

ESTRATEGIA DE GÉNERO Y DESARROLLO

Marco fundamental de actuación, compromiso social y coherencia organizativa.

2026-2029

Una estrategia que conecta organización e intervención

La presente Estrategia de Género y Desarrollo constituye el marco fundamental de actuación, compromiso social y coherencia organizativa de Psicólogas y Psicólogos sin Fronteras (PsF) para el período 2026-2029.

Este documento recoge, actualiza y profundiza la trayectoria desarrollada por la Comisión de Igualdad de la entidad, conectando de manera indisoluble la dimensión organizativa interna con la proyección exterior de nuestros proyectos de intervención social, acción humanitaria, cooperación internacional y sensibilización comunitaria.

Como organización feminista y defensora de los derechos humanos, Psicólogas y Psicólogos sin Fronteras no concibe la salud mental y la intervención psicosocial al margen de los determinantes estructurales de género.

Asumimos el enfoque de género no solo como una herramienta metodológica o una dimensión transversal a incorporar en cada fase del ciclo de proyecto, sino como un eje estratégico con entidad propia y carácter orientador en toda la toma de decisiones organizativas y operativas.

En este sentido, la estrategia asume explícitamente y de manera prioritaria la alineación con los marcos globales de desarrollo humano sostenible, en particular el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5 de la Agenda 2030: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Asimismo, se conecta directamente con los principios de equidad, justicia social y erradicación de cualquier manifestación de violencia o discriminación basada en el sexo, la identidad o la orientación de género.



Contenido

1	Introducción y Justificación Institucional
2	Marco Jurídico e Institucional
2.1	Marco Internacional y Comunitario
2.2	Marco Estatal
2.3	Marco Autonómico (Comunitat Valenciana)
3	Diagnóstico e Indicadores Organizativos
3.1	Diagnóstico Interno
3.2	Diagnóstico Externo por Áreas Operativas
4	Objetivos y Ejes Estratégicos (2026-2029)
4.1	Objetivos Internos
4.2	Eje Estratégico 4: Derechos de la Mujer y Equidad de Género
5	Sistema de Seguimiento, Evaluación y Mejora Continua
5.1	Órgano de Gestión y Comité de Igualdad
5.2	Fases de Evaluación
5.3	Criterios y Matriz de Evaluación

La igualdad como marco de derecho y actuación

INTERNACIONAL Y COMUNITARIO

A nivel internacional, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing continúa marcando las pautas estratégicas globales para la garantía de los derechos de las mujeres. Asimismo, el marco normativo de la Unión Europea ha profundizado sus herramientas de seguimiento e implantación a través de la Estrategia para la Igualdad de Género de la UE, que refuerza la estrategia dual: la integración activa del mainstreaming de género junto al desarrollo de acciones específicas dirigidas al empoderamiento de las mujeres y la erradicación de la brecha de género en todas las esferas públicas y privadas.

ESTADO ESPAÑOL

En el ámbito del Estado español, el derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación enunciado en los artículos 14 y 9.2 de la Constitución Española se desarrolla mediante un cuerpo normativo en permanente actualización:

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: constituye la piedra angular sobre la que se fundamentan los Planes de Igualdad en las organizaciones, regulando los principios de actuación de los poderes públicos y de las entidades privadas para la eliminación de cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo: medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, introduciendo mayores niveles de exigencia en la elaboración, auditoría y registro de los planes de igualdad.

Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre: desarrollan la reglamentación específica sobre los planes de igualdad, su registro oficial y la transparencia e igualdad retributiva en las empresas y entidades del tercer sector.

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual: amplía el marco de protección contra las violencias sexuales, exigiendo a las entidades e instituciones la adopción de protocolos específicos de prevención, sensibilización e intervención inmediata.

COMUNITAT VALENCIANA

En congruencia con el Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana (artículo 10), se atienden las exigencias legales dictadas por el Decreto 133/2007 sobre condiciones y requisitos para el visado e inscripción de los Planes de Igualdad, así como la normativa autonómica complementaria en materia de igualdad de oportunidades y erradicación de las violencias machistas.

Una doble mirada: dentro de la organización y hacia el territorio

El diagnóstico de equidad de género de Psicólogas y Psicólogos sin Fronteras aborda una doble dimensión: la estructura y dinámicas internas de la entidad y la naturaleza e impacto de las acciones psicosociales y de cooperación desarrolladas hacia el exterior.

DIAGNÓSTICO INTERNO

Estructura, condiciones de trabajo y cuidados

El diagnóstico de la estructura organizativa evidencia una sólida presencia y representatividad de mujeres en todos los estratos de la entidad, combinada con la necesidad de consolidar mecanismos institucionales permanentes para evitar sesgos involuntarios y asegurar la sostenibilidad de los cuidados.

DIAGNÓSTICO EXTERNO

Transversalidad de género en las áreas operativas

El análisis de los proyectos y programas puestos en marcha confirma el claro impacto de la transversalidad de género en las intervenciones psicosociales de Psicólogas y Psicólogos sin Fronteras.

70%

Participación aproximada de mujeres en el voluntariado.

+80%

Mujeres entre las personas atendidas en el Área de Migraciones.

+70%

Representatividad de mujeres en acciones de sensibilización y EDyTD.



Gobernanza, selección y voluntariado

01

Órganos de Gobierno y Dirección

Situación diagnosticada.

Actualmente existe una composición paritaria en la Junta Directiva, destacando un liderazgo femenino significativo en cargos de alta responsabilidad. Asimismo, las personas que integran los órganos de gobierno cuentan con formación técnica específica en materia de género.

Compromiso 2026-2029. Se mantendrá la representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisiones y dirección. Además, se incorporarán revisiones periódicas con perspectiva de género en todos los procesos de gestión de la entidad.

02

Equipo Técnico y Selección de Personal

Situación diagnosticada.

El equipo técnico presenta un elevado porcentaje de mujeres contratadas, las cuales se encuentran vinculadas principalmente a la ejecución de proyectos temporales de intervención psicosocial e investigación.

Compromiso 2026-2029. Se garantiza la aplicación obligatoria de procesos de selección rigurosos e imparciales que aseguren la igualdad de oportunidades. Para ello, se emplearán metodologías como el currículum ciego, pruebas técnicas estandarizadas y la redacción en lenguaje neutro e inclusivo en todas las convocatorias laborales.

03

Voluntariado

Situación diagnosticada.

El cuerpo de voluntariado cuenta con una amplia participación de mujeres, aproximadamente el 70% del total, con una permanencia media en la organización de un año.

Compromiso 2026-2029. Se establecerá de forma obligatoria un módulo de 3 horas de formación en igualdad de género y lenguaje inclusivo dentro del itinerario formativo inicial de todas las personas que se incorporen al voluntariado.



Retribución, conciliación, cuidado y prevención

04

Política Salarial y Retributiva

Situación diagnosticada. La entidad aplica estrictamente las tablas salariales y estipulaciones fijadas en el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social, lo que previene discrepancias o brechas retributivas por razón de sexo.

Compromiso 2026-2029. Se mantendrá la actualización del registro retributivo y la realización de auditorías salariales anuales para certificar y asegurar el cumplimiento efectivo del principio de igual retribución por trabajo de igual valor.

05

Conciliación y Corresponsabilidad

Situación diagnosticada. La organización dispone de mecanismos flexibles de gestión del tiempo de trabajo y de la jornada, adaptándose a las necesidades cambiantes tanto del personal laboral como de las personas voluntarias.

Compromiso 2026-2029. Se impulsarán medidas concretas y efectivas para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, fomentando activamente la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y de los cuidados.

06

Salud Laboral y Cuidado Mutuo

Situación diagnosticada. Como profesionales del ámbito de la psicología y la intervención social, se reconoce el riesgo inherente de desgaste emocional, sobrecarga y estrés derivado de la atención directa a personas en situación de crisis o vulnerabilidad severa.

Compromiso 2026-2029. Se mantendrán y ampliarán las acciones orientadas al cuidado del equipo, como los talleres de manejo del estrés, los espacios de ventilación emocional, la supervisión clínica periódica de casos y la práctica de 5 minutos de mindfulness previos a las reuniones.

07

Prevención del Acoso

Situación diagnosticada. La organización cuenta con un protocolo formalizado para la prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral.

Compromiso 2026-2029. Se revisará y actualizará de manera constante el protocolo existente, asegurando su difusión obligatoria en todas las áreas operativas e instalando canales confidenciales y seguros para la comunicación, denuncia y acompañamiento ante cualquier incidencia.

SALUD LABORAL Y CUIDADO MUTUO

Prevenir el desgaste emocional, la sobrecarga y el estrés.

Se mantendrán y ampliarán las acciones orientadas al cuidado del equipo, como los talleres de manejo del estrés, los espacios de ventilación emocional, la supervisión clínica periódica de casos y la práctica de 5 minutos de mindfulness previos a las reuniones.

Género en acción humanitaria, cooperación y sensibilización

Acción Humanitaria

Diagnóstico y colectivos atendidos. Se constata un impacto desproporcionadamente mayor de las emergencias y crisis humanitarias sobre mujeres y niñas, especialmente en contextos de desplazamiento forzado e inseguridad severa.

Estrategia y enfoque de género. Se priorizan las acciones destinadas a la protección integral de mujeres y niñas en situaciones de emergencia. Asimismo, se promueve la contratación focalizada e incorporación de mediadoras y profesionales locales en los equipos de respuesta psicosocial en terreno.

Cooperación Internacional

Diagnóstico y colectivos atendidos. Persiste una discriminación violenta y estructural contra las mujeres en los países de intervención, lo que hace indispensable consolidar y fortalecer las redes comunitarias de apoyo e igualdad.

Estrategia y enfoque de género. Se diseñan e implementan proyectos centrados de forma explícita en la prevención y erradicación de las violencias machistas, así como en el empoderamiento integral, social y psicosocial de las mujeres en las comunidades socias.

Sensibilización y Educación para el Desarrollo

Diagnóstico y colectivos atendidos. Se detecta la continuidad de estereotipos de género arraigados en la sociedad civil, lo que requiere reforzar la educación transformadora y la sensibilización ciudadana en favor de la equidad.

Estrategia y enfoque de género. Se impulsan campañas específicas directamente alineadas con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5. Además, se fomenta y garantiza la participación prioritaria de las mujeres como destinatarias directas de las acciones, superando el 70% de representatividad en las actividades.



Migraciones, comunidad y apoyo en crisis

Migraciones

Diagnóstico y colectivos atendidos. La creciente feminización de las migraciones se traduce en situaciones de elevada vulnerabilidad social, afectando especialmente a mujeres migrantes empleadas en el sector del hogar, los cuidados y la economía informal.

Estrategia y enfoque de género. Se consolidan grupos de autoapoyo mutuo y espacios de atención psicosocial individualizada específicamente adaptados a las realidades de las mujeres migrantes, quienes representan más del 80% de las personas atendidas en esta área.

Dinamización Comunitaria

Diagnóstico y colectivos atendidos. Surge la necesidad de crear y mantener espacios seguros de expresión, encuentro e integración comunitaria a nivel de barrio y entorno local.

Estrategia y enfoque de género. Se desarrollan talleres y metodologías comunitarias participativas, como el teatro de las oprimidas y redes de apoyo mutuo, centradas de forma prioritaria en abordar y reivindicar los derechos de las mujeres y las niñas.

Apoyo en Crisis

Diagnóstico y colectivos atendidos. Se evidencia una extrema vulnerabilidad e indefensión en los hogares monomarentales enfrentados a procesos de desahucio, precariedad habitacional o situaciones de crisis económica severa.

Estrategia y enfoque de género. Se ofrece atención psicosocial preferente a mujeres con cargas familiares no compartidas. De forma complementaria, se implementan programas e intervenciones socioeducativas dirigidas a hombres sobre masculinidades corresponsables y prevención de la violencia de género.



Objetivos internos 2026-2029

1

Garantizar la Igualdad de Oportunidades

Asegurar la máxima objetividad y transparencia en la selección, contratación, formación y promoción del personal de la entidad.

2

Fomentar el Lenguaje Inclusivo

Revisar y garantizar el empleo sistemático de un lenguaje neutro, no sexista e inclusivo en la documentación interna, ofertas públicas, estatutos, página web y redes sociales.

3

Promover la Salud Laboral y el Cuidado de los Equipos

Institucionalizar metodologías para prevenir el síndrome de burnout y el trauma vicario mediante espacios estructurados de cuidado emocional y supervisión técnica.

4

Reforzar la Corresponsabilidad

Implementar medidas organizativas flexibles que faciliten la conciliación sin penalización en las carreras profesionales.

PRINCIPIO DE ACTUACIÓN

La perspectiva de género atraviesa tanto la gestión interna como el diseño y ejecución de los proyectos.

Derechos de la Mujer y Equidad de Género

A través del Eje 4 del Plan Estratégico de Psicólogas y Psicólogos sin Fronteras, se formulan los siguientes compromisos específicos de actuación externa.

Código	Objetivo específico	Indicador cuantitativo / cualitativo	Área responsable
4.1	Priorizar las acciones de protección integral a mujeres y niñas en todos los programas de acción humanitaria.	100% de los proyectos de Acción Humanitaria incorporan componentes de protección específica y desagregación de datos por sexo.	Acción Humanitaria
4.2	Consolidar y ampliar los proyectos de defensa de los derechos de las mujeres en los países socios prioritarios de América Latina y África.	Mínimo de 2 proyectos de cooperación internacional anuales focalizados explícitamente en violencia de género y empoderamiento.	Cooperación Internacional
4.3	Iniciar proyectos de defensa de los derechos de las mujeres en regiones con alta incidencia de violencia machista y contextos de crisis olvidadas.	1 proyecto anual puesto en marcha en un nuevo contexto regional vulnerable.	Cooperación Internacional

100%

de los proyectos de Acción Humanitaria con componentes específicos de protección y datos desagregados por sexo.

2

proyectos de cooperación internacional anuales focalizados en violencia de género y empoderamiento.

1

proyecto anual en un nuevo contexto regional vulnerable.

Compromisos de transformación y sensibilización

Código	Objetivo específico	Indicador cuantitativo / cualitativo	Área responsable
4.4	Consolidar y diversificar las intervenciones socioeducativas y psicológicas dirigidas al trabajo sobre masculinidades y prevención de conductas violentas.	Realización de 4 talleres/ciclos anuales de intervención específica.	Apoyo en Crisis / Dinamización
4.5	Impulsar campañas de sensibilización de ámbito autonómico y estatal orientadas a la erradicación de la violencia machista y al cumplimiento del ODS 5.	1 campaña anual de sensibilización de alto impacto alcanzando más de 5.000 personas.	Sensibilización y EpD

4

talleres o ciclos anuales de intervención específica sobre masculinidades y prevención de conductas violentas.

+5.000

personas alcanzadas por una campaña anual de sensibilización de alto impacto.

Los objetivos combinan protección, cooperación, transformación de normas y sensibilización.



Evaluar para ajustar, aprender y mejorar

La evaluación de la Estrategia de Género y Desarrollo se concibe como un proceso dinámico, formativo y participativo de mejora continua. No constituye un mero control de cumplimiento al final de la vigencia, sino un instrumento activo para detectar obstáculos, ajustar actividades y optimizar los resultados alcanzados.

Órgano de Gestión y Comité de Igualdad

El seguimiento, la dinamización y la evaluación periódica de las medidas contempladas en este documento corresponderán al Comité de Igualdad de Psicólogas y Psicólogos sin Fronteras, que mantendrá un carácter multidisciplinar y representativo de la Junta Directiva, el equipo técnico, el voluntariado y el alumnado en prácticas.

Fases de evaluación

2026

Evaluación Inicial / Diagnóstica. Corresponde a la toma de datos de partida y fijación de las metas operativas de la estrategia al comienzo del año 2026.

2026-28

Evaluaciones Intermedias Anuales. Al término de cada año de vigencia (2026, 2027 y 2028), el Comité elaborará un informe de seguimiento relativo al grado de ejecución de los indicadores, especificando las dificultades encontradas y proponiendo medidas correctoras.

2029

Evaluación Final e Informe de Impacto. Durante el último trimestre de 2029, se elaborará el informe final de evaluación de resultados e impacto integral, el cual servirá de insumo directo para la redacción de la siguiente Estrategia de Género y Desarrollo.



Tres dimensiones para interpretar el avance

Dimensión de evaluación	Criterios clave	Variables / preguntas de análisis
Evaluación de Resultados	Cumplimiento cuantificable de metas.	¿En qué porcentaje se han alcanzado los indicadores fijados en las áreas internas y externas? ¿Cuál ha sido el grado de corrección de desigualdades?
Evaluación del Proceso	Análisis operativo y resolución de dificultades.	¿Qué obstáculos técnicos o presupuestarios han dificultado la implantación? ¿Qué ajustes metodológicos se introdujeron durante el desarrollo?
Evaluación de Impacto	Transformación cualitativa organizativa y social.	¿Cómo ha mejorado la percepción del clima de equidad interno? ¿Qué cambios reales y sostenibles se observan en las comunidades y mujeres acompañadas?

RESULTADOS ¿Qué se ha conseguido? Medición del cumplimiento de metas y de la corrección de desigualdades.	PROCESO ¿Cómo se ha ejecutado? Lectura de obstáculos, decisiones operativas y ajustes metodológicos.	IMPACTO ¿Qué ha cambiado? Análisis de transformaciones cualitativas dentro de la organización y en las comunidades.
--	---	--



ESTRATEGIA DE GÉNERO Y DESARROLLO · 2026-2029

El enfoque de género como eje estratégico con entidad propia.

Asumimos el enfoque de género no solo como una herramienta metodológica o una dimensión transversal, sino como un eje estratégico con entidad propia y carácter orientador en toda la toma de decisiones organizativas y operativas.

psicologassinfronteras.org