (2011)⁴.

4.3. Cambio de paradigma del sector: del enfoque de género al feminismo interseccional

Entre 2011 y 2026, el sector español de la cooperación al desarrollo también ha vivido un cambio de paradigma. La **Estrategia de Cooperación Feminista de la Cooperación Española** (Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, s.f.), articulada con la Ley 1/2023 de Cooperación y el Plan Director 2024-2027, y con la **Política Exterior Feminista que España adoptó en 2021**, fija cinco líneas estratégicas:

- lucha contra todas las formas de violencia de género;
- derechos civiles y políticos de las mujeres y su participación;
- derechos sexuales y reproductivos;
- sociedades, políticas y economía de los cuidados;
- e integración del enfoque feminista en la cooperación.

La Estrategia incorpora la **perspectiva digital como dimensión propia** (brecha digital de género, violencia digital, sesgos de la IA, educación para la ciudadanía global con perspectiva feminista en el ámbito digital), un terreno especialmente relevante para **Entreculturas** en su trabajo educativo. Su meta cuantitativa es alcanzar el 60% de intervenciones con impacto positivo de género, en camino hacia el 85% de la GAP III de la Unión Europea⁵.

⁴ En esa dirección, Silvia Martínez Cano (2024), en un artículo publicado por la revista *Proyección de la Facultad de Teología* de la Universidad Loyola, sintetiza setenta años de **teología feminista** en España y define esta tradición como “modelo comunitario e inductivo de hacer teología, desde la llamada preferencial por los pobres, que en su mayoría son mujeres”. La conexión con la opción preferencial por los pobres, pilar de la teología de la liberación y de la espiritualidad ignaciana, es directa y permite articular sin forzar la identidad jesuita de **Entreculturas** con la tradición teológica feminista. La autora documenta una **genealogía** sólida en España (María Salas, María José Arana, Isabel Gómez-Acebo, Mercedes Navarro, Carmen Bernabé y Carmen Soto Varela, entre otras), articulada en torno a la Asociación de Teólogas Españolas. La existencia de esta tradición de siete décadas en España, publicada por revistas jesuitas, desmonta la idea de que la teología feminista es un marco importado o ajeno a la propia tradición eclesial.

⁵ GAP III: III Plan de Acción para la Igualdad de Género en la Acción Exterior de la Unión Europea (en inglés, *Gender Action Plan III*), adoptado por la Comisión Europea y el Alto Representante de la Unión para Asuntos Exteriores y Política de Seguridad el 25 de noviembre de 2020. Vigente hasta 2027.

La **Política Feminista de La Coordinadora 2025-2030** (La Coordinadora, 2025), aprobada el 25 de septiembre de 2025, marca el desplazamiento más explícito. El cambio de denominación de “Política de Género” a “Política Feminista” es nominal pero significativo. La Coordinadora incorpora cuatro fuentes que conviene tener presentes para **Entreculturas**:

- el enfoque feminista interseccional;
- el enfoque decolonial, con reconocimiento del legado colonial y de su huella en el sistema de cooperación;
- la ética y economía de los cuidados;
- y el ecofeminismo.

La Coordinadora plantea explícitamente “aprender a superar visiones eurocéntricas” y “deconstruir los paradigmas económicos, políticos y sociales dominados por lo masculino, lo blanco, lo occidental y lo heteronormativo”. Su lema, “por un mundo justo, feminista, sostenible y en paz”, sintetiza un horizonte que Entreculturas comparte sustantivamente.

5. Hacia dónde vamos: objetivo, alcance y principios rectores

5.1. Objetivo general de la Política

Transversalizar la perspectiva de género y avanzar hacia la igualdad y la equidad sustantivas en toda la organización y en su acción misional, traduciendo el compromiso institucional consolidado en prácticas, cultura organizativa y resultados verificables.

Este avance se desarrollará desde una pedagogía gradual y no excluyente, y mediante una arquitectura de aplicación progresiva que sirva simultáneamente a **Entreculturas** y a los Centros Sociales que se integran en la organización como parte del proceso de reorganización del Sector Social jesuita.

5.2. Alcance institucional

La presente **Política de Igualdad y Equidad de Género** se concibe como marco institucional de Entreculturas y como referencia compartida para las entidades, organizaciones socias, centros, programas u obras del Sector Social jesuita que se integren, articulen o coordinen con Entreculturas durante su periodo de vigencia, como para el conjunto de relaciones y alianzas institucionales desde las que desarrolla su misión.

Las personas y equipos vinculados a Entreculturas, cualquiera que sea su forma de participación o pertenencia institucional, son destinatarios de esta Política.

La Política aplica, como mínimo, a la plantilla de personas contratadas; el voluntariado; el Patronato y los órganos de gobernanza, y a todas las áreas de la organización.

Asimismo, esta Política orienta la forma en que Entreculturas se relaciona con las organizaciones, instituciones, administraciones públicas, entidades colaboradoras, financiadoras, empresas y demás actores con los que desarrolla su misión. Desde su ámbito de influencia, Entreculturas promoverá los principios de igualdad y equidad de género, incorporándolos de manera progresiva en sus alianzas, procesos de colaboración, diálogo institucional e incidencia, respetando en todo caso la autonomía y el marco competencial de cada entidad.

Aplicación progresiva en entidades integradas o en proceso de integración

La Política se aplica a Entreculturas y se proyecta de forma gradual sobre las entidades del Sector Social de la Compañía de Jesús en España que se integran en **Entreculturas**.

El aterrizaje combina estándares comunes y recomendaciones progresivas y planes de aterrizaje adaptados a la realidad de cada centro social; herramientas e itinerario formativo compartidos; espacios periódicos de aprendizaje entre entidades; y la continuidad de la articulación Alboan-Entreculturas en el marco del Marco Estratégico Común.

Conforme a lo acordado en la priorización, el ritmo será gradual y realista —"de menos a más"—, dedicando el primer periodo a recrear y alinear los recursos formativos antes que a una ejecución acelerada, sin imponer una autonomía generalizada y con plazos ajustables (lo previsto para un primer periodo puede trasladarse al siguiente para garantizar la sostenibilidad). El equilibrio entre estándares comunes y diversidad de recorridos es la condición de viabilidad institucional de la integración.

5.3. Doce principios rectores de la nueva Política

1. Igualdad y equidad de género

Como valor, principio y derecho fundamental. Comprende la igualdad formal —el reconocimiento de los mismos derechos— y la equidad sustantiva: la capacidad de generar condiciones reales que compensen las desventajas históricas y estructurales que afectan a las niñas y las mujeres.

2. Perspectiva de género como herramienta analítica y transformadora

Permite identificar roles estereotipados, desigualdades y prácticas discriminatorias, con el objetivo de transformarlas en relaciones más justas.

3. Coherencia con la identidad jesuita

Articulación crítica entre la cultura y el contexto social con la Doctrina Social de la Iglesia, la Espiritualidad Ignaciana, la Fe que hace Justicia, los derechos humanos y las teologías críticas, acogiendo los desafíos y tensiones de nuestro tiempo.

4. Enfoque interseccional

La discriminación que viven las mujeres no es homogénea: se entrecruza con el origen étnico o nacional, la racialización, la clase social, la edad, la discapacidad/diversidad funcional y la accesibilidad, la orientación sexual e identidad de género, la situación

administrativa, el territorio, la religión y las convicciones, y el acceso a recursos económicos. La Política integra todos estos ejes de desigualdad y asume la interseccionalidad como categoría operativa, sin reducirla a ninguna dimensión en particular.

5. Cuidados, corresponsabilidad y sostenibilidad de la vida

Los cuidados son trabajo del conjunto de la organización y una responsabilidad compartida, nunca un asunto exclusivamente femenino. La conciliación se entiende como corresponsabilidad real, incluida la redistribución de la carga mental.

6. Interculturalidad y mirada decolonial

Especialmente en la cooperación internacional, las migraciones, la acción social y la relación con las organizaciones socias del Sur global. Supone un reconocimiento crítico del legado colonial, sin imponer marcos unilaterales desde el Norte.

7. Coeducación y educación transformadora

Pilar de la misión de Entreculturas. Se aplica al currículo, los espacios, el lenguaje, la cultura del centro, el uso seguro y crítico del entorno digital y la comunidad educativa en su conjunto.

8. Masculinidades igualitarias y corresponsables

Implicación activa, sostenida y autocrítica de los hombres en el proceso, en los diferentes ámbitos de la entidad.

9. Transversalidad de género

La perspectiva de género impregna todos los ámbitos de la organización: la gestión interna, la cooperación internacional, la incidencia, la educación transformadora, la comunicación y la acción social.

10. Participación y construcción colectiva

Las personas contratadas y voluntarias, el Patronato, las organizaciones socias y las diferentes áreas de intervención de Entreculturas aportan al proceso y se reconocen como protagonistas de la Política.

11. Viabilidad, sostenibilidad y seguimiento

Compromisos realistas, medibles y verificables. Buscar la priorización y los pasos más sostenibles, identificando siempre qué se libera, se suspende o se reordena para hacerlas posibles las medidas a desarrollar.

12. Respeto a los recorridos propios y pedagogía gradual del cambio (institucionales y personales)

Funciona como marco común gradual: comparte estándares sin homogeneización forzada y promueve procesos pedagógicos para toda la organización que permitan deconstruir, desaprender, desvelar estereotipos e interiorizar nuevas prácticas de forma paulatina. La gradualidad no rebaja el horizonte común: acompaña ritmos, puntos de

partida y recorridos —institucionales y personales— diversos, para favorecer una apropiación real y sostenida.

6. Apuestas institucionales 2026-2032

La Política se organiza en ocho ejes estratégicos y un eje transversal, agrupados en un bloque hacia adentro (cultura organizativa y personas) y otro hacia afuera (acción misional). El eje transversal estructura la aplicación progresiva al marco ampliado de la futura Entreculturas.

Para hacer efectiva esta Política, **Entreculturas** concretará las apuestas institucionales 2026-2032 en instrumentos internos de planificación, seguimiento y evaluación. Estos instrumentos permitirán definir medidas, responsabilidades, recursos e indicadores adecuados a cada etapa, garantizando una aplicación progresiva, realista y coherente con la misión, con el Plan de Igualdad y con los procesos de articulación del Sector Social jesuita.

6.1. Eje 1. Compromiso institucional, identidad y gobernanza de género

Objetivos

Consolidar y hacer visible el compromiso institucional de Entreculturas con la igualdad y la equidad de género; clarificar y distribuir recursos y niveles de decisión entre los instrumentos de gestión y dinamización (Política, Plan de igualdad, Entorno Seguro, Comisión de Género); y garantizar un seguimiento periódico transparente que facilite la apropiación, el aterrizaje y la práctica.

Líneas que comprende

Las líneas de este eje concretan cómo se hace explícito y se sostiene el compromiso institucional. Recogen, entre otras cuestiones:

- El posicionamiento institucional explícito y la presencia del compromiso de género en los documentos clave.
- La arquitectura de gobernanza de género, que ordena los roles y la coordinación entre la Comisión de Género, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y la Comisión de Entorno Seguro, y refuerza el papel estratégico de la Comisión de Género.
- La coherencia entre lo que se dice y lo que se hace en alianzas, comunicación y trabajo con organizaciones socias.
- El seguimiento periódico con informes accesibles y devolución de datos desagregados por sexo.

6.2. Eje 2. Cultura del cuidado, corresponsabilidad y sostenibilidad de la vida

Objetivos

Pasar del reconocimiento institucional de los cuidados a su redistribución operativa, reconociendo los cuidados como compromiso institucional y como trabajo de toda la organización; afrontar la sobrecarga estructural con criterios claros de priorización; y

articular conciliación y corresponsabilidad reales, sin que la mayor parte de la carga mental siga recayendo en las mujeres.

Líneas que comprende

Las líneas que se incluyen en este eje trasladan los cuidados del reconocimiento a la práctica. Recogen, entre otras cuestiones:

- El reconocimiento institucional del trabajo de cuidados como compromiso institucional y tarea compartida del conjunto de la organización.
- La conciliación corresponsable, que consolida los avances del primer ciclo (reducción de jornada, teletrabajo, desconexión digital) y promueve activamente su uso por parte de los hombres.
- La prevención de la sobrecarga estructural, con el criterio explícito de identificar, ante cada nueva medida, qué se libera, se suspende o se reordena.
- La atención a los cuidados en el voluntariado y las delegaciones.

6.3. Eje 3. Liderazgo, desarrollo profesional y participación equitativa

Objetivos

Consolidar la convergencia mujeres-hombres ya iniciada en el desarrollo profesional, y seguir avanzando a una representación más equilibrada en los niveles de mayor responsabilidad, promoviendo un estilo de liderazgo transformador con perspectiva feminista, dando continuidad y mayor profundidad al Modelo de Liderazgo desarrollado en 2022.

Líneas que comprende

- Avanzar en la consolidación de la presencia de las mujeres en los niveles de mayor responsabilidad.
- Refuerzo y avance del Modelo de Liderazgo Transformador con perspectiva de género (2022), formación para quienes coordinan equipos y trabajo sobre lo menos visible.

6.4. Eje 4. Implicación masculina y masculinidades igualitarias

Objetivos

Convertir la implicación masculina y el trabajo sostenido sobre las masculinidades igualitarias en línea explícita y de continuidad institucional, no en formación puntual, articulando itinerarios formativos, grupos de hombres y reflexión institucional sobre la deconstrucción del privilegio.

Líneas que comprende

- Supone un itinerario formativo sostenido en masculinidades igualitarias, con distintos niveles y equilibrio entre lo conceptual y lo vivencial.

- Reflexión institucional sobre la deconstrucción del privilegio y la implicación de los hombres en los procesos; buscando la corresponsabilidad, abierta a los espacios comunes de la organización y al diálogo con jóvenes.

6.5. Eje 5. Apropiación, formación y pedagogía del encuentro

Objetivos

Pasar de la adhesión declarativa a la apropiación operativa por rol, área, delegación y tipo de vinculación (personal o voluntariado), mediante un sistema formativo continuo, diferenciado y obligatorio para algunos perfiles o niveles, desde una pedagogía del encuentro que cuide los espacios humanos.

Líneas que comprende

Lo que se persigue es pasar de la adhesión general a la práctica concreta de cada persona. Recoge, entre otras cuestiones:

- Un itinerario formativo continuo y diferenciado según el rol y los conocimientos previos, y que combina formatos diversos (escuela online, procesos vivenciales, formación práctica para quienes entran en aulas).
- Apropiación que baja a cada territorio y a cada área, con devoluciones adaptadas a su realidad y a su trabajo, cuidando los espacios de encuentro.

6.6. Eje 6. Cooperación internacional, violencias y organizaciones socias

Objetivos

Integrar la perspectiva feminista interseccional decolonial en la cooperación internacional de Entreculturas; cuidar específicamente la situación de las personas expatriadas y de las organizaciones socias locales frente a las violencias sexuales, la violencia de género y en contextos donde la diversidad sexo-genérica está criminalizada o restringida; y avanzar en diálogo con las socias del Sur, evitando reproducir relaciones de privilegio.

Líneas que comprende

- Introducir la perspectiva feminista interseccional en los programas y proyectos, apoyado en los marcadores de género reconocidos en la cooperación al desarrollo y en la acción humanitaria, y centrado en las líneas que más conectan con la misión.
- Avanzar en los sistemas de prevención y atención a las violencias sexuales y de género.
- En la relación con las organizaciones socias del Sur, diálogo y formación en feminismo decolonial sin imponer marcos desde el Norte, acompañando sus propios procesos de institucionalización del género a su ritmo y favoreciendo el intercambio entre ellas.

6.7. Eje 7. Coeducación, acción educativa y comunicación

Objetivos

Convertir la coeducación con perspectiva de género e interseccional en uno de los enfoques misionales principales del trabajo educativo de Entreculturas y consolidar la comunicación con perspectiva de género ya iniciada.

Líneas que comprende

- Coeducación como enfoque propio, con revisión de los materiales educativos.
- Incluir la dimensión digital (brecha digital de género, violencia digital, sesgos de género en la inteligencia artificial).
- Diálogo intergeneracional con jóvenes, profesorado y entidades socioeducativas.
- Comunicación con perspectiva de género, con las campañas internacionales y la revisión de la representación visual.
- Uso del lenguaje inclusivo y la narrativa pública en los momentos clave del calendario.

6.8. Eje 8. Voluntariado, delegaciones e interseccionalidad

Objetivos

Reconocer al voluntariado como sujeto explícito y diverso en la organización (parte del equipo y, a la vez, expresión de la propuesta de participación ciudadana de Entreculturas), con pedagogía gradual, sostenibilidad de los grupos de género en delegaciones y mayor articulación sede-territorio.

Líneas que comprende

Las líneas de este eje reconocen al voluntariado como sujeto diverso y aplican la mirada interseccional (con sus distintos ejes de desigualdad) a su acompañamiento. Recogen, entre otras cuestiones:

- Una pedagogía gradual y respetuosa con los ritmos, con itinerarios adaptados a los distintos puntos de partida.
- La sostenibilidad de los grupos de género en las delegaciones, con apoyo institucional y recursos.
- La articulación entre la sede y las delegaciones, con materiales contruidos con los territorios y devolución específica a cada delegación.

6.9. Eje transversal. Aplicación progresiva al marco ampliado a los centros sociales que conformarán Entreculturas

Objetivo

Impulsar la revisión y actualización de este Marco común de manera gradual con las entidades y equipos que formarán parte de Entreculturas a partir de 2027, combinando estándares comunes con planes de aterrizaje progresivos adaptados a la realidad de cada entidad.

Líneas que comprende

- Estándares comunes y recomendaciones progresivas
- Planes de aterrizaje y acompañamiento progresivo

7. Del marco compartido a la práctica

La Política establece el marco público de compromiso institucional. Su aplicación se apoyará en mecanismos de seguimiento periódico, revisión y aprendizaje, de modo que los avances puedan ser contrastados, comunicados y ajustados a lo largo del periodo de vigencia.

7.1. Gobernanza, responsabilidades y coordinación

La Política refuerza el papel estratégico de la **Comisión de Género** —no solo ejecutivo— y distribuye la responsabilidad operativa entre todas las áreas en lugar de concentrarla en la Comisión: **cada área se apropia de las medidas que le corresponden** a través de personas referentes de género con tiempo liberado, y los presupuestos institucionales contemplan los recursos necesarios para su implementación. De esta manera:

- El Patronato y la Dirección asumen el compromiso institucional con la Política y su seguimiento.
- Las distintas áreas y delegaciones la transversalizan en su trabajo.
- La Comisión de Género impulsa, acompaña y rinde cuentas.
- En el marco ampliado, la gobernanza se articula de forma progresiva con las entidades que se integran, respetando sus recorridos.

En el marco del despliegue de la Política se procurará la coordinación con los demás órganos e instrumentos implicados —la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, la Comisión de Entorno Seguro, la Comisión del Plan LGTBI y cualquier otro equipo o grupo de trabajo, presente o futuro, que comparta el objeto de la Política—, bajo un criterio de complementariedad que evite duplicidades y sobrecarga.

7.2. Seguimiento periódico y evaluación final

La Política se proyecta sobre un horizonte de seis años (2026-2032) con un despliegue gradual de las medidas. El sistema preverá:

- seguimiento periódico de la Política;
- revisión intermedia articulada con el horizonte de integración;
- evaluación al final del periodo de vigencia; y
- devolución a la comunidad de **Entreculturas** en pro de la transparencia y la rendición de cuentas propia de la presente política.

Cada compromiso se asociará a indicadores medibles y realistas, con responsables y fuentes de verificación, midiendo los recursos y las fuerzas disponibles para avanzar paso a paso.