



**CURSO: FORTALECIMIENTO DE  
CAPACIDADES POLÍTICAS A  
OSC PARA LA INCIDENCIA Y  
MOVILIZACIÓN.**

**Módulo III: Principios de Estambul.  
¿Orientadores de la acción política, 10 años después?**

**Cristina Prego Tramuja.  
Coordinación subregional sur.**

29 de mayo de 2021.

## Principios de Estambul ¿Orientadores de la acción política, 10 años después?

### Introducción<sup>1</sup>

Este material toma los 8 Principios de Estambul y analiza sus implicancias para la acción política, identificando algunas dificultades y buenas prácticas con las que se han encontrado las organizaciones y los movimientos en su implementación y en el diálogo, o no diálogo con los gobiernos y los donantes, luego de 10 años de haberlos acordado.

Los Principios de Estambul implican un consenso logrado por un gran número y diversidad de organizaciones, movimientos sociales y sectores de distintas regiones del mundo con múltiples roles en el desarrollo; lograr este acuerdo requirió un proceso de diálogo en los niveles nacional, regional y global, elaborando entendimientos y acuerdos globales acerca de cuales serían estos principios orientadores, las guías y las buenas prácticas sobre la implementación de estos principios para lograr la mejora en la eficacia de la sociedad civil.

Las organizaciones, como actores del desarrollo por derecho propio requieren un espacio de debate sobre los problemas de su propia eficacia, aquellos que surgen en sus acciones cotidianas, pero también requieren analizar los obstáculos y condicionantes impuestos por el ambiente en el que desarrollan su labor, que es generalmente definido por los gobiernos, los donantes y los partenariados internacionales de la propia sociedad civil.

Estos Principios definidos voluntariamente, son reconocidos por otros actores como una plataforma de orientación muy importante para la sociedad civil, esto les convierte en una herramienta para que las organizaciones avancen en su condición de actoras de desarrollo por derecho propio y en su vinculación con otros actores, así mismo constituyen una herramienta muy potente para exigir espacios, demandar funciones y roles de contenido político estratégico en el desarrollo nacional e internacional.

Las organizaciones y movimientos, en este proceso, se han comprometido a implementar, monitorear y dar cuenta de sus acciones en relación a los Principios de

---

<sup>1</sup> Para la realización de este material se tomaron en cuenta los diagnósticos nacionales realizados por 11 países de la región sobre la implementación de los Principios de Estambul, realizados entre diciembre de 2020 y abril de 2021 en el marco del Plan de acción de la AOED LAC.

Estambul, pero esto no implica que sean las únicas responsables de su implementación, es necesaria la responsabilidad de los gobiernos nacionales y locales, los donantes, los actores empresariales y cualquier otro actor del desarrollo para que estos principios puedan implementarse plenamente.

Los estados y los mecanismos de cooperación, en el marco de los acuerdos globales, tienen la obligación de propiciar y promover el desarrollo de distintas formas organizativas de la sociedad civil, así como garantizar que los Principios de Estambul puedan ser implementados.

Que estos Principios estén vigentes y fuertes no es responsabilidad solo de las diversas formas de organización de la sociedad civil, sino de todas las actorías vinculadas al desarrollo.

#### ¿Porqué son importantes?

- Porque fueron acordados por miles de organizaciones de la sociedad civil a nivel global como guía ética política para el trabajo en el marco del desarrollo.
- Porque forman parte del marco internacional para la eficacia del desarrollo de las organizaciones, marco acordado por gobiernos, cooperación internacional y empresas.
- Porque están complementados con las recomendaciones para garantizar el ambiente propicio por parte de los gobiernos y donantes.
- Porque fueron reconocidos por todos los actores del desarrollo en la Alianza de Busan para una cooperación al desarrollo eficaz.
- Porque orientan las buenas prácticas actuales de organizaciones y movimientos sociales a lo largo de todo el mundo.

Las organizaciones de la sociedad civil y los distintos sectores tienen un papel relevante a cumplir en el desarrollo, por su capacidad de innovación, de transformación, de propuestas elaboradas junto a la población, con ella y no sólo para ella, por su capacidad crítica partiendo de las necesidades de las personas trascendiendo lo inmediato aunque también respondiendo ante eso.

Las organizaciones y sectores son actores relevantes del desarrollo, deben ser autónomos y lograr monitorear su autoregulación con medidas autodefinidas y contextualizadas, considerando el entorno y las trabas externas para transformarlas en el marco de su acción política.

## Antecedentes

Los Principios de Estambul son el resultado de un proceso de trabajo llevado adelante durante más de 2 años por más de 2000 organizaciones, proceso que implicó un trabajo de consulta y reflexión crítica a lo ancho de todo el mundo.

En junio del 2008, más de 70 representantes de diversas organizaciones de la sociedad civil, nacionales, internacionales, plataformas regionales y redes temáticas, se reunieron en París para analizar los retos, avances y obstáculos de la eficacia de las organizaciones de la sociedad civil en el desarrollo. En ese entonces lanzaron el desafío de implementar un Foro sobre este tema de dos años de duración, de enero de 2009 a diciembre de 2010.

Otro hito relevante en el proceso de creación de los Principios fue el III Foro de Alto nivel de Accra, Ghana (setiembre de 2008). El plan de acción que emana de este Foro además de analizar los avances de la Declaración de París busca agilizar y complementar los compromisos adquiridos en el II Foro. Este Plan reconoce la necesidad de procesos inclusivos para hacer efectiva la eficacia del desarrollo basada en la igualdad de género, la equidad, los derechos humanos y el ambiente sostenible, también compromete a los países socios y donantes a colaborar con las organizaciones de la sociedad civil considerando el aporte que estas brindan al proceso de desarrollo de los países. En este marco las organizaciones se comprometieron a aportar sus principios y orientaciones directrices, considerando los principios generales de la eficacia del desarrollo, complementando su trabajo ya avanzado meses atrás. A partir de entonces avanzó con más fuerza un proceso colectivo organizado por múltiples actores, que venía siendo facilitado con el apoyo del trabajo del Grupo Asesor sobre la Sociedad Civil y la Eficacia de la Ayuda (2007) del Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) de la Organización para la cooperación y el desarrollo económico (OCDE) y el apoyo de la Unión Europea.

El Foro sobre la eficacia del desarrollo de las OSC en su proceso de dos años de trabajo tendrá como objetivos:

1. Desarrollar un proceso inclusivo, participativo y representativo, apropiado por las OSC en todo el planeta, con equidad de representación y tomando en cuenta la dimensión de la equidad de género.
2. Incrementar la conciencia entre las OSC de todo el planeta acerca de su eficacia como actores del desarrollo y como actores innovadores de cambios y

transformación social.

3. Incrementar el entendimiento y alcanzar consensos sobre los principios guía de la eficacia de las OSC como actores de desarrollo.
4. Desarrollar pautas relacionadas con la implementación de dichos principios, los cuales faciliten su adaptación a las condiciones por país, región o sector.
5. Generar un diálogo político con donantes y gobiernos para resaltar la necesidad de ambientes adecuados para la eficacia de las OSC, basado en el reconocimiento de la voz y los roles distintivos de las OSC como actores de desarrollo con derecho propio.<sup>2</sup>

En su gobernanza interna el Foro contó con un Grupo de facilitación global (GFG) representativo, que guió el desarrollo del proceso y elaboró los insumos para el debate abierto. Este grupo se basó en 25 miembros, con representación mixta de diferentes regiones del mundo (norte-sur), organizaciones nacionales e internacionales, plataformas regionales con balance de género y trabajó articulado con la plataforma nacional anfitriona. Este grupo se responsabilizó del liderazgo político del Foro, del seguimiento del trabajo, de la comunicación, del soporte administrativo, el gerenciamiento, los contactos con donantes y equipos de gobierno y de la búsqueda de recursos para su financiación. Este Foro implementó un proceso a nivel global descentralizado de intercambios, los miembros dialogaron y se involucraron en diversas formas y en diferentes momentos claves del proceso.

El proceso de Foro Abierto desarrollo multiplicidad de encuentros, reuniones, seminarios regionales y cumbres, sintetizando el trabajo en la 1er Asamblea Global celebrada en septiembre de 2010, en Estambul, Turquía, en la que se aprobaron los ocho principios sobre eficacia del desarrollo, conocidos como Principios de Estambul. Este proceso de trabajo también, identificó los elementos esenciales para alcanzar el entorno propicio, imprescindibles para que las organizaciones puedan desarrollarse, alcanzar sus objetivos e implementar los principios de la eficacia del desarrollo de la organizaciones sociales. En una segunda Asamblea celebrada en Siem Riep, Camboya se ratificó la última versión.

---

<sup>2</sup> Un Foro sobre la eficacia del desarrollo de las OSC: Un reporte de la marcha, Julio de 2008 presentado por: Grupo de facilitación global para el Foro sobre la eficacia de las OSC. Agosto 1 de 2008.

Los Principios de Estambul fueron presentados y reconocidos oficialmente en el IV Foro de Alto Nivel de Busan en 2011, Corea del Sur, adoptándose también el compromiso de avanzar en la concreción de un entorno propicio para el trabajo de las organizaciones sociales y la implementación del enfoque basado en Derechos Humanos.

El Foro buscó lograr un proceso abierto, inclusivo (diversas regiones, diversos temas), transparente, que rindiera cuentas y así lograra incrementar la credibilidad de los diversos actores involucrados. A través del diálogo político nacional y regional, desarrollar una visión sobre la eficacia del desarrollo que recogiera los conceptos fundamentales de derechos humanos, equidad de género, ambiente sostenible, participación y liderazgo para los cambios profundos y duraderos. Por otro lado, como actores del desarrollo, desarrollar, aplicar, documentar y compartir aprendizajes, contextualizados y releídos de manera diferenciada en cada contexto regional o sectorial.

Es importante destacar que los lineamientos acordados son un marco de referencia sobre eficacia del desarrollo de las OSC, para establecer principios, construir guías, no constituye un mecanismo global ni impone un código de conducta internacional, esencialmente es un espacio de aprendizaje e intercambio de mecanismos existentes, herramientas que hayan desarrollado las organizaciones, códigos elaborados, guías de trabajo y buenas prácticas.

El Foro constituye un espacio de aprendizaje para las OSC, para acordar el marco de principios y guías que debieran orientar los esfuerzos para evaluar y mejorar su eficacia en operaciones de desarrollo, incluso los partenarías internacional de la sociedad civil.

Y como resultado final logra un proceso de negociación entre, organizaciones sociales, donantes y gobiernos sobre como avanzar en el proceso de la eficacia, este proceso de negociaciones lograron el reconocimiento a las OSC como actoras del desarrollo por derecho propio y con el interes común de fortalecer ambientes propicios para el desarrollo de las acciones de las organizaciones y la eficacia del desarrollo.

El Foro representó una oportunidad real para las OSC y también para los donantes y los gobiernos, para emprender niveles más ambiciosos de diálogo, en el cual se podrían iniciar negociaciones, con igual participación entre los 3 grupos de interés, para una declaración conjunta sobre eficacia del desarrollo en el 2011, en el IV Foro de Alto Nivel.

## Los 8 Principios de Estambul

### 1. Respetar y promover los derechos humanos y la justicia social

Este principio implica transversalizar en el trabajo de las organizaciones el enfoque de derechos humanos, implementar acciones que promuevan los derechos humanos individuales y colectivos incluyendo el derecho al desarrollo para todas las personas.

El enfoque de derechos humanos implica por un lado concebir al estado como garante de estos derechos, por lo tanto responsable último de su cumplimiento y por otro lado empoderar a las personas y los colectivos para el autoreconocimiento como personas y colectivos sujetos de derechos. Esto implica realizar acciones de vigilancia, exigibilidad y denuncia ante su violación.

El empoderamiento de las personas para reconocer su situación vital, reflexionar sobre las condiciones que producen o reproducen su situación es parte de esta perspectiva y promover que alcen su propia voz ante los problemas que les afectan personalmente o al colectivo.

Este enfoque abordará las causas estructurales de la desigualdad, de la pobreza, de la discriminación de género o cualquier otra razón y no solo desarrollará acciones para mitigar los efectos de esta desigualdad.

El marco internacional basado en la Declaración Universal de Derechos Humanos y sus respectivas convenciones son herramientas relevantes para la promoción de estos derechos.

Ejemplo de preguntas que ayudan a valorar el estado de implementación o cumplimiento del Principio. <sup>3</sup>	
Contextos en los que trabaja la organización	Aspectos internos de la organización
¿Cuál es la institucionalidad de protección de derechos humanos en su país?	¿Cuáles son los objetivos actuales de la organización relacionados con los derechos humanos?
¿Qué normas internacionales se han ratificado?	¿Cómo se operacionaliza en las normativa y prácticas el compromiso con los derechos humanos y la justicia social?

<sup>3</sup> Las preguntas fueron tomadas del Manual complementario del Consenso de Siem Riep de las OSC sobre el marco internacional para la eficacia del desarrollo de las OSC.

¿Qué vacíos legales tienen impactos profundos en las poblaciones afectadas?	¿Cómo se reflejan las voces de las personas marginadas en los objetivos, actividades y enfoques de su OSC?
¿Cuán efectivo es el acceso a la justicia de las poblaciones en situación de mayor desigualdad?	¿Qué aspectos adicionales de los derechos humanos y la justicia social ha identificado como relevantes para el trabajo de su OSC?

2. Incorporar la equidad y la igualdad de género a la vez que promover los derechos de las mujeres y niñas

Aplicar este principio implica entre otras cosas reconocer las desigualdades estructurales que han vivido las mujeres históricamente, las desigualdades en el ejercicio del poder en diversos ámbitos, en el ámbito político, laboral, familiar, económico y las múltiples expresiones de violencia a las que son sometidas (maltrato físico, violencia sexual, explotación, trata entre otras).

El empoderamiento de las mujeres es imprescindible para lograr la tan necesaria igualdad de género, el desarrollo de su autonomía económica, física y política es un elemento esencial a desarrollar y promover.

Las mujeres deben ser consideradas en su amplia diversidad: étnica, étnico racial, de orientación sexual o identidad de género, territorial, cultural y considerar las interseccionalidades de las múltiples discriminaciones que atraviesan sus vidas.

Fortalecer a las niñas y los niños, también como actores del desarrollo, en la igualdad y la no discriminación es fundamental para proyectar las transformaciones al futuro.

La igualdad de género implica también, un trabajo intencionado con los varones para promover la deconstrucción del modelo hegemónico de masculinidad y promover masculinidades alternativas.

Esta desigualdad estructural puede afectar también a las organizaciones, por lo que es esencial corregir prácticas discriminatorias y establecer prácticas y normativas explícitas de protección internas.

Ejemplo de preguntas que ayudan a valorar el estado de implementación o cumplimiento del Principio.	
Contextos en los que trabaja la organización	Aspectos internos de la organización
¿Cómo están actualmente institucionalizadas la igualdad y la equidad de género en las legislaciones, los reglamentos y las estructuras sociales?	¿Cómo se manifiesta a nivel interno dentro de sus políticas organizativas, prácticas y operaciones diarias el compromiso de su organización con la equidad y la igualdad de género?



¿Cómo definen la mayor parte de las personas en el contexto en el que usted trabaja la igualdad y la equidad de género?	¿Posee algún tipo de política afirmativa para promover la participación de mujeres?
¿Qué grupos de mujeres se enfrentan a mayores obstáculos?	¿Está yendo más allá de conseguir una «igualdad numérica» entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta las necesidades específicas de las mujeres?
¿Qué aspectos de la igualdad y la equidad de género son esenciales para la eficacia del desarrollo?	¿Está teniendo en cuenta de forma consciente los efectos del poder sobre los aspectos de género? Como

### 3. Centrarse en el empoderamiento, la apropiación democrática y la participación de todas las personas

Este principio implica reconocer a las personas como actores fundamentales en los temas que le afectan directamente, por lo tanto al identificar brechas o dificultades para alcanzar su participación y vocería política propia el empoderamiento se constituye en un elemento fundamental.

Este empoderamiento de actoría política constituye en elemento central para la apropiación democrática en tanto fortalece actorías que reclaman sus derechos en un ámbito de diálogo político, las personas que viven la situación son la que conocen en profundidades sus realidades y están más cerca de las alternativas posibles de solución.

La participación de la ciudadanía es un elemento central de la democracia por lo tanto un requisito para su existencia.

Promover el acceso a la información y exigirla si no está disponible es un elemento que alimenta el empoderamiento, enriquece la discusión y los debates afianzando las acciones democráticas.

Ejemplo de preguntas que ayudan a valorar el estado de implementación o cumplimiento del Principio.	
Contextos en los que trabaja la organización	Aspectos internos de la organización
¿Cómo están actualmente institucionalizados el empoderamiento, la apropiación democrática y la participación de las personas en las legislaciones, los reglamentos y las estructuras sociales?	¿Cuáles son los objetivos actuales con respecto al empoderamiento, la apropiación democrática y la participación de las personas?
¿En qué medida se discuten los esfuerzos para promover el empoderamiento, la apropiación	¿Hasta qué punto existe un acuerdo dentro de su organización con respecto a la definición e

democrática y la participación de las personas?	importancia del empoderamiento, la apropiación democrática y la participación de las personas?
¿Qué grupos tienen que hacer frente a más dificultades? ¿Por qué?	¿Cómo se manifiesta a nivel interno dentro de sus políticas organizativas, prácticas y operaciones diarias el compromiso de su OSC con el empoderamiento, la apropiación democrática y la participación de las personas?
¿Qué vacíos se encuentran al hacer frente al empoderamiento, la apropiación democrática y la participación afectan a muchas personas?	¿Dónde ha encontrado desafíos y lagunas?

#### 4. Promover Sostenibilidad Ambiental

Esto implica desarrollar e implementar enfoques que promueven la sostenibilidad ambiental para las generaciones presentes y futuras, promover y producir respuestas inmediatas ante urgencias climáticas y los efectos económicos, sanitarios y sociales en las poblaciones afectadas.

La vida de las generaciones presentes y futuras y la preservación del medio pueden verse afectados muy negativamente con acciones del hoy que tendrán impactos inmediatos y pueden también afectar a generaciones futuras poniendo en riesgo la vida en todas sus expresiones.

Estos desafíos requieren respuestas innovadoras y desafiantes, basadas en la coherencia política, en la justicia ambiental y climática y en la igualdad social y política.

Ejemplo de preguntas que ayudan a valorar el estado de implementación o cumplimiento del Principio.	
Contextos en los que trabaja la organización	Aspectos internos de la organización
¿Qué términos y conceptos relacionados con la sostenibilidad ambiental se utilizan localmente?	¿Cuáles son las principales causas de las crisis medioambientales a las que su organización pretende hacer frente?
¿Cuáles son las causas principales de la falta de sostenibilidad ambiental en el contexto (o los contextos) en el/los que trabaja?	¿Cómo se manifiesta a nivel interno dentro de sus políticas organizativas, prácticas y operaciones diarias el compromiso de su OSC con la sostenibilidad ambiental?
¿En qué medida se discuten los esfuerzos para promover la sostenibilidad ambiental?	¿Qué influencia tienen los que están a favor y en contra de la sostenibilidad ambiental sobre la estrategia de su organización?

¿Qué aspectos de la gestión de recursos y servicios naturales son esenciales para el desarrollo?	¿Cuáles son los objetivos actuales de su organización en lo que respecta a las sostenibilidad ambiental?
--	--

## 5. Practicar la transparencia y la rendición de cuentas

La transparencia y la rendición de cuentas dinámica es una acción imprescindible para el cumplimiento de los Principios. Esta rendición de cuentas debe incluir a multiplicidad de actores (donantes, gobiernos, ciudadanía en general, población con la que se trabaja, integrantes de las organizaciones o los sectores) y debe ser un insumo para la redefinición de las acciones planificadas por la organización.

Estas acciones generan confianza, credibilidad y legitiman el trabajo.

También logran generar apoyos ante persecuciones o restricción al accionar por parte de los gobiernos o grupos particulares que puedan cuestionar las acciones de las organizaciones. Los mecanismos de producción y difusión de la información tanto a la interna como hacia afuera son esenciales para la efectiva implementación de este principio.

La rendición de cuentas no se reduce a la transparencia financiera sino a dar cuenta de los sentidos de las acciones y las transformaciones que estas promueven o provocan y esto también refuerza la identidad institucional, el reconocimiento público y el sentido político de la acción.

Estas acciones pueden verse fuertemente afectadas por el entorno, cuando está caracterizado por regímenes represivos, conflictos armados o procesos de debilitamiento democrático, normativo e institucional.

Ejemplo de preguntas que ayudan a valorar el estado de implementación o cumplimiento del Principio.	
Contextos en los que trabaja la organización	Aspectos internos de la organización
¿Cómo está actualmente institucionalizada la transparencia en las legislaciones, los reglamentos y las estructuras sociales?	En qué medida existe un acuerdo en su organización con respecto al significado y la importancia de la transparencia y la rendición de cuentas?
¿Cómo se garantiza actualmente la rendición de cuentas en las legislaciones, los reglamentos y cómo están institucionalizadas	¿Cuáles son los objetivos actuales de su organización en lo que respecta a la transparencia y la rendición de cuentas?

estas políticas en las estructuras sociales?	
¿Qué aspectos de la rendición de cuentas son esenciales para la eficacia del desarrollo?	¿Cuáles son sus prácticas de rendición de cuentas?
¿Cómo definen la transparencia la mayor parte de las personas en los contextos en los que usted trabaja?	¿A quien le rinde cuentas y con que herramientas?

## 6. Establecer alianzas equitativas y solidarias

Las alianzas son fundamentales para el avance sustantivo, estas son necesarias con todas las actorías del desarrollo pero sin duda serán distintas dependiendo del rol de cada una de ellas.

Estas alianzas para permanecer y fortalecerse deberán basarse en valores compartidos, en el respeto mutuo, en la confianza, en la autonomía de cada parte y en la solidaridad.

El trabajo colaborativo, en condiciones de igualdad sin privilegios ni condicionamientos diferenciales son pilares para mantener estas alianzas.

El aprendizaje mutuo, el conocimiento compartido e igualmente valorado propiciará los acercamientos y reforzará los vínculos de solidaridad y colaboración.

En este proceso de alianzas será necesario reconocer las diferencias de poder y actuar deliberadamente para minimizarlas ya que traen como consecuencia el desigual acceso a recursos y a los espacios de incidencia.

El respeto mutuo es la condición necesaria y el reconocimiento de la otra, el otro como actor del desarrollo por derecho propio, especialmente desde los gobiernos hacia las organizaciones sociales.

Ejemplo de preguntas que ayudan a valorar el estado de implementación o cumplimiento del Principio.	
Contextos en los que trabaja la organización	Aspectos internos de las organizaciones
¿Cómo están actualmente institucionalizadas las alianzas equitativas y solidarias en las legislaciones, los reglamentos y las estructuras sociales?	¿Cuáles son los objetivos actuales de su organización en lo que respecta a las alianzas equitativas y solidarias?
¿Cómo se promueven y respetan en el día a día las alianzas equitativas y solidarias?	¿Posee mecanismos para analizar sus alianzas?
¿Qué aspectos de las alianzas equitativas y solidarias son esenciales para la eficacia del desarrollo?	¿Cómo se manifiesta a nivel interno dentro de sus políticas organizativas, prácticas y operaciones diarias el compromiso de su organización con las alianzas equitativas y

	solidarias?
¿Qué grupos tienen experiencia actualmente promoviendo las alianzas equitativas y solidarias en su campo y área de interés?	¿Dónde ha encontrado obstáculos para las alianzas?

## 7. Crear y compartir conocimientos y comprometerse con el mutuo aprendizaje

La colaboración entre pares es una fuente interminable de aprendizajes diversos y enriquecedores.

El aprendizaje mutuo sostenido en la praxis, acción- reflexión, permite mejorar la eficacia de las acciones, enriquecer a las personas involucradas, democratizar el conocimiento y la información y dar sostenibilidad a los aprendizajes.

Los intercambios serán a todo nivel, entre todas las personas involucradas, deberá ser un intercambio continuo que permita comprender las acciones de las otras y también las propias acciones.

El monitoreo y evaluación de estos aprendizajes será una acción regular, y se constituyen en los insumos para redefinir las acciones y afinar las estrategias.

Ejemplo de preguntas que ayudan a valorar el estado de implementación o cumplimiento del Principio.	
Contextos en los que trabaja la organización	Aspectos internos de la organización
¿Cuál cree que es el valor añadido (o no) del intercambio de conocimientos?	¿Cómo genera conocimientos su organización?
¿Cuáles considera que son los principales obstáculos para la creación y el intercambio de conocimientos y la promoción del mutuo aprendizaje en los contextos en los que usted trabaja?	¿Los conocimientos de qué grupos se valoran más o menos dentro de su organización?
¿Cómo de frecuente es la colaboración?	¿Cómo comparte conocimientos y lecciones su organización?
¿Cómo se manifiesta la colaboración en la vida diaria y las relaciones en diferentes entornos?	¿Cuáles son los objetivos actuales de su organización relacionados con crear y compartir conocimientos y el mutuo aprendizaje?

## 8. Comprometerse con el logro de cambios positivos y sostenibles

Los cambios positivos y duraderos deberán apoyarse en el compromiso de trabajo conjunto, en el involucramiento de las personas afectadas, en la complementariedad de las acciones y en el cuestionamiento de las razones estructurales de la desigualdad, de la pobreza.

Es este sentido es importante implementar herramientas de evaluación para lograr mostrar el impacto y la sostenibilidad del trabajo. Es importante analizar en profundidad el efecto de las acciones para que estas no refuercen procesos sociales, culturales o políticos que frenen las transformaciones profundas reforzando mecanismos de control ciudadano y perpetuando la desigualdad de forma imperceptible.

Ejemplo de preguntas que ayudan a valorar el estado de implementación o cumplimiento del Principio.	
Contextos en los que trabaja la organización	Aspectos internos de la organización
¿Cuál es el importante papel que deben representar los jóvenes en la planificación del futuro?	¿Qué tendencias futuras anticipa su organización?
¿Cómo se manifiestan los pensamientos a largo/corto plazo en la legislación y las estructuras sociales en el contexto (o los contextos) en el/los que usted trabaja?	¿Qué aspectos de la cultura y política organizativa contribuyen o van en detrimento de la consecución de cambios sostenibles positivos por parte de su organización?
¿Cómo se sienten la mayor parte de las personas con respecto al cambio?	¿Qué partes interesadas están trabajando actualmente en los cambios sostenibles positivos?
¿Qué capacidades, conocimientos y procesos considera su OSC que son (más) relevantes para abordar los retos del futuro?	¿Quién está impidiendo los cambios positivos y como puede incluirseles para garantizar un cambio sostenible?

## Principales obstáculos

Es posible encontrar limitaciones tanto en el reconocimiento como en el cumplimiento de los Principios, estos obstáculos provienen del entorno y se refuerzan con debilidades que pueden tener las organizaciones.

- Condiciones y limitaciones de los gobiernos para la participación de la sociedad civil.
- Marcos regulatorios restrictivos que limitan el accionar de las organizaciones, llegando a prohibir su accionar o empujándolas a la acción en la clandestinidad o en irregularidad.
- Persecución política de organizaciones, movimientos y personas defensoras de derechos humanos.
- Sostenibilidad financiera para desarrollar las acciones y la sostenibilidad de las organizaciones, esto afecta la autonomía y la posibilidad de desarrollar acciones propias. Se limita un acceso continuo y eficiente de recursos públicos y privados.
- El trato fiscal rígido e inadecuado, que no reconoce la realidad de la organización. En muchos países se brinda un trato al mismo nivel que empresas lucrativas o en ocasiones peor aún.
- Otros actores que debieran ser responsables e implementar los principios de la eficacia del desarrollo no solo no los respetan, sino que los violentan constantemente, por ejemplo, empresas privadas.
- En muchos países los mecanismos de participación ciudadana son consultivos, no necesariamente vinculantes, lo que reduce la posibilidad de incidencia.
- La mirada de funcionarias y funcionarios públicos hacia las organizaciones y movimientos no son siempre positivas, le ven como adversarios o contrarios; como aquellos que dificultan su tarea.
- Dificultades para sistematizar las experiencias y producir conocimiento compartible.
- Desconocimiento de los Principios y de su implicancia política.

## Algunas buenas prácticas o líneas de acción para la implementación de los Principios de Estambul.

De los estudios realizados por los países sobre la implementación de los Principios surgen buenas práctica o líneas de acción que pueden enriquecer a otra organizaciones o colectivos:

- Inclusión específica de los Principios de Estambul como elementos orientadores de los códigos de comportamiento éticos de las organizaciones y las plataformas.
- El trabajo de sistematización y capacitación realizado por algunas plataformas nacionales para mantener activo el monitoreo, acción que se hace muy difícil desde las praxis cotidiana de la organizaciones y movimientos comunitrios.
- El ejercicio constante de construcción de alianzas, difusión y promoción de los Principios de Estambul y la agenda general de desarrollo.
- Generación de propuestas de política públican y leyes para garantizar los derechos de las mujeres y erradicar la cultura de la violencia en todos los ámbitos.
- Trabajo en talleres de análisis crítico con varones para la transformación personal y la deconstrucción de la masculinidad hegemónica.
- Políticas o protocolos institucionales para combatir la discriminación y la violencia de género dentro de las organizaciones.
- Desarrollo de capacidades en las comunidades y asesorameinto jurídico a comunidades amenazadas en el despojo de sus recursos naturales.
- Desarrollo de mecanismos claros y sistemáticos para la rendición de cuentas de las acciones de la organización.



## Conclusiones

Los Principios de Estambul son una herramienta importante para el fortalecimiento de las organizaciones y sectores como actores del desarrollo por derecho propio. El reconocimiento de estos Principios por parte de los gobiernos y los donantes y su compromiso de aportar a su cumplimiento es una herramienta de exigibilidad para las organizaciones que debe ser potenciada en colectivo a nivel nacional, regional y global.

El conocimiento en nuestra región, es dispar, pero con gran disposición e interés de múltiples organizaciones en profundizar y recibir más información y mejorar el conocimiento y la implementación de los Principios.

Se reconoce que su conceptualización no está clara, aunque las organizaciones actúan bajo estos principios sin enunciarlos especialmente, no siempre se reconocen como tales. Estos principios se aplican en el trabajo cotidiano de las organizaciones, pero no se cuenta con una masa crítica teórica en relación a su conocimiento y aplicación. Esta situación requiere profundizar el análisis y reconocer su importancia política.

La sistematización de la experiencia a nivel nacional, regional y global es fundamental para consolidar el lugar de las organizaciones y sectores como actores del desarrollo por derecho propio y visualizar sus aportes y eficacia.

Por otro lado, no es posible asegurar que todas las organizaciones o colectivos comparten los principios, nuevas organizaciones muchas de ellas asociadas a empresas con objetivos asistenciales y no transformadores, no se articulan, no son críticas, ni se visualizan como actoras de desarrollo, no impulsan cambios transformadores y duraderos. Esto es un elemento relevante a la hora de pensar en las alianzas, en la difusión y formación dentro del sector.

Por otro lado, también hay poco conocimiento por parte de los gobiernos, las autoridades no los conocen como parte de los Principios del marco de desarrollo.

Los Principios son el resultado de pensar, hacer, debatir, transformar y transformarse. Es necesario reactualizar la lectura de los principios en esta realidad de pandemia y post pandemia, para identificar cuales son los nuevos obstáculos y oportunidades. La tematización de los Principios de Estambul puede ser hoy, un campo de disputa cultural y política y un espacio de oportunidad para las organizaciones para profundizar sus acciones.

## Recomendaciones a la AOED para el seguimiento

Como Alianza que orienta sus acciones basadas en los Principios de Estambul la AOED, ha recogido recomendaciones de sus integrantes para desarrollar acciones para promover e implementar los Principios.

- Profundizar y ampliar el conocimiento que ya poseen las organizaciones y movimientos sobre los Principios de Estambul. Desarrollar acciones de difusión y capacitación, tanto en modalidad presencial como virtual, foros y talleres para reforzar este conocimiento.
- Acciones de difusión y de comunicación de los Principios y de las prácticas que las organizaciones desarrollan para implementarlos y el aporte que producen al desarrollo.
- Promover debates de actualización político - estratégica de los Principios y analizar los obstáculos tanto internos como del entorno para su mejor implementación.
- Promover espacios de construcción colectiva de estrategias de implementación, monitoreo y evaluación de los Principios, reconociendo los saberes de las organizaciones y movimientos, construidos en el trabajo cotidiano, en los territorios con la ciudadanía. Fortalecer las redes desde el aprendizaje mutuo, respetuoso y horizontal.
- Realizar diagnósticos periódicos sobre la incorporación, las debilidades, limitaciones, avances y estrategias desarrolladas para la implementación y monitoreo de los Principios.
- Reflexionar sobre la relación entre Principios de Estambul, Principios de la Eficacia al desarrollo y los ODS. Actualizar los intercambios en el nuevo contexto de avance -no avance de los ODS.
- Contextualizar la situación de cada país para la implementación de los Principios y las estrategias para el diálogo político con los gobiernos.
- Reforzar las articulaciones regionales para la implementación y diálogos con los gobiernos.
- Dialogar en términos regionales con los gobiernos para propiciar el entorno propicio para la posible implementación de los Principios.
- Promover el conocimiento y valoración de los Principios entre los gobiernos, las empresas y el sector académico.
- Generar espacios conjuntos de divulgación y reflexión, conceptualización y experiencias prácticas.

- Mantener y profundizar la recuperación y sistematización de las experiencias en los distintos territorios.
- Implementar diálogos multiactor, Foros con gobiernos y actores de la cooperación internacional para la implementación efectiva de los Principios.
- Promover acciones de cooperación solidaria entre las organizaciones sociales.
- Dar a conocer y capacitar sobre los Principios a servidores públicos de todas las regiones y temáticas para que asuman a las organizaciones como actoras de interés público propiciando y garantizando las condiciones para su participación. Promover que logren identificar prácticas contrarias o que obstaculicen la realización de los Principios y logren denunciarlas o transformarlas.