



Diagnóstico sobre  
la perspectiva de género  
en las distintas fases  
del ciclo de proyectos  
de las ONGD  
y colectivos extremeños

Documento de  
recomendaciones

*Elaboración*

**Fundación MUJERES**

*Financiación*

**Agencia Extremeña de Cooperación  
Internacional al Desarrollo - AEXCID**

*Diseño gráfico*

**PH.AC.sl**

*Noviembre 2017*

*Fundación Mujeres*  
*extremadura@fundacionmujeres.es*  
*Tel.: 927 629 192*  
*www.fundacionmujeres.es*

**NOTA DE AGRADECIMIENTO**

---

Fundación Mujeres desea dar las gracias a las organizaciones participantes en este diagnóstico ya que, sin los aportes y contribuciones voluntarias del personal directivo, técnico y voluntario de las organizaciones, el mismo no hubiera sido posible:

- Asamblea de Cooperación por la Paz (ACPP).
- Asociación de Derechos Humanos de Extremadura (ADHEX).
- Asociación Extremeña de Comunicación Social (AECOS).
- Asociación de Mujeres Malvaluna.
- Asociación Paz con Dignidad.
- Asociación Taller Educación en Valores Alternativos. Colectivo Cala.
- Coordinadora de ONGD de Extremadura (CONGDEX).
- Federación de Municipios y Provincias de Extremadura (FEMPEX).
- Fundación Atabal para la Cooperación al Desarrollo.
- Fundación Paz y Solidaridad, Gregorio Morán.
- Movimiento Extremeño por la Paz (MEP).
- Solidaridad con Guinea Bissau (SOGUIBA).
- ONGAWA, Ingeniería para el desarrollo humano.

<b>INTRODUCCIÓN</b>	6
<b>CAPÍTULO 1: MARCO NORMATIVO, CONCEPTUAL Y TEÓRICO</b>	8
<b>1.1 MARCO LEGAL, DE POLÍTICA PÚBLICA Y ESTRATÉGICO</b>	9
1.1.1 Nivel Internacional	9
1.1.2 Nivel Nacional	11
1.1.3 Nivel Regional en la Comunidad Autónoma de Extremadura	12
<b>1.2 MARCO CONCEPTUAL</b>	13
1.2.1 Feminismo e igualdad de género	13
1.2.2 ¿Qué significa integrar o transversalizar la perspectiva de género en proyectos?	14
<b>1.3 MARCO TEÓRICO</b>	16
1.3.1 Enfoque de Género En Desarrollo (GED)	16
1.3.2 Enfoque de derechos humanos	17
1.3.3 Enfoque de Desarrollo Humano Sostenible	18
<b>CAPÍTULO 2: DIAGNÓSTICO</b>	21
<b>2.1 ANTECEDENTES</b>	22
<b>2.2 OBJETIVO</b>	24
<b>2.3 METODOLOGÍA</b>	24
2.3.1 Fuentes secundarias	25
2.3.2 Fuentes primarias	26
<b>2.4 RESULTADOS SEGÚN FASE DEL CICLO DE PROYECTOS</b>	30
2.4.1 Bloque 1.- Posicionamiento general de la entidad respecto a la igualdad de género	34
2.4.2 Bloque 2.- Fase de identificación	38
2.4.3 Bloque 3.- Fase de formulación o diseño	51
2.4.4 Bloque 4.- Fase de ejecución o implementación y seguimiento	61
2.4.5 Bloque 5.- Fase de evaluación	77
<b>CAPÍTULO 3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	87
<b>3.1 CONCLUSIONES</b>	88
<b>3.2 RECOMENDACIONES</b>	95
<b>SIGLAS Y ACRÓNIMOS</b>	99
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	101
<b>ANEXOS</b>	105

Fundación Mujeres en el marco del proyecto “No es cuestión de números sino de IGUALDAD: la perspectiva de género en proyectos sociales” financiado por la Agencia Extremeña de Cooperación Internacional al Desarrollo-AEXCID- se ha propuesto dar respuesta a una de las principales preocupaciones y necesidades detectadas por los agentes profesionales del tercer sector que implementan proyectos de cooperación internacional y educación para el desarrollo, el fortalecimiento de entidades y equipos técnicos para la incorporación de la perspectiva de género en las intervenciones sociales.

El presente diagnóstico tiene sus antecedentes en la problemática detectada en el diagnóstico de género entre las ONGD que integran la Coordinadora de ONGD de Extremadura-CONGDEX- elaborado el año 2014 y cuyas principales conclusiones enfatizaron la recomendación de *“incorporar la perspectiva de género en proyectos desde una mirada transversal y transformadora que permita dotarse de herramientas para incorporar el enfoque GED en los proyectos y superar el enfoque MED”*.

La transversalidad del enfoque de género o también denominado como *“gender mainstreaming”*, se consagró como estrategia específica en la IV Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Beijing en el 1995. La transversalidad de la perspectiva de género supone la incorporación del enfoque de género como una herramienta común para el diseño, la ejecución y la evaluación de las políticas públicas, cualquiera que sea el ámbito de aplicación o el contenido de las mismas.

Igualmente, tanto a nivel del Estado español como a nivel de la región de Extremadura durante las últimas décadas se ha avanzado en la adopción de un marco normativo y estratégico que promueva las condiciones para el logro de la igualdad real, sustantiva y efectiva entre mujeres y hombres.

Sin embargo, y a pesar de que la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación es un aspecto de obligado cumplimiento, estudios y nuestra aproximación a la realidad de las ONGD y colectivos extremeños muestran que todavía persiste un cierto desconocimiento y comprensión de lo que realmente significa transversalizar la perspectiva de género en las distintas fases del ciclo de proyectos.

En este sentido, el presente diagnóstico representa una oportunidad para las organizaciones y colectivos extremeños que trabajan en proyectos de cooperación internacional al desarrollo y educación para el desarrollo para profundizar sobre los retos, dificultades y aciertos de incorporar la perspectiva de género en todas las fases del ciclo de proyectos, pero también para adquirir herramientas que permitan mejorar su estrategia y enfoque de desarrollo.

Desde Fundación Mujeres, concebimos este diagnóstico como un pequeño aporte constructivo en el camino hacia la consolidación de un sector profesional y una cooperación extremeña que hacen apuestas reales y efectivas por el logro de la igualdad real y sustantiva entre mujeres y hombres.

Esperamos que este diagnóstico sea de utilidad para todas las organizaciones que trabajan incansablemente con la finalidad de que podamos construir un mundo donde no existan discriminaciones y donde ninguna mujer encuentre límites a la plena garantía y disfrute de sus derechos humanos.

## INTRODUCCIÓN

La ONU señaló en el 57º Encuentro de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer celebrado en Nueva York, que las mujeres constituyen el grupo humano más discriminado, a nivel mundial, sin exclusión de países o culturas. Algunos ejemplos concretos que sustentan esta afirmación, los vemos a través de datos y estadísticas tanto mundiales, como nacionales. Según el informe “El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016. Transformar las economías para realizar los derechos”<sup>1</sup> de ONU Mujeres, dos de cada tres en el mundo serán víctimas de algún tipo de violencia de género en algún momento de sus vida.

En Extremadura, las tasas de paro más altas las enfrentan las mujeres<sup>2</sup>; la brecha salarial en España ronda el 24%<sup>3</sup> a nivel nacional; las mujeres trabajan de media más horas diarias que los hombres<sup>4</sup> al asumir tanto el trabajo productivo como el reproductivo y no existir una redistribución equitativa de los cuidados aunado con medidas de conciliación de la vida personal y profesional eficientes. Asimismo, tanto en España como en los países en los que las ONGD y otros colectivos extremeños cooperamos, las mujeres siguen enfrentando serias dificultades para acceder a la tierra, al crédito, la vivienda, entre otras.

En países como Honduras o El Salvador, las tasas de embarazo adolescente no deseados son alarmantes, con regiones que alcanzan el 25 %. Todavía existen códigos penales que restringen el derecho a decidir de las mujeres, por ejemplo, con la prohibición total del aborto incluso en casos de violación o inviabilidad de la vida del feto, así como decretos legislativos que penalizan el uso de métodos anticonceptivos o leyes que prohíben a las mujeres acceder a la tenencia de la tierra si no son “tuteladas” por sus maridos.

Éstos son solamente algunos ejemplos de situaciones de violaciones de derechos humanos de las mujeres que continúan dándose en nuestro contexto inmediato y en el mundo, más de 20 años después de que los Estados miembros de las Naciones Unidas pactasen una serie de compromisos en la Plataforma de acción de Beijín en 12 esferas de especial preocupación.

Muchas organizaciones a nivel internacional, nacional, regional y local están haciendo grandes esfuerzos por continuar poniendo en la agenda pública la necesidad de garantizar, promover y respetar los derechos humanos de las mujeres y las niñas, así como de transversalizar la perspectiva de género en todas las políticas, planes,

---

<sup>1</sup> ONU Mujeres (2016): El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016. Transformar las economías para realizar los derechos. ONU Mujeres, Estados Unidos. Disponible en: [http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW\\_progressreport\\_es\\_10\\_12.pdf](http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport_es_10_12.pdf)

<sup>2</sup> Véase en la Web del Instituto Nacional de Estadísticas: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4247>

<sup>3</sup> UGT (2017): La brecha salarial en las Comunidades Autónomas. Disponible en: [http://www.ugt.es/Publicaciones/Brecha%20salarios%20por%20comunidades-OK%20\(3\).pdf](http://www.ugt.es/Publicaciones/Brecha%20salarios%20por%20comunidades-OK%20(3).pdf)

<sup>4</sup> Véase Encuesta de Empleo del Tiempo que publica el INE, disponible en: [http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925472448&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472448&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout).

estrategias y proyectos. Así, vemos que la recientemente consensuada Agenda 2030 contempla en su objetivo 5, la necesidad de continuar promoviendo a la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres. Sin embargo, tras décadas de compromisos y de evolución de diferentes estrategias, vemos como todavía las ONGD y colectivos que trabajan en proyectos de cooperación internacional y educación para el desarrollo manifiestan ciertas dificultades para incluir una perspectiva de género en sus programas y proyectos y para hacer esa contribución real y efectiva a la igualdad de género.

El presente diagnóstico abordará de forma muy concreta los principales retos y dificultades que las ONGD y colectivos extremeños afrontan para incorporar la perspectiva de género en las distintas fases del ciclo de proyectos y visibilizará los aciertos en garantizar los derechos humanos de las mujeres y el enfoque de género en desarrollo como estrategias consagradas tanto en las políticas como en los planes de la cooperación extremeña. Para ello, en este diagnóstico se analizan diferentes criterios en cada una de las 4 fases del ciclo de proyecto, iniciando en la fase de identificación, pasando por la planificación, la ejecución y el seguimiento hasta la evaluación.

El objetivo de este análisis no es solamente profundizar sobre los retos y las dificultades concretas que enfrentan las ONGD y colectivos extremeños que desarrollan proyectos de Cooperación Internacional y Educación para el Desarrollo, sino que también se espera que tenga utilidad a modo de guía que oriente futuras propuestas estratégicas y la planificación más operativa de las organizaciones en aras de contribuir a la transformación de la realidad desde una perspectiva feminista.

Este documento se distribuye en cuatro capítulos. Comienza con una pequeña pincelada de marco normativo, conceptual y teórico que nos ayudará a entender el contexto en el cual nos encontramos para seguir impulsando la igualdad de género desde las ONGD y otros colectivos sociales. Posteriormente, se presenta la metodología del diagnóstico y los resultados por cada fase del ciclo de proyecto ofreciendo a la persona lectora un gráfico de apoyo por cada criterio analizado, así como un breve análisis que no pretende agotar los elementos analíticos relacionados a cada ítem sino más bien ofrecer una ventana de entrada a un análisis reflexivo e interpretativo de los datos. Para concluir el documento, ofrece una recapitulación de las principales conclusiones y unas breves recomendaciones de carácter general.

# Marco normativo, conceptual y teórico



## 1.1 MARCO LEGAL, DE POLÍTICA PÚBLICA Y ESTRATÉGICO

El presente apartado no pretende ofrecer un análisis exhaustivo del marco legal, de política pública y estratégico en el que se inserta este diagnóstico, sino más bien resaltar algunos ejemplos de las principales convenciones internacionales, leyes y planes nacionales y regionales de importancia y vinculación con este diagnóstico.

A continuación, se enuncian los principales instrumentos de derecho distribuidos en tres niveles: 1) internacional, 2) nacional y 3) regional:

### 1.1.1 Nivel Internacional<sup>5</sup>

- **Declaración Universal de Derechos Humanos.** Aprobada por la 183 Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 217 A (III) el 10 de diciembre de 1948. En su artículo 1 declara que *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”*. Artículo 2: *“Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”*.
- **Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.** Aprobada en Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas. Resolución 2263 (XXII) el 07 de noviembre de 1967. Que en su Artículo 2. declara *“Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas a fin de abolir las leyes, costumbres, reglamentos y prácticas existentes que constituyan una discriminación en contra de la mujer, y para asegurar la protección jurídica adecuada de la igualdad de derechos del hombre y la mujer, en particular: a. El principio de la igualdad de derechos figurará en las constituciones o será garantizado de otro modo por ley”*.
- **Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.** Aprobada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en Resolución 48/104 del 23 del 20 de diciembre de 1993. Donde se reconoce la urgente necesidad de una aplicación universal a las mujeres de los derechos y principios relativos a la igualdad, seguridad, libertad, integridad y dignidad de todos los seres humanos. En esta declaración se plasma el consenso sobre qué se entiende por violencia contra las mujeres y se insta a los Estados a condenar la violencia y aplicar los medios apropiados y sin demora para tener una política encaminada a eliminar la violencia contra la mujer.

---

<sup>5</sup> Para ampliar información sobre el Sistema universal de derechos humanos y hacer una lectura detallada de todas las declaraciones y convenciones puede referirse a ONU Mujeres (2012): Compendio de legislación nacional e internacional en materia de violencia contra las mujeres. Página 115-308. Disponible en: [https://issuu.com/onumujereshonduras/docs/compendio-legal\\_onu\\_final](https://issuu.com/onumujereshonduras/docs/compendio-legal_onu_final)

- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW.** Aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y ratificada por el Estado español en 1984. Su **Protocolo Facultativo**, ratificado por España en 2001, permite a personas o asociaciones elevar al Comité CEDAW denuncias por violación de la Convención, cuando no encuentren en su país tutela judicial o administrativa rápida y efectiva, y al Comité abrir de oficio un procedimiento de investigación por violación grave o sistemática de la Convención. La CEDAW es un instrumento vinculante, universalmente reconocido, que no solo lucha contra la discriminación de las mujeres, sino que también dedica su atención a los derechos y las libertades que pueden preservar su dignidad y bienestar, y alienta todas las medidas que le puedan ofrecer nuevas oportunidades.
- **Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing<sup>6</sup>** que se dio en el marco de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en septiembre de 1995 en la ciudad de Beijing. Como marco definitorio para el cambio, la Plataforma de Acción formuló amplios compromisos en 12 esferas de especial preocupación<sup>7</sup> para la vida de las mujeres.
- **Los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) y la Agenda 2030.** Donde una vez más los Estados se comprometen con el ODS 5. A lograr la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas, con el logro de 6 metas globales<sup>8</sup> que van desde poner fin a todas las formas de discriminación, eliminar la violencia, valorar los cuidados hasta asegurar los derechos sexuales y reproductivos.
- El **Compromiso estratégico de Europa con la Igualdad 2016-2019<sup>9</sup>**. La Unión Europea se fundamenta en un conjunto de valores entre los que se incluye la igualdad, y promueve la igualdad entre hombres y mujeres (artículo 2 y artículo 3, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea). En 2015, la Comisión publicó el **Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019** para dar continuidad y seguimiento a su **Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015**. El Compromiso estratégico se centra en los cinco ámbitos prioritarios<sup>10</sup> y se operativa en un **Plan de Acción en materia de género**

---

<sup>6</sup> <http://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>

<sup>7</sup> Las 12 esferas son las siguientes: 1) La mujer y el medio ambiente, 2) La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones, 3) La niña, 4) La mujer y la economía, 5) La mujer y la pobreza, 6) La violencia contra la mujer, 7) Los derechos humanos de la mujer, 8) Educación y capacitación de la mujer, 9) Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, 10) La mujer y la salud, 11) La mujer y los medios de difusión y 12) La mujer y los conflictos armados.

<sup>8</sup> Para ampliar información sobre las metas, véase:

<http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

<sup>9</sup> Disponible en: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/160111\\_strategic\\_engagement\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/160111_strategic_engagement_en.pdf)

<sup>10</sup> Los 5 ámbitos prioritarios son los siguientes: 1) aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral e igual independencia económica; 2) reducción de la brecha y la desigualdad salariales y de las pensiones y, por consiguiente, lucha contra la pobreza entre las mujeres; 3) promoción de la igualdad

**2016-2020.** En este Plan se destaca la necesidad de conseguir plenamente el disfrute íntegro y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales por parte de las mujeres y las niñas, así como la consecución del objetivo de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.

### 1.1.2 Nivel Nacional

- **La Constitución española de 1978<sup>11</sup>:** en su artículo 14 , proclama la igualdad ante la ley, estableciendo la prohibición de cualquier discriminación por razón de sexo.. Asimismo, en el artículo 9.2, se obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos sea real y efectiva, es decir, se expresa la voluntad de alcanzar no sólo la igualdad formal sino también la igualdad sustantiva.
- **La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>12</sup>,** constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato, incorpora sustanciales modificaciones legislativas para avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres y en el ejercicio pleno de los derechos e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres. Esta ley, cuya constitucionalidad ha confirmado el Tribunal Constitucional, contiene un importante elenco de disposiciones de carácter básico. Ello faculta a las Comunidades Autónomas para regular y desarrollar, en el marco de sus competencias, los derechos reconocidos en la Ley Orgánica para la Igualdad.
- **Plan Director 2013-2016 de la Agencia Española de Cooperación Internacional al Desarrollo<sup>13</sup> (AECID)** que mantiene como prioridad: *promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres*. Dicho plan afirma que *“la igualdad de género es uno de los objetivos de desarrollo fundamentales...porque la feminización de la pobreza y la discriminación contra las mujeres sigue siendo universal e incuestionable, pese a los avances alcanzados en las últimas décadas”*. Asimismo, el Plan Director refuerza el compromiso de la Cooperación Española de transversalizar el enfoque de Género y Desarrollo e implementarlo a lo largo de todo el ciclo de sus intervenciones: planificación, ejecución, seguimiento y evaluación. Dicho enfoque resalta tres niveles de actuación que promuevan la igualdad formal, la igualdad real y acciones específicas para el

---

entre mujeres y hombres en la toma de decisiones; 4) lucha contra la violencia de género y protección y apoyo a las víctimas; y 5) promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

<sup>11</sup> Disponible en: <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>

<sup>12</sup> Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>

<sup>13</sup> Disponible en:

[http://www.cooperacionespanola.es/sites/default/files/plan\\_director\\_cooperacion\\_espanola\\_2013-2016.pdf](http://www.cooperacionespanola.es/sites/default/files/plan_director_cooperacion_espanola_2013-2016.pdf)

empoderamiento de las mujeres. También afirma la necesidad de contar con datos desagregados que permitan un análisis de los resultados desde un enfoque de género.

### 1.1.3 Nivel Regional en la Comunidad Autónoma de Extremadura

- **Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Extremadura** en su artículo 7, que versa sobre la plena y efectiva igualdad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida pública, familiar, social, laboral, económica y cultural entre los principios rectores de los poderes públicos extremeños. Objetivo considerado irrenunciable, que informará todas las políticas regionales y la práctica de las instituciones, para cuyo logro, los poderes públicos de Extremadura se comprometen a establecer las medidas de acción positiva que resulten necesarias a fin de remover los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad real y sustantiva de mujeres y hombres.
- **La Ley 8/2011 de 23 de marzo de 2011 de Igualdad, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura**<sup>14</sup>, que estipula que ha de promoverse la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, entre ellos, la Educación y la Cooperación internacional. Se contempla que la igualdad entre mujeres y hombres será una prioridad transversal y específica en sus contenidos de trabajo, que los poderes públicos garantizarán la formación de los agentes de cooperación para incorporar la perspectiva de género en sus intervenciones, y que los centros educativos velarán por el principio de integración de la perspectiva de género en sus actuaciones.
- **El Plan General de AEXCID 2014-2017**<sup>15</sup> integra entre sus ejes de trabajo el abordaje de los proyectos desde una perspectiva de Género en Desarrollo para dar cumplimiento a sus objetivos y principios rectores. El Plan General de la cooperación extremeña tiene como línea de acción número 5 la transversalización del enfoque de Género en Desarrollo (GED) en todo el ciclo de proyectos y el Plan anual contempla dos líneas de actuación muy concretas: la 5.1) Fomento de la transversalización del Enfoque de Género en Desarrollo en todas las intervenciones auspiciadas y la 5.2) Apoyo a intervenciones orientadas a promover procesos de empoderamiento de las mujeres, apostando por la participación social y política de las organizaciones de mujeres y feministas.
- **El Plan Anual de Cooperación de 2017 de AEXCID**<sup>16</sup>, que reconoce la importancia de mejorar las capacidades de los actores de la Cooperación Extremeña en materia de Género en Desarrollo y plantea dirigir fondos económicos a iniciativas que incorporen el enfoque de género en desarrollo.

---

<sup>14</sup> Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2011/04/13/pdfs/BOE-A-2011-6651.pdf>

<sup>15</sup> Disponible en: [http://www.gobex.es/filescms/aexcid/uploaded\\_files/Plan\\_General\\_2014\\_2017.pdf](http://www.gobex.es/filescms/aexcid/uploaded_files/Plan_General_2014_2017.pdf)

<sup>16</sup> Disponible en:

[http://www.gobex.es/filescms/aexcid/uploaded\\_files/planes\\_anuales/Plan\\_Anual\\_Cooperacion\\_Extremena\\_2017.pdf](http://www.gobex.es/filescms/aexcid/uploaded_files/planes_anuales/Plan_Anual_Cooperacion_Extremena_2017.pdf)

- **Plan estratégico de la CONGDEX 2012-2016<sup>17</sup>**, concretamente en el objetivo estratégico 1.3. Impulsar procesos de participación y reflexión sobre género. Asimismo, este diagnóstico viene a dar continuidad al Diagnóstico realizado por la misma CONGDEX en el año 2014 entre ONGD extremeñas, con el objetivo de conocer el nivel de sensibilidad, concienciación en materia de género y el nivel de integración de la perspectiva de género en sus acciones de desarrollo.

## 1.2 MARCO CONCEPTUAL

### 1.2.1 Feminismo e igualdad de género.

Existe diferente literatura al respecto que nos permite ahondar sobre el feminismo o los feminismos, así como, sobre qué entendemos por igualdad de género. Sin embargo, previo a esto, se hace necesario rescatar qué se entiende por género.

El género se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada, en una época determinada considera apropiado para mujeres y hombres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. Son específicas del contexto/época y son cambiantes.

El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades hay diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de adopción de decisiones. El género es parte de un contexto sociocultural más amplio, como lo son otros criterios importantes de análisis sociocultural, incluida la clase, raza, nivel de pobreza, grupo étnico, orientación sexual, edad, etc<sup>18</sup>.

Tal y como menciona la teórica feminista Marcela Lagarte en su libro “Los cautiverios de las Mujeres”<sup>19</sup>, la opresión de género está activa en el mundo. A pesar de nuestros logros, la vida de cada mujer contemporánea sucede en condiciones históricas de hegemonía patriarcal. Las maneras de vivir de los hombres y de realizar sus identidades, los acontecimientos y los hechos que caracterizan al mundo actual tienen una evidente impronta patriarcal. De este modo, para comprender dónde nos encontramos en la actualidad, el feminismo es un excelente paradigma analítico y transformador de la sociedad y la cultura.

---

<sup>17</sup> Para ampliar información sobre la CONGDEX véase: [http://congdeextremadura.org/wp-content/uploads/2016/12/plan\\_estragico\\_congdex\\_2012-2016.pdf](http://congdeextremadura.org/wp-content/uploads/2016/12/plan_estragico_congdex_2012-2016.pdf)

<sup>18</sup> UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions.

<sup>19</sup> LAGARTE. M (2003): los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas.

El feminismo, además de un movimiento social, es *“un conjunto de corrientes de pensamiento, teorías sociales y prácticas políticas que se posicionan en abierta crítica de las relaciones sociales históricas, pasadas y presentes, y que provienen principalmente de la experiencia femenina. Las teorías feministas realizan una crítica a la desigualdad social entre mujeres y hombres, cuestionando las relaciones entre sexo, sexualidad, poder social, político y económico, y proclaman la promoción de los derechos de las mujeres. El feminismo no se encuentra asociado a ningún grupo, práctica o evento histórico en particular, porque nace a partir de la conciencia acerca de las desigualdades provocadas por los sistemas sexo/género y de la búsqueda de la justicia social. Por eso existen múltiples formas de feminismo”*<sup>20</sup>.

Teniendo más claro a qué nos referimos cuando hablamos de “género” y “feminismo”, acotamos que este diagnóstico se desarrolla bajo un marco conceptual y una perspectiva feminista, refiriéndose constantemente a la búsqueda de la igualdad de género, como un fin al que todos los Estados, instituciones, organizaciones, sociedad y personas deberíamos apostar.

En este marco conceptual se entiende la Igualdad de género como *“la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un asunto de mujeres, sino que concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas”*<sup>21</sup>.

### 1.2.2 ¿Qué significa integrar o transversalizar la perspectiva de género en proyectos?

En el marco de la IV Conferencia Mundial de Mujer celebrada en Beijing en el 1995, se adoptó por primera vez la transversalidad de la perspectiva de género como estrategia propiamente dicha. Esta conferencia representó un punto de inflexión en el tratamiento de la igualdad, por primera vez el protagonismo estuvo en el tejido asociativo y permitió que la Conferencia representara un encuentro mundial no solo de delegaciones oficiales o institucionales sino de un gran número de feministas y organizaciones de mujeres. A partir de Beijing se considera que el cambio de la situación de las mujeres afecta a la

---

<sup>20</sup> PROYECTO EQUAL “EN CLAVE DE CULTURAS” (2007): glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Disponible en: <https://www.um.es/estructura/unidades/u-igualdad/recursos/2013/glosario-terminos.pdf>

<sup>21</sup> UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions.

sociedad en su conjunto y se considera por primera vez que su tratamiento no puede ser sólo sectorial si no que debe integrarse además en el conjunto de las políticas.

La conferencia aprobó por unanimidad la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing<sup>22</sup> y con ella se consensuó este nuevo mecanismo de actuación denominado “*gender mainstreaming*” o transversalidad de la perspectiva de género. La transversalidad de la perspectiva de género supone la incorporación del enfoque de género como una herramienta común para el diseño, la ejecución y la evaluación de las políticas públicas, cualquiera que sea el ámbito de aplicación o el contenido de las mismas. La incorporación de una perspectiva de género exige un examen de la sociedad en su totalidad y que se visibilicen y analicen los fundamentos, causas y estructuras de la desigualdad. Por consiguiente, la atención no enfoca solamente a las mujeres y a su condición jurídica y social, sino que se dirige a reorganizar las instituciones y a adoptar decisiones políticas y económicas a favor de la igualdad de género que afectan a la sociedad en su conjunto<sup>23</sup>.

Más tarde, El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) define en el año 1997 la incorporación de la perspectiva de género como:

*“El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad [sustantiva] entre los géneros”<sup>24</sup>.*

Según esto, la igualdad de género es el objetivo de desarrollo general y a largo plazo, mientras que la incorporación de una perspectiva de género es un conjunto de enfoques específicos y estratégicos, así como procesos técnicos e institucionales que se adoptan para alcanzar este objetivo.

Los elementos comunes y claves que nos ayudan a entender qué es transversalizar la perspectiva y para qué sirven son, entre otros:

- ✓ Romper estereotipos y prejuicios basados en el sexo.
- ✓ Visibilizar las circunstancias vitales de las mujeres.
- ✓ Tener una visión más amplia y ajustada de la realidad.
- ✓ Garantizar un enfoque de derechos en los proyectos.

---

<sup>22</sup> Véase la declaración completa en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>

<sup>23</sup> Definición extraída de la siguiente

web:[https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/internacional/onu/confemujer\\_2.htm](https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/internacional/onu/confemujer_2.htm)

<sup>24</sup> Definición extraída de la siguiente web: <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>

- ✓ Apostar por la justicia social.
- ✓ Adaptar y distribuir más equilibradamente los recursos entre mujeres y hombres.
- ✓ Mejora la calidad y el impacto de los programas y proyectos.

### 1.3 MARCO TEÓRICO

#### 1.3.1 Enfoque de Género En Desarrollo (GED).

Este enfoque es asumido a partir de los años 80 como una forma de superación del Enfoque de Mujeres en Desarrollo (MED). El enfoque MED, nació en los 70 y tuvo por objetivo integrar a las mujeres de una manera funcional a una estrategia de desarrollo dada, es decir, el desarrollo necesita a las mujeres. Para esto pone el énfasis en el papel productivo de las mujeres entendiendo su subordinación por su exclusión del mercado. Tiende a considerar a las mujeres aisladamente, buscando soluciones parciales y señalando sus necesidades a través de intervenciones específicas o en proyectos con un "componente de mujer". Estas acciones han estado mayoritariamente enmarcadas en enfoques tradicionales reforzando sus roles genéricos sin cuestionar la división social del trabajo<sup>25</sup>.

La mayoría de las políticas de desarrollo no han tomado en cuenta las desigualdades de poder entre mujeres y hombres, situación que coloca a las mujeres en desventaja para acceder a los beneficios del desarrollo. Este fue el punto de partida de las reflexiones en el ámbito del desarrollo al debatir sobre la subordinación de las mujeres y su relación con los procesos y metas del desarrollo, dando origen a mediados de los 80 a la corriente GED y a la definición de una serie de herramientas y metodologías para la planificación.

Las principales propuestas del Enfoque GED, según Carmen Cruz<sup>26</sup> son que:

- Parte del reconocimiento de la relación subordinada de las mujeres como consecuencia del análisis de las relaciones entre mujeres y hombres en situaciones determinadas y teniendo en cuenta otras posiciones vitales tales como la pertenencia a un grupo social, étnico, de edad, etc.
- Promueve la eficiencia y la identificación de las oportunidades para mejorar la redistribución de género y la equidad en las políticas, proyectos y programas de desarrollo.
- Implica que las necesidades de las mujeres dejen de ser analizadas aisladamente para ser parte integrante de un análisis de las relaciones de género en los hogares, en la comunidad y en las instituciones.

---

<sup>25</sup> CRUZ. C (1999): Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, Vitoria-Gasteiz.

<sup>26</sup> Idem anterior.

- Se busca el "empoderamiento" de las mujeres y de los colectivos en desventaja incluyendo la satisfacción de las necesidades prácticas de género para asegurar la alimentación, vivienda, agua y autosuficiencia económica.
- Cuestiona el modelo de desarrollo dominante, reclamando un desarrollo humano, sostenible y equitativo.
- Busca la superación de las desigualdades estructurales a través del poder de movilización de la comunidad.
- Considera que tanto mujeres como hombres deben participar en la identificación, diseño y ejecución de sus propios proyectos sociales.

### 1.3.2 Enfoque de derechos humanos:

En el ámbito del desarrollo, incorporar el enfoque basado en los derechos humanos supone trabajar bajo un marco estratégico guiado y alineado con los instrumentos de derecho tanto a nivel internacional como nacional. Desde el punto de vista operacional, el enfoque de derechos humanos está orientado a la promoción y la protección de los derechos humanos.

Su propósito es analizar las desigualdades que se encuentran en el centro de los problemas de desarrollo y corregir las prácticas discriminatorias y el injusto reparto del poder que obstaculizan el progreso en materia de desarrollo<sup>27</sup>.

A grandes rasgos podemos decir que aplicar el enfoque de derechos humanos en desarrollo, supone tener en cuenta que los derechos humanos son prioridad política, que existen titulares de derechos, obligaciones y responsabilidades y que se debe aplicar en todas las fases de programación, como se puede ver en la siguiente imagen:

---

<sup>27</sup> Para ampliar información véase: Preguntas frecuentes sobre el enfoque de derechos humanos en la cooperación para el desarrollo (2006). Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los derechos humanos. Disponible en: <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQsp.pdf>



**Fuente:** Elaboración propia en base al documento *Preguntas frecuentes sobre el enfoque de derechos humanos en la cooperación para el desarrollo*, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los derechos humanos.

### 1.3.3 Enfoque de Desarrollo Humano Sostenible:

El Desarrollo Humano es un paradigma promovido desde el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) que representa una perspectiva alternativa que busca abarcar todos los aspectos del desarrollo, desde un enfoque multidimensional, crítico, interdisciplinario y pragmático<sup>28</sup>. El Desarrollo Humano es un paradigma de desarrollo que va mucho más allá del aumento o la disminución de los ingresos de un país. Comprende la creación de un entorno en el que las personas puedan desarrollar su máximo potencial y llevar adelante una vida productiva y creativa de acuerdo con sus necesidades e intereses. Las personas son la verdadera riqueza de las naciones. Por lo tanto, el desarrollo implica ampliar las oportunidades para que cada persona pueda vivir una vida que valore. El desarrollo es entonces mucho más que el crecimiento económico, que constituye sólo un medio, aunque muy importante, para que cada persona tenga más oportunidades<sup>29</sup>.

<sup>28</sup> Escuela virtual del PNUD. Para mayor información véase: <http://www.escuelapnud.org/porta/es/inicio/87-sobre-la-escuela-virtual/cursos/108-curso-en-debates-actuales-del-desarrollo-humano.html>

<sup>29</sup> Definición extraída de: <http://desarrollohumano.org.gt/desarrollo-humano/concepto/>

El instrumento de medición clave del desarrollo humano en los países es el Índice de Desarrollo Humano (IDH). Éste se creó para hacer hincapié en que las personas y sus capacidades deben ser el criterio más importante para evaluar el desarrollo de un país, complementando la visión tradicionalista de que el crecimiento económico por sí solo evalúa el desarrollo de un país. El IDH también puede usarse para cuestionar las decisiones normativas nacionales, comparando cómo dos países con el mismo nivel de Ingreso Nacional Bruto (INB) per cápita obtienen resultados diferentes en materia de desarrollo humano. Estos contrastes pueden impulsar el debate sobre las prioridades normativas de los Gobiernos<sup>30</sup>.

Asimismo, existen otro instrumento de medición complementario al IDH que es el Índice de Desigualdad de Género (IDG) y que sirve para medir la disparidad de género mediante una medida compuesta que permite capturar la pérdida de logros dentro de un país debido a desigualdad de género. Utiliza tres dimensiones: salud reproductiva, empoderamiento, y participación en el mercado de trabajo. Este índice fue introducido en el Informe de Desarrollo Humano 2010, 20ª edición, por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) como una medida experimental para remediar falencias de los indicadores anteriores, el Índice de Desarrollo del Género (IDG) y el Índice de Potenciación de Género (IPG), ambos introducidos en el Informe de Desarrollo de 1995.

Para ampliar más información sobre el estado del IDH y del IDG a nivel mundial y nacional por países, es importante referirse al Informe de desarrollo humano. Por ejemplo, el Informe mundial de desarrollo humano 2016<sup>31</sup> plantea dos cuestiones fundamentales: quién ha quedado atrás en los progresos del desarrollo humano y cómo y por qué ha sucedido esto. Hace hincapié en que son las personas pobres, marginadas y los grupos vulnerables, tales como las minorías étnicas, los pueblos indígenas, las personas refugiadas y las migrantes, quienes han quedado más atrás. Entre los obstáculos al universalismo cabe citar las privaciones y desigualdades, la discriminación y la exclusión, los valores y las normas sociales, así como los prejuicios y la intolerancia. El Informe también señala con claridad las distintas barreras de género que se refuerzan mutuamente y que niegan a muchas mujeres las oportunidades y el empoderamiento necesarios para desarrollar al máximo el potencial de sus vidas<sup>32</sup>. Para avanzar hacia el logro del desarrollo humano universal es necesario conocer y entender los factores y la dinámica de marginación de los grupos, que inevitablemente varían entre países y regiones. Es posible lograr el desarrollo humano universal en la práctica, pero primero deben superarse los principales obstáculos y formas de exclusión.

---

<sup>30</sup> Para ampliar información, véase: <http://hdr.undp.org/en/2016-report>

<sup>31</sup> Disponible en: [http://hdr.undp.org/sites/default/files/HDR2016\\_SP\\_Overview\\_Web.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/HDR2016_SP_Overview_Web.pdf)

<sup>32</sup> Presentación de Helen Clark, Administradora del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, pag iii del Informe desarrollo Humano 2016, PNUD.

Asimismo, si queremos que el desarrollo humano sea sostenible, el mismo deberá tener en cuenta una visión del conflicto capital-vida, incorporando criterios de análisis no solo ligados al ecologismo y los límites del planeta, la sobreexplotación de los recursos naturales, los efectos del cambio climático o los derechos de las futuras generaciones sino también deberá poner el foco en la economía feminista y sus propuesta para valorar los cuidados e incidir en la distribución inequitativa tanto del trabajo remunerado como del no remunerado entre hombres y mujeres<sup>33</sup>.

De esta forma los diferentes enfoques de género en desarrollo, derechos humanos y desarrollo humano sostenible se relacionan entre sí al compartir objetivos y estrategias, pero también se complementan para fortalecer un marco de enfoques a la hora de programar y diseñar intervenciones en el campo del desarrollo. Asegurar el abordaje de la perspectiva de género en los programas y proyectos de las organizaciones que trabajan en cooperación internacional y educación para el desarrollo implica asegurar que los tres enfoques estén muy presentes, y que las acciones de desarrollo que pongan en marcha se dirijan y estén comprometidas con la reducción de las desigualdades e inequidades vinculadas al género y que promuevan y garanticen el cumplimiento y el goce de los derechos humanos de las mujeres.

---

<sup>33</sup> Para ampliar información sobre economía feminista y sostenibilidad de la vida, véase: <http://www.economiccritica.net/?p=539>



## 2.1 ANTECEDENTES

Este diagnóstico se inserta en el marco de la implementación del proyecto **“No es cuestión de números sino de igualdad: La perspectiva de género en proyectos sociales”** financiado por AEXCID e implementado por Fundación Mujeres durante el año 2017 y cuyo fin último es contribuir a “una ciudadanía global que promueve el desarrollo humano con perspectiva de género”. Este proyecto se ha propuesto dar respuesta a una de las principales preocupaciones y necesidades detectadas por los agentes educativos y profesionales a los que se dirige el proyecto: el fortalecimiento de entidades y equipo técnico y/o docente para la incorporación de la perspectiva de género en las intervenciones sociales.

De forma muy particular, este diagnóstico tiene sus antecedentes en la problemática detectada en el diagnóstico de género entre las ONGD que integran la Coordinadora de ONGD de Extremadura elaborado el año 2014<sup>34</sup>. Entre las principales conclusiones de aquel diagnóstico se destacaba que las ONGD consultadas<sup>35</sup> manifestaban especial sensibilidad al género en sus proyectos y organizaciones (38% de las mismas con Plan de Igualdad, un 80% tenía personal formado en género, 40% de ellas consideraba la Equidad de Género como prioridad medio-alta). Sin embargo, se esbozaba como un reto la transversalización real del enfoque de género en los proyectos y se recomendaba, entre otros aspectos, poner en marcha acciones a nivel técnico: *“para evitar que el género se “evapore” es necesario también un manejo técnico que permita aterrizar la apuesta por el género en objetivos concretos, indicadores reales y medibles y acciones específicas”*<sup>36</sup>.

De forma concreta, este diagnóstico se deriva de la recomendación del diagnóstico de la CONGDEX relativa a *“incorporar la perspectiva de género en proyectos desde una mirada transversal y transformadora que permita dotarse de herramientas para incorporar el enfoque GED en los proyectos y superar el enfoque MED”*<sup>37</sup>. Asimismo, es importante resaltar que el diagnóstico de la CONGDEX visibilizó que tan solo 7 ONGD de las 22 consultadas, lo que representaba el 32%, desarrollaban en el momento de la consulta proyectos específicos en materia de equidad de género y/o empoderamiento de las mujeres. Sin embargo, 18 de 22 ONGD, es decir, el 82%, sí afirmaron integrar “contenidos de género” en sus proyectos. De este modo, claramente podemos observar que, a pesar de las intenciones, en la práctica no se estaban garantizando que mujeres y hombres se beneficien de forma equivalente de los efectos positivos que las intervenciones producen, ni se estaban desarrollando proyectos destinados a mejorar las condiciones de vida de las mujeres y reducir las brechas de desigualdad y garantizando el cumplimiento de derechos.

---

<sup>34</sup> Véase: <http://congdexextremadura.org/conclusiones-diagnostico-de-genero-2014/>

<sup>35</sup> Se consultaron un total de 22 ONGD.

<sup>36</sup> Página 13, capítulo 2.3 de recomendaciones del resumen ejecutivo del documento de diagnóstico de género de las organizaciones que integran la coordinadora de ONGD de Extremadura.

<sup>37</sup> Ídem anterior.

El acercamiento y la relación de Fundación Mujeres con profesionales del tercer sector (ONGD y colectivos que trabajan en materia de CI y EpD), ha permitido identificar el compromiso y preocupación de estos agentes por contribuir de una forma eficaz a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Las conversaciones y reuniones formales e informales o los trabajos realizados con éstos equipos, nos muestran que más allá de las exigencias de los mandatos legales en materia de igualdad de género que afectan a sus ámbitos profesionales, comprenden la importancia de un adecuado abordaje en su contexto profesional, sintiéndose comprometidos/as y con el convencimiento de que la estrategia para mejorar el empoderamiento de las mujeres y lograr la igualdad de género tanto a nivel local como global exige un adecuado análisis e incorporación de perspectiva de género en todas las fases del ciclo de proyectos.

Sin embargo, dichos agentes han verbalizado y/o demostrado dificultades para transversalizar la perspectiva de género de forma adecuada en los proyectos de cooperación Internacional y de EpD que desarrollan, ya sea por falta de recursos, herramientas, experiencia previa en la materia o bien por falta de priorización de la temática en sus organizaciones.

De este modo, en el marco de la fase de formulación del proyecto “No es cuestión de números sino de igualdad: La perspectiva de género en proyectos sociales”, Fundación Mujeres realizó en el año 2016 una encuesta participativa entre las ONGD presentes en el territorio extremeño para conocer su percepción sobre la utilidad y su interés por participar en la propuesta. Prácticamente la totalidad de las ONGD socias de la CONGDEX (48), así como otras con las que Fundación Mujeres tiene relación, fueron consultadas e informadas sobre el proceso de trabajo. Se les facilitó información del proceso junto a un cuestionario en línea<sup>38</sup> en el que podían realizar sugerencias y propuestas para incluir en el proceso de trabajo previsto. Como resultado de este proceso consultivo, 18 de las organizaciones consultadas manifestaron que les parecía útil y tenían interés por participar en este diagnóstico. En la siguiente fase se pidió a las ONGD que enviaran su compromiso de participación vía una nota formal. Tan solo 12 de las 18 lograron enviar su carta de compromiso de participación.

Una vez comenzado el proyecto, y como primer paso, se contactó con las 12 organizaciones que habían enviado su compromiso de participación, así como con otras organizaciones que en espacios informales habían mostrado interés en el diagnóstico. Finalmente, este diagnóstico contó con la participación voluntaria de 13 organizaciones que respaldaron la utilidad y pertinencia de la iniciativa, comprometiéndose a participar activamente en todas las fases y espacios desarrollados en el marco del mismo.

---

<sup>38</sup> Si se desea ver el cuestionario en línea por favor véase:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc8vdY7pW0ea9s8Ow0ueeOKPws4NZiQGfEpHrMk8VfWI2auWQ/viewform?c=0&w=1>

## 2.2 OBJETIVO

El presente diagnóstico tiene como objetivo general profundizar sobre los retos y las dificultades concretas que enfrentan las ONGD y colectivos extremeños que desarrollan proyectos de Cooperación Internacional y Educación para el Desarrollo (en adelante CI y EpD) para abordar el género en los proyectos y programas que implementan.

Es importante acotar el objeto de estudio del presente diagnóstico. Lo que se pretende no es hacer un análisis exhaustivo sobre cómo se aborda la igualdad de género a nivel institucional, ya que este aspecto ya se analizó en el diagnóstico de la CONGDEX del 2014, sino más bien analizar, a través de diversos criterios, cómo las ONGD participantes en el diagnóstico están transversalizando la perspectiva de género en las distintas fases del ciclo de proyectos.

Para ello trataremos de analizar si los retos de la transversalización radican en la falta de formación del personal encargado de proyectos, en el uso y manejo de herramientas técnicas de planificación con enfoque de género o en la débil visión estratégica o apuesta real tanto de las juntas directivas o patronatos, como del personal técnico por contribuir a la igualdad real y sustantiva, entre otros aspectos.

Este diagnóstico tiene como objetivo secundario articular un documento de recomendaciones prácticas sobre cómo incorporar la perspectiva de género en los programas y proyectos que pueda servir de guía orientativa para hacer un aporte concreto a la igualdad sustantiva o real de las mujeres, a través de los proyectos. Asimismo, el análisis resultante de este diagnóstico servirá como base para la selección de contenidos de un plan futuro de formación en igualdad de género específico para ONGD con presencia en Extremadura, con el objetivo de fortalecer capacidades del personal de las ONGD en transversalización de género.

## 2.3 METODOLOGÍA

El presente diagnóstico se ha realizado utilizando una metodología mixta característica de las investigaciones de tipo social. La misma se compone de una serie de etapas o pasos lógicos que nos permitirán llegar al corazón de este diagnóstico y entender cuáles son los problemas o las trabas que enfrentan las ONGD y colectivos extremeños para incorporar la perspectiva de género en los programas y proyectos de cooperación y de EpD que implementan.

En este diagnóstico participaron las siguientes organizaciones:

**Organismos de No Gubernamentales de Desarrollo y colectivos<sup>39</sup> participantes en el diagnóstico**

Asamblea de Cooperación por la Paz (ACPP)

Asociación de Derechos Humanos de Extremadura (ADHEX)

Asociación Extremeña de Comunicación Social (AECOS)

Asociación Taller Educación en Valores Alternativos.  
Colectivo Cala.

Asociación de Mujeres Malvaluna

Asociación Paz con Dignidad

Coordinadora de ONGD de Extremadura (CONGDEX)

Federación de Municipios y Provincias de Extremadura  
(FEMPEX)

Fundación Atabal para la Cooperación al Desarrollo

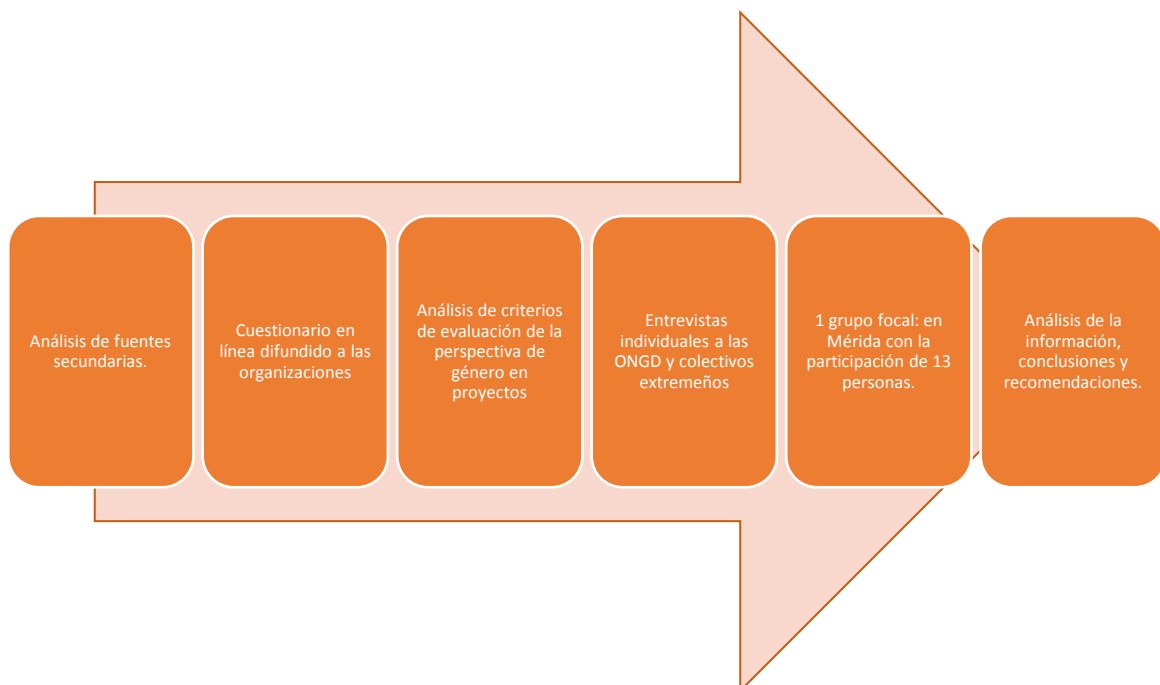
Fundación Paz y Solidaridad, Gregorio Morán

Movimiento Extremeño por la Paz (MEP)

ONGAWA, Ingeniería para el desarrollo humano

Solidaridad con Guinea Bissau (SOGUIBA)

A continuación, se presenta un diagrama que explica la secuencia de la metodología utilizada para este diagnóstico:



<sup>39</sup> Dado que de las organizaciones participantes solamente FEMPEX no se constituye como ONGD, a partir de este momento y para hacer más fluida la redacción y facilitar la lectura del análisis de los datos nos referiremos al término “ONGD” para hacer referencia a las ONGD y otras organizaciones y colectivos extremeños que desarrollan proyectos de Cooperación Internacional y Educación para el Desarrollo que han participado en el diagnóstico.

### 2.3.1 Fuentes secundarias

Se han revisado guías, informes y publicaciones, entre las que se destacan:

- Diagnóstico de género de las organizaciones que integran la Coordinadora de ONGD de Extremadura (2014)<sup>40</sup>.
- La “Guía de evaluación de programas y proyectos con perspectiva de género, derechos humanos e interculturalidad” de ONU Mujeres (2014).
- La “Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en programas y proyectos” de Emakunde.
- La Guía para incorporar el enfoque de género en la planificación de políticas sociales de la Junta de Andalucía.
- Otros, referidos en la sección de bibliografía consultada.

### 2.3.2 Fuentes primarias

#### 2.3.2.1 Cuestionario en línea

Como primer paso dentro de la recolección de fuentes primarias para el diagnóstico de profundización sobre las dificultades y los retos concretos a los que se enfrentan las ONGD para transversalizar la perspectiva de género en programas y proyectos, se diseñó la **herramienta número 1: “El cuestionario en línea”**.

El objetivo principal del cuestionario fue determinar las dificultades que las ONGD se encuentran en cada una de las distintas fases del ciclo de proyectos para incorporar la perspectiva de género, así como el uso de herramientas concretas para garantizar la perspectiva de género en cada una de las fases del ciclo de proyectos.

El cuestionario fue creado en *google drive* y fue compartido en forma de encuesta con las personas que las ONGD designaron para su llenado. El tiempo que se dio a las organizaciones para completarlo y enviarlo a Fundación Mujeres fue inicialmente de 10 días hábiles desde su distribución, ya que su llenado en línea en principio no implicaría más de 10-15 minutos. Sin embargo, algunas organizaciones tardaron más de tres meses en responder.

El cuestionario contuvo 46 preguntas organizadas en 2 bloques diferentes<sup>41</sup>:

1. Bloque general: con preguntas institucionales sobre el personal, marcos orientativos, conformación de la junta directiva o patronatos, etc.
2. Bloque del ciclo de proyectos:
  - 2.1. Fase de identificación o análisis.
  - 2.2 Fase de formulación o planificación.
  - 2.3. Fase de ejecución y seguimiento.

---

<sup>40</sup> Disponible en: <http://congdeextremadura.org/conclusiones-diagnostico-de-genero-2014/>

<sup>41</sup> Si desea ver el cuestionario puede dirigirse al Anexo 1. Cuestionario en línea

#### 2.4. Fase de evaluación.

Para su llenado, se proporcionó a las organizaciones una serie de Instrucciones previas que las personas designadas por las ONGD para completar el cuestionario debían tener en cuenta:

- Tener a mano la composición de la Junta directiva.
- Conocer las políticas institucionales.
- Llevar a cabo un sondeo breve y rápido sobre si el personal de su organización (para las ONGD con sede en otras comunidades autónomas, solamente hacer el sondeo en la delegación de Extremadura) está o no formado en igualdad de género.
- Hacer un sondeo breve y rápido sobre si el personal (para las ONGD con sede en otras comunidades autónomas, solamente hacer el sondeo en la delegación de Extremadura) cuenta o no con experiencia laboral sobre cómo transversalizar la perspectiva de género en el ciclo de proyectos.

Para la cumplimentación del cuestionario se ofreció apoyo vía electrónica o telefónica.

##### *2.3.2.2 Análisis de proyectos*

Como segundo paso dentro de la recolección de información en fuentes primarias para el diagnóstico, se diseñó la **herramienta número 2: “Ficha de criterios de evaluación de la integración perspectiva género en proyectos”**. El objetivo de esta herramienta fue hacer una evaluación del grado de integración de la perspectiva de género en un proyecto de EPD o de cooperación de las ONGD participantes en el diagnóstico.

Para ello, la ficha de evaluación se diseñó haciendo una adaptación simplificada de diversas herramientas de evaluación de la perspectiva de género en proyectos, tales como la “Guía de evaluación de programas y proyectos con perspectiva de género, derechos humanos e interculturalidad” de ONU Mujeres (2014)<sup>42</sup>, la “guía metodológica para integrar la perspectiva de género en programas y proyectos” de Emakunde<sup>43</sup> o la Guía para incorporar el enfoque de género en la planificación de políticas sociales de la Junta de Andalucía<sup>44</sup>.

---

<sup>42</sup> Disponible en versión electrónica en:

<http://www.unwomen.org/~media/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2014/Gu%C3%ADa%20de%20Evaluaci%C3%B3n%20de%20Programas%20ONU%20Mujeres%20-%20ESP%20pdf.pdf>

<sup>43</sup> Disponible en versión electrónica en: [http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-](http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-publicac/es/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/adjuntos/guia_genero_es.pdf)

[publicac/es/contenidos/informacion/pub\\_guias/es\\_emakunde/adjuntos/guia\\_genero\\_es.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-publicac/es/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/adjuntos/guia_genero_es.pdf)

<sup>44</sup> Disponible en versión electrónica en:

[http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/publicacion/17/01/Gui%CC%81a%20Genero%20CIPS\\_v4.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/publicacion/17/01/Gui%CC%81a%20Genero%20CIPS_v4.pdf)

Así, los proyectos se evaluaron conforme a 26 criterios<sup>45</sup> distribuidos entre las cuatro fases del ciclo de proyectos de la siguiente forma:

Fase en el ciclo de proyectos	Número de criterios	Valoración general para cada criterio	Observaciones
1. Fase justificación y diagnóstico.	12 criterios	Sí/No/Parcialmente	Observaciones
2. Fase formulación o planificación.	6 criterios	Sí/No/Parcialmente	Observaciones
3. Fase ejecución y seguimiento.	6 criterios	Sí/No/Parcialmente	Observaciones
4. Fase de evaluación.	2 criterios	Sí/No/Parcialmente	Observaciones
<b>Observaciones generales</b>			

### 2.3.2.3 Entrevistas individuales

Como tercer paso dentro del diagnóstico, se diseñó la **herramienta número 3: “Entrevista individualizada a las ONGD”**<sup>46</sup>. El objetivo principal de esta herramienta fue servir de guía para las entrevistas individualizadas o grupales al personal de las ONGD participantes en el diagnóstico, ofreciendo una serie de preguntas semiestructuradas para determinar las dificultades que las ONGD se encuentran en cada una de las distintas fases del ciclo de proyectos para incorporar la perspectiva de género. Estas entrevistas se hicieron una vez que se aplicaron las herramientas 1 y 2, con el objetivo de que las mismas contuviesen una serie de preguntas más individualizadas a cada ONGD para aclarar o corroborar información con base a los hallazgos que resultaron del cuestionario en línea y del análisis de los proyectos. Asimismo, las entrevistas también dieron la posibilidad de hacer preguntas más específicas relacionadas con las fases de ejecución, seguimiento y evaluación de los proyectos.

A diferencia del cuestionario online y la ficha de evaluación, con las entrevistas, Fundación Mujeres pudo conocer de primera mano, ciertos aspectos más directamente relacionados con los sectores y áreas en los que trabaja cada organización y cómo ven, desde su experiencia de trabajo y su apuesta institucional, el trabajo por la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres.

Las entrevistas se solicitaron con personal técnico o directivo de las ONGD pero que estuviese directamente implicado en todas las fases del ciclo de proyectos. Las mismas tuvieron una duración aproximada de 1 hora y fueron grabadas.

<sup>45</sup> Para ampliar información, véase Anexo 1. Ficha de criterios de evaluación de la integración perspectiva género en proyectos.

<sup>46</sup> Para ampliar más información y ver ejemplos de las preguntas que se realizaron a las organizaciones, véase el anexo 2, Ejemplo de entrevista individualizada a una ONGD.

#### 2.3.2.4 Grupo focal

Para el levantamiento de información de fuentes primarias, se diseñó la **herramienta número 4: “Grupo focal con las ONGD extremeñas sobre percepciones de los compromisos y apuestas reales por la igualdad de género”**.

El objetivo del grupo focal fue generar un espacio de reflexión conjunto entre las ONGD sobre una de las principales preocupaciones y necesidades detectadas por los profesionales de ONGD de la comunidad de Extremadura: la incorporación de la perspectiva de género en las intervenciones sociales.

El grupo focal complementó la información levantada con las herramientas 1, 2 y 3 ya que generó un espacio donde las organizaciones tuvieron la oportunidad de compartir sus reflexiones mediante un debate grupal en torno al tema de la perspectiva de género en los proyectos de EpD y cooperación.

Se diferenció de la entrevista individualizada que se sostuvo con las ONGD, en que el grupo integrado por 13 personas, articuló la discusión grupal entorno a una conversación en la que el equipo investigador de Fundación Mujeres, casi no intervino, salvo para hacer un ejercicio de presentación de las personas participantes y para delimitar la temática con tres preguntas orientadoras, que fueron las siguientes:

1. ¿Existe un compromiso real, tanto de los órganos de decisión de las ONGD, como del personal técnico para incorporar la perspectiva de género, en los programas y proyectos que implementan?
2. Las ONGD presentes en territorio extremeño, ¿Hacen una apuesta real por....?:
  - La reducción de las desigualdades y discriminaciones de género que afectan a las mujeres (acceso igualitario a derechos fundamentales como la educación, la salud, el empleo, etc)
  - La minimización y/o erradicación de las violencias –directas o indirectas- de género que viven las mujeres.
  - El empoderamiento de las mujeres.
3. Si las ONGD y demás actores en la región hacen esfuerzos por integrar la perspectiva de género, ¿qué es lo que está fallando?
  - Las prioridades de las organizaciones versus la transversalidad.
  - La Sociedad.
  - Los instrumentos de financiación de los proyectos.
  - Los conocimientos del personal.
  - Los tiempos.
  - Otros.

Para garantizar la recolección de toda la información el grupo focal fue grabado. Asimismo, se colocaron papelones en blanco debajo de cada pregunta orientadora para ir recogiendo los aportes de las organizaciones, facilitar la organización de las ideas y visualizar los aportes en aras de evitar la repetición y generar discursos sobre las respuestas dadas<sup>47</sup>.

## 2.4 RESULTADOS SEGÚN FASE DEL CICLO DE PROYECTOS

La interrelación de los criterios analizados en las distintas fases del ciclo de proyectos es clave para asegurar éxito en la contribución real a la igualdad de género. Tal y como se cita en el manual del PNUD de planificación, seguimiento y evaluación de los resultados de desarrollo<sup>48</sup>: *“Una buena planificación, combinada con un seguimiento y una evaluación eficaces, pueden desempeñar un rol importante para mejorar la eficacia de los programas y proyectos de desarrollo. Una buena planificación nos ayuda a concentrarnos en los resultados que importan, mientras que el seguimiento y la evaluación nos ayudan a aprender de los éxitos y retos pasados y a tomar decisiones con conocimiento de causa, de manera que las iniciativas actuales y futuras sean más capaces de mejorar la vida de la gente y ampliar sus posibilidades de elección”*.

El análisis y la perspectiva de género puede y debe integrarse en todas las etapas del ciclo del proyecto, aunque conviene asegurarse de que está presente desde los inicios del mismo, es decir, desde el momento de la identificación y subsiguiente formulación de los proyectos. Ello asegura que desde el principio el proyecto será sensible a las diferentes maneras en que mujeres y hombres experimentan los problemas según los diferentes roles que la sociedad les asigna y al hecho de que tienen, por tanto, necesidades, oportunidades y limitaciones específicas en función del sexo al que pertenecen<sup>49</sup>.

Este diagnóstico se ha realizado con la participación principalmente de personal técnico de las organizaciones. De las 13 organizaciones que participaron en el diagnóstico, el 77% (10 ONGD) designó a personal técnico para participar en el diagnóstico y sólo el 23% restante (3 ONGD) participó a través de su personal directivo. Ninguna de las organizaciones designó personal voluntario para participar en el diagnóstico, tal y como se puede ver en el siguiente gráfico:

---

<sup>47</sup> Para ampliar información, véase Anexo 3: Informe del grupo focal con ONGD.

<sup>48</sup> PNUD (2009): Manual del PNUD de planificación, seguimiento y evaluación de los resultados de desarrollo. Disponible en versión electrónica en:

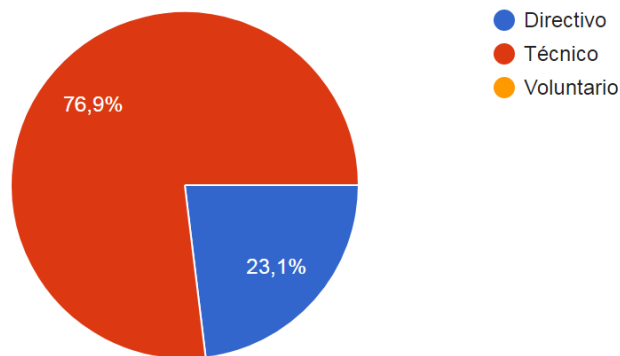
[http://web.undp.org/evaluation/handbook/spanish/documents/manual\\_completo.pdf](http://web.undp.org/evaluation/handbook/spanish/documents/manual_completo.pdf)

<sup>49</sup> Cruz Roja (2007): Guía sobre el enfoque de género en la intervención social. Disponible en:

[http://www.cruzroja.es/pls/portal30/docs/PAGE/2006\\_3\\_IS/BIBLIOTECA/MANUAL%20DE%20G%C9NERO.PDF](http://www.cruzroja.es/pls/portal30/docs/PAGE/2006_3_IS/BIBLIOTECA/MANUAL%20DE%20G%C9NERO.PDF)

## Nivel de la persona que responde el cuestionario

13 respuestas



**Gráfico N°1: Porcentaje de ONGD según nivel de la persona que responde el cuestionario.**

A través de las diferentes actividades y técnicas de recogida de información aplicadas, se ha indagado acerca de un total de **28 criterios de análisis**, organizados en torno a cinco bloques temáticos, de los cuales, el primero se refiere al posicionamiento general de la organización respecto a la igualdad de género, y los cuatro restantes se refieren a las cuatro fases que habitualmente se distinguen en el ciclo de los proyectos, tal como se muestra en la siguiente tabla:

BLOQUE TEMÁTICO	CRITERIOS DE ANÁLISIS
Posicionamiento general de la entidad respecto a la igualdad de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El compromiso con la igualdad de género como uno de los criterios generales de actuación de la entidad.</li> <li>• Existencia de medidas, planes o protocolos dirigidos a abordar de manera formal los posibles desequilibrios por sexo en el seno de las organizaciones.</li> <li>• Presencia y participación equilibrada de las mujeres en los órganos de dirección de las organizaciones.</li> </ul>
Fase de identificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción de las ONGD sobre el grado en que sus proyectos dan respuesta a la realidad específica de las mujeres.</li> <li>• Inclusión explícita del marco normativo y programático de la igualdad entre mujeres y</li> </ul>

	<p>hombres en las referencias al contexto legal del proyecto.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilización de datos desagregados por sexo en el análisis de la realidad de partida.</li> <li>• Inclusión del análisis de las relaciones de género y del acceso y control de los recursos por sexo en el ámbito de intervención del proyecto.</li> <li>• Identificación de organizaciones o grupos que puedan contribuir a la integración de la perspectiva de género en las actuaciones.</li> <li>• Utilización de herramientas que permitan integrar la perspectiva de género en la identificación de problemas.</li> <li>• Identificación de las necesidades específicas de mujeres y hombres en el ámbito de actuación del proyecto.</li> <li>• Identificación de las necesidades prácticas e intereses estratégicos de género de las mujeres en el ámbito de intervención del proyecto.</li> </ul>
<p>Fase de formulación o diseño</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inclusión de objetivos de igualdad entre los objetivos generales y específicos del proyecto y determinación clara y cuantificable de resultados esperados en relación con los objetivos de igualdad.</li> <li>• Definición expresa de actividades dirigidas a conseguir los objetivos y resultados esperados en materia de igualdad</li> <li>• Asignación expresa y suficiente de recursos materiales y humanos a los objetivos y actuaciones a favor de la igualdad.</li> <li>• Inclusión de elementos dirigidos a garantizar el acceso de las mujeres a las actividades del proyecto.</li> <li>• Participación en el proyecto de organizaciones o grupos que puedan contribuir a la integración de la perspectiva de género en las actuaciones.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuantificación y definición del perfil de mujeres destinatarias del proyecto</li> </ul>
<p>Fase de ejecución o implementación y seguimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación de personas con formación y experiencia en género e igualdad de oportunidades en el equipo encargado de ejecutar el proyecto y de su gestión y seguimiento económicos.</li> <li>• Inclusión de indicadores precisos que reflejen la situación diferenciada de mujeres y hombres y su evolución en el marco del seguimiento del proyecto.</li> <li>• Inclusión de directrices claras para el seguimiento económico del proyecto entorno al porcentaje del presupuesto que debe asignarse a la igualdad.</li> <li>• Consideración de las cargas de trabajo y responsabilidades familiares de las mujeres a la hora de organizar las actividades del proyecto y respuesta a obstáculos a la participación no previstos no previstas en el diseño del proyecto.</li> <li>• Inclusión en los informes periódicos y finales de contenidos sobre los avances e impactos diferenciados en mujeres y hombres.</li> <li>• Utilización herramientas que permitan recoger y disponer de información relevante para la evaluación de resultados e impacto del proyecto en materia de igualdad.</li> <li>• Utilización de una comunicación no sexista e incluyente.</li> </ul>
<p>Fase de evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación de personas con formación y experiencia en género e igualdad de oportunidades en el equipo encargado de la evaluación, tanto interna como externa, del proyecto.</li> <li>• Inclusión de indicadores de género entre los indicadores de evaluación del proyecto.</li> <li>• Inclusión entre los contenidos de los informes finales del análisis del cumplimiento de objetivos en materia de igualdad y de recomendaciones sobre cómo mejorar la respuesta de los proyectos futuros a las</li> </ul>

	<p>desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito de actuación de la ONGD.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Permeabilidad de la ONGD a las enseñanzas de la evaluación sobre la inclusión de la perspectiva de género en las intervenciones.</li> </ul>
--	---

A continuación, presentamos los resultados respecto a los diferentes bloques criterios de análisis señalados.

2.4.1 Bloque 1.- Posicionamiento general de la entidad respecto a la igualdad de género  
 A modo introductorio, presentaremos cómo las organizaciones participantes en el diagnóstico cumplen o no a nivel institucional con **tres criterios básicos** relacionados con la igualdad de género.

Posicionamiento institucional respecto a la igualdad:	Sí	No	
El compromiso con la igualdad de género como uno de los criterios generales de actuación de la entidad.	46%	54%	
Existencia de medidas, planes o protocolos dirigidos a abordar de manera formal los posibles desequilibrios por sexo en el seno de la organización.	38.5%	61.5%	
Presencia y participación equilibrada de las mujeres en los órganos de dirección de la organización.	<40%	40% - 60%	>60%
	8%	46%	46%

Sabemos que este análisis es bastante limitado, pero nuevamente subrayamos que el objetivo del presente diagnóstico es centrarse de forma directa en cómo se está transversalizando la perspectiva de género en las distintas fases del ciclo de proyectos y no tanto en la igualdad a nivel institucional.

De este modo, a continuación, se presentan los tres criterios evaluados y las respuestas obtenidas.

**El compromiso con la igualdad de género como uno de los criterios generales de actuación de la entidad.**

La igualdad de género todavía no está completamente reconocida como criterio general de actuación a nivel institucional entre la totalidad de las ONGD extremeñas, prueba de ello, es que más de la mitad de las organizaciones consultadas, concretamente el 54% de las ONGD, no cuentan con un marco normativo en pro de la igualdad de género, bien sea una política, un plan estratégico o un plan operativo de género, tal y como se ve en el siguiente gráfico:

¿Cuenta su organización con un marco orientativo para el trabajo en pro de la Igualdad de género, bien sea una política, plan estratégico o plan operativo en género?

El 54% No  
El 46% Sí

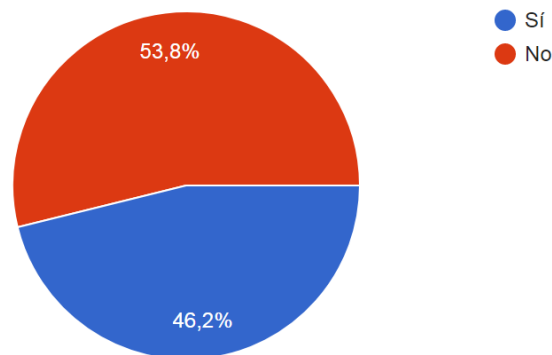


Gráfico Nº2: Porcentaje de ONGD que cuentan con un marco orientativo para el trabajo en pro de la igualdad de género.

Las organizaciones que tienen un marco orientativo, reportan que tienen principalmente planes de igualdad, estrategias de género y solamente una cuenta con un plan de acción concreto en género.

A pesar de ello en las entrevistas y en el grupo focal pudimos observar cómo las organizaciones tienen la firme convicción de que el trabajo por la igualdad de género en los sectores o áreas de trabajo de su especialidad es sumamente importante. Así, de las 7 ONGD que no cuentan con estos marcos estratégicos, 6 de ellas creen que sería importante tenerlos, bien sea porque les podría ayudar a guiar su intervención en género para los próximos años, bien sea porque les ayudaría a reflejar de manera explícita el “*espíritu de lo que hacen*”, es decir, porque en la práctica ya están haciendo un trabajo por la igualdad de género a pesar de no estar recogida la igualdad de género como una prioridad de actuación o porque como han manifestado dos organizaciones, el contar con un marco orientativo ayudaría al personal técnico y a la junta directiva de las organizaciones a tener un mismo horizonte y no tener que defender desde el ámbito personal sino institucional la apuesta por la igualdad de género:

*“el contar con un documento estratégico de género o herramienta nos permitiría defendernos en las Asambleas y guiarnos para mejorar la integración de la perspectiva de género en las actividades”*

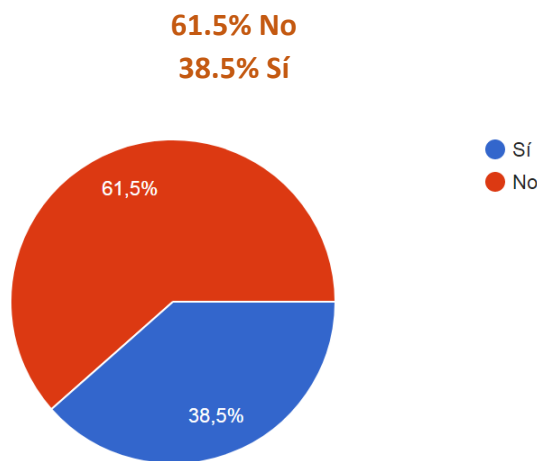
*“detectamos como una necesidad contar con un plan estratégico de la propia organización donde la igualdad de género sea tanto una línea estratégica concreta*

*como transversal. Asimismo, se detecta la necesidad de contar con un plan operativo de género en diferentes sectores como son educación, salud, etc.”*

**Existencia de medidas, planes o protocolos dirigidos a abordar de manera formal los posibles desequilibrios por sexo en el seno de la organización.**

Asimismo, el **61.5% de las ONGD participantes no cuentan con documentos normativos específicos para abordar ciertos aspectos de especial atención en el ámbito laboral**, tales como la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, entre el personal y a terceros, medidas de conciliación entre la vida personal y la profesional, entre otros, tal y como se ve en el siguiente gráfico:

**¿Cuenta tu organización con algún documento normativo específico para abordar ciertos aspectos de especial atención en el ámbito laboral tales como prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, entre el personal y a terceros, medidas de conciliación de la vida personal y laboral, entre otros?**



**Gráfico Nº3: Porcentaje de ONGD que cuentan con documentos normativos específicos de género en el ámbito laboral.**

Entre el 38.5% que sí cuenta con estos marcos normativos, destacamos que solamente dos cuentan con medidas de conciliación entre la vida personal y laboral incluidas en los documentos internos de condiciones laborales, un Protocolo de prevención de acoso laboral, que incluye medidas de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y algunas medidas adicionales recogidas en la que cuenta con plan de igualdad.

Tanto en las entrevistas como en el grupo focal, las ONGD destacaron como un reto la apuesta de las ONGD por medidas concretas que permitan conciliar la vida personal y la profesional del propio personal y las dificultades que tienen para enfrentar las grandes cargas de trabajo o las actividades fuera de horario laboral establecido. A pesar de esto y de la ausencia de un documento normativo que recoja estas medidas de conciliación, en la práctica varias ONGD manifestaron estar satisfechas por tener a modo informal una gran flexibilidad horaria en sus organizaciones.

## Presencia y participación equilibrada de las mujeres en los órganos de dirección de la organización

¿Qué porcentaje estimado de miembros de la junta directiva o patronato representan las mujeres?

**61%**

El porcentaje promedio de mujeres que integran las Juntas directivas o patronatos de las ONGD que han participado en el diagnóstico es del 61%. Específicamente, vemos que hay tres grupos:

- ONGD en cuyas juntas directivas o patronatos las mujeres no llegan a representar el 40%<sup>50</sup>: en esta situación se encuentra solamente una organización de las 13 que han participado en el diagnóstico.
- ONGD que responden al concepto de presencia o composición equilibrada: el porcentaje de mujeres que ocupan cargos en los órganos de gobierno se encuentran en la horquilla entre el 40% y el 60%. En esta situación se encuentran 6 de las 13 organizaciones (un 46%).
- ONGD en las que la presencia de mujeres en las juntas directivas o patronatos supera el 60%: en esta situación se encuentran otras 6 organizaciones de las 13 que han participado en el proyecto.



Gráfico Nº4: Número de ONGD según porcentaje de representación de mujeres en sus Juntas o patronatos.

<sup>50</sup> Recordemos que la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define “composición Equilibrada” como “la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.”

Así, vemos que tras años de apuesta por promover el incremento de la representación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones tales como juntas directivas, patronatos, cargos en organizaciones políticas, direcciones de empresa, etc, las ONGD extremeñas que participan en el diagnóstico han logrado tener una representación equilibrada en lo que respecta a la presencia de mujeres en sus órganos de decisión contribuyendo de forma directa a la finalidad de remover los obstáculos de participación de las mujeres en espacios de toma de decisión. Otro factor importante que no podemos obviar al analizar la participación de las mujeres en espacios de toma de decisión de las ONGD, es la feminización del tercer sector que ha provocado que sea el sector donde más mujeres ocupen cargos directivos a diferencia de otros ámbitos de trabajo.

Desde diferentes corrientes y tradiciones epistemológicas, se elaboran respuestas al por qué de la feminización en el tercer sector. Algunas están basadas en naturalizaciones de roles de cuidados, mayor presencia femenina en sectores sin fines lucrativos y con mayor presencia de voluntariado o con proyección futura poco alentadora en lo que respecta a mejoras en las condiciones de trabajo<sup>51</sup>.

#### 2.4.2 Bloque 2.- Fase de identificación

*“No existe un solo proyecto donde el análisis de género no sea apropiado, salvo que no involucre a personas (...) El análisis de género debería adoptarse como una herramienta de uso continuado”.*

FINNIDA, 1993

Según la definición de organismos multilaterales de cooperación el análisis de género consiste en *“un examen crítico de cómo los roles, actividades, necesidades, oportunidades y derechos/prerrogativas afectan a hombres, mujeres, niñas y niños en ciertas situaciones o contextos. El análisis de género examina las relaciones entre mujeres y hombres y su acceso y control de los recursos, así como las limitaciones de unas con respecto de los otros. En todas las evaluaciones sectoriales o análisis situacionales se debe integrar un análisis de género para asegurar que las intervenciones no exacerben las injusticias y desigualdades de género y que, cuando sea posible, se promueva mayor igualdad y justicia en las relaciones de género”*<sup>52</sup>.

No se ha pretendido hacer un análisis exhaustivo de todos los criterios que se podría revisar para asegurar si las ONGD y los proyectos que realizan integran o no la

---

<sup>51</sup> Para ampliar información se puede remitir por ejemplo a: Josefina Piñón (2011): Sobre el porqué de la feminización del Tercer Sector lo que el género desvela.

Disponible en: Revista española del tercer sector, ISSN 1886-0400, Nº. 16, 2011, págs. 17-46.

<sup>52</sup> Fuente: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. “Gender Equality, UN Coherence and you”. Para ampliar información sobre definiciones puede consultarse:<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=ALL&sortkey=&sortorder=asc&fullsearch=0&page=-1>

perspectiva de género en la fase de análisis pero sí se han seleccionado principalmente los más relevantes de los dos marcos analíticos más comúnmente utilizados en el sector, el marco analítico de Caroline Moser y el marco analítico de Harvard<sup>53</sup>. Así, para determinar si las ONGD hacen análisis de género en sus proyectos hemos analizado componentes que van desde el análisis de derechos, pasando por el uso de datos desagregados por sexo, diferenciación de necesidades de hombres y mujeres, necesidades prácticas e intereses estratégicos, relaciones de género, uso y control de recursos, entre otros.

Los criterios empleados y la respuesta obtenida se resumen en la siguiente tabla:

<b>Análisis de integración de la perspectiva de género en la fase de identificación</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Parcialmente</b>
Percepción de las ONGD sobre el grado en que sus proyectos dan respuesta a la realidad de las mujeres.		18%	82%	0%
Inclusión explícita del marco normativo y programático de la igualdad entre mujeres y hombres en las referencias al contexto legal del proyecto.		27.5%	45.5%	27%
Utilización de datos desagregados por sexo en el análisis de la realidad de partida.		36.5%	36.5%	27%
Inclusión del análisis de las relaciones de género y del acceso y control de los recursos por sexo en el ámbito de intervención del proyecto.	Relaciones de género	61.5%	0%	38.5%
	Acceso y control de recursos	36.5%	45.5%	18%
Identificación de organizaciones o grupos que puedan contribuir a la integración de la perspectiva de género en las actuaciones.		77%	8%	15%
Utilización de herramientas que permitan integrar la perspectiva de género en la identificación de problemas.		46%	54%	0%
Identificación de las necesidades específicas de mujeres y hombres en el ámbito de actuación del proyecto.		36.5%	54.5%	9%
Identificación de las necesidades prácticas e intereses estratégicos de género de las mujeres en el ámbito de intervención del proyecto.		18%	73%	9%

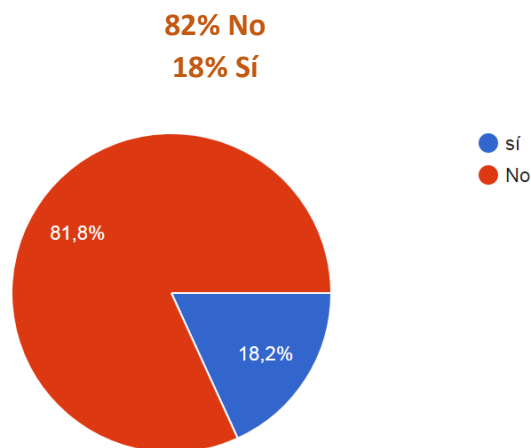
<sup>53</sup> Para ver los conceptos clave, componentes y matrices de cada marco analítico, puede dirigirse a: <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/113>

Las respuestas proporcionadas en este apartado por las ONGD participantes se detallan a continuación:

**Percepción de las ONGD sobre el grado en que sus proyectos dan respuesta a la realidad específica de las mujeres.**

La gran mayoría de las ONGD consultadas, el 82%, coincide en considerar que los proyectos que implementan son más necesarios para mujeres que para hombres, pero manifiestan que la respuesta que proporcionan los proyectos a las necesidades de las mujeres es insuficiente.

**¿Creéis que los proyectos que implementáis son igual de necesarios para hombres que para mujeres?**



**Gráfico Nº 5: Porcentaje de las ONGD que creen que los proyectos son igual de necesarios para hombres que para mujeres.**

Entre los argumentos que dan las ONGD para analizar por qué se tornan más necesarios los proyectos sociales, económicos y políticos para las mujeres que para los hombres se destacan la mayor situación de vulnerabilidad a la que se ven expuestas las mujeres, las constantes violaciones a los derechos humanos de las mujeres o la baja representatividad y participación de las mujeres en ciertos ámbitos de toma de decisión, entre otros:

*“los colectivos con los que trabajamos -migrantes, personas reclusas y víctimas de trata con fines de explotación sexual- las mayores situaciones de vulneración de derechos las sufren las mujeres”.*

*“En el terreno, en los países en los cuales cooperamos, la realidad de partida es muy diferente para hombres que para mujeres. Las mujeres parten de una situación de desventaja inicial”.*

*“Son prioritarios los proyectos dirigidos a mujeres, especialmente en derechos laborales porque las mujeres tienen menos derechos laborales a pesar de tener más cargas. Por ejemplo, en los países donde cooperamos, en África y en Latinoamérica, los derechos*

*laborales de los hombres se cumplen mínimamente, pero todavía menos en el caso de las mujeres”.*

*“En Extremadura, podemos decir que el trabajo con mujeres puede repercutir de forma más directa en un cambio social ya que de alguna manera seguimos siendo responsables de la crianza y de la trasmisión de conocimientos y saberes. Siempre apostamos por un trabajo con mujeres, nos parece muy necesario incidir de una forma más directa con ellas”.*

*“Por las temáticas que abordamos, es decir, agua y saneamiento, vemos que se necesita que las mujeres estén más presentes en espacios de toma de decisión en la gestión del agua. Ellas son las encargadas de los temas relacionados con el agua, pero en los escalones más altos de gestión siempre está el hombre”.*

Muchas ONGD son conocedoras directas de la realidad que viven las mujeres, con sus múltiples discriminaciones o los retos para pasar de una igualdad formal a una igualdad real o sustantiva de las mujeres. Este conocimiento se lo proporcionan los años de experiencia de trabajo en el terreno, en los países del mundo donde cooperan y en los territorios donde hacen un trabajo de EpD dentro de Extremadura. Sin embargo, este conocimiento, en ocasiones muy directo, no siempre está integrado de manera formal en los objetivos del diagnóstico de la situación de partida y, por lo tanto, el diseño de los proyectos no cuenta con elementos para intervenir sobre estos problemas, por lo que se trata de realidades que muchas veces quedan sin respuesta en los proyectos.

### **Inclusión explícita del marco normativo y programático de la igualdad entre mujeres y hombres en las referencias al contexto legal del proyecto.**

Por otro lado, aunque las ONGD dicen trabajar bajo un enfoque de derechos, al analizar los proyectos desde la fase de análisis, vemos que muy pocas, concretamente el 27.5% de las ONGD, hacen referencia explícita a marcos normativos como convenciones, leyes, políticas, planes para la promoción de la igualdad de género a nivel internacional, nacional o regional para poner en contexto los proyectos y justificarlos, tal y como se muestra en el siguiente gráfico:

¿Se hace referencia explícita a marcos normativos como convenciones, leyes, políticas, planes para la promoción de la igualdad a nivel internacional, nacional o regional?

27.5% Sí  
45.5% No  
27% Parcialmente

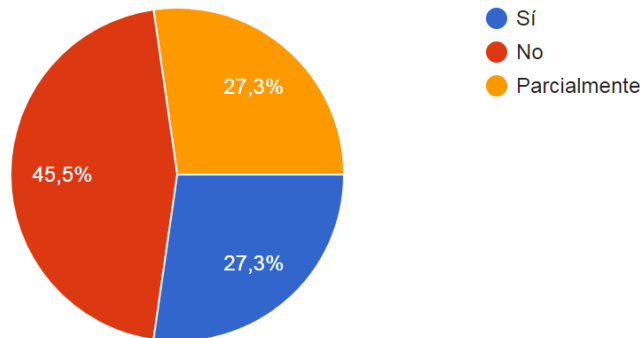


Gráfico Nº 6: Porcentaje de ONGD que hacen referencia explícita a marcos normativos sobre igualdad de género en sus análisis de proyectos.

Son una minoría, por tanto, las organizaciones que incorporan a sus proyectos, de manera explícita y formal, los objetivos de las políticas de igualdad que inciden en su ámbito de intervención. La importancia de este criterio radica en el hecho de que los proyectos que se ejecutan con financiación pública estarían obligados a sumar esfuerzos a los objetivos de las políticas de igualdad aplicables a su ámbito de intervención.

**Utilización de datos desagregados por sexo en el análisis de la situación de partida.**

Para la descripción de la situación de partida, ¿se utilizan datos desagregados por sexo?

36.5% Sí  
36.5% No  
27% Parcialmente

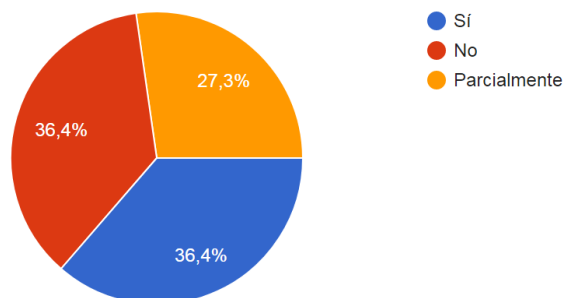
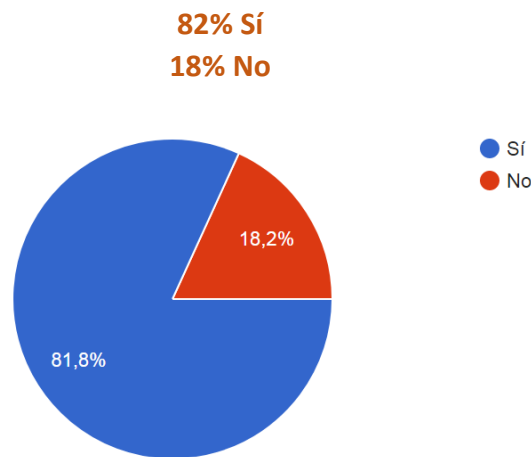


Gráfico Nº 7: Porcentaje de ONGD que usan datos desagregados por sexo en sus análisis.

Las respuestas de las entidades participantes muestran que la mayoría aún tiene integrada, en los procesos de recogida y análisis de información de diagnóstico de la realidad de partida, la utilización de datos desagregados por sexo. Siguen siendo muchas las que no lo hacen o las que lo hacen parcialmente, de manera que no cuentan con una herramienta esencial para el análisis de género. Sin esta herramienta básica, no puede realizarse una identificación fiable de las realidades de mujeres y hombres, ni de las posibilidades de unos y otras de llegar a beneficiarse de manera equivalente de los efectos positivos de los proyectos.

Con el fin de poder matizar esta respuesta, se introdujo una pregunta adicional en este apartado, acerca de la dificultad para la obtención de datos desagregados por sexo:

**¿Sentís que hay una especial dificultad para obtener información concreta sobre mujeres o datos desagregados por sexo en los ámbitos de intervención de vuestra organización?**



**Gráfico Nº 8: Porcentaje de ONGD que manifiestan tener dificultad para obtener información concreta sobre mujeres o datos desagregados por sexo.**

Como puede observarse en el gráfico, son una gran mayoría las entidades del grupo participante que manifiestan tener esta especial dificultad para obtener información concreta sobre distintos ámbitos de la vida de las mujeres y datos desagregados por sexo.

Algunas ONGD apuntaron que a pesar de que en España, y en Extremadura en concreto, se ha avanzado a la hora de producir estadísticas de forma desagregada por sexo, todavía se ve la necesidad de potenciar, por ejemplo, una coordinación entre la Agencia Extremeña de Cooperación Internacional al Desarrollo, AEXCID, y el Instituto de la Mujer en Extremadura, IMEX, para la generación de datos estadísticos y análisis profundos sobre la realidad de hombres y mujeres en Extremadura, en ciertos ámbitos donde todavía persisten brechas de desigualdad.

Otras ONGD señalaron además la debilidad de los países donde cooperan para producir datos estadísticos desagregados por sexo:

*“hay una gran debilidad en el país en el que cooperamos para producir datos estadísticos desagregados. A pesar de que en sectores como el de la educación ha habido avances a la hora de producir datos desagregados por sexo, en otros aspectos, por ejemplo, de índole económico, como el nivel de ingreso de las mujeres, brechas salariales, etc., los datos son totalmente nulos. Igualmente, en temáticas clave para la vida de las mujeres, como la mutilación genital femenina, prácticas social y culturalmente totalmente aceptadas, violencia, y otras, no existen datos oficiales sistemáticos”.*

Sin embargo, esta dificultad de obtener datos no debería eximir a las ONGD de hacer un esfuerzo, en la fase de análisis de la realidad, por comprender mejor la situación de partida de las mujeres, y apostar de forma más formal e intencionada por una contribución de sus proyectos al cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres y al logro de la igualdad. La falta de estadísticas que incluyan la variable ‘sexo’, de forma que puedan realizarse cruces con otras variables de interés y analizar la evolución de diferentes fenómenos de forma separada para mujeres y hombres, constituye un enorme obstáculo que las ONGD pueden intentar suplir con la utilización de otro tipo de fuentes (fuentes no estadísticas), o con la elección de indicadores para los que sí existan datos desagregados.

### **Inclusión del análisis de las relaciones de género y del acceso y control de los recursos por sexo en el ámbito de intervención del proyecto.**

Por otro lado, sí se ve una tendencia general de las ONGD para analizar las relaciones de género en las zonas donde se desarrollan los proyectos, concretamente, el 61% responde que siempre hace este análisis.

### **En la sección de análisis de género, ejes transversales o contexto y justificación de la intervención ¿analizáis las relaciones de género en el área geográfica de actuación, específicamente en la zona donde se desarrollará la intervención?**



Gráfico Nº 9: Porcentaje de ONGD que analizan la relaciones de género en las zonas de intervención de sus proyectos.

Este dato se corrobora al analizar los proyectos de cooperación y EpD de las ONGD. Sin embargo, se destaca que en algunas ocasiones el análisis de las relaciones de género es débil, ya que se limita a analizar las tareas y actividades económicas a las que se dedican hombres y mujeres, dejando fuera un análisis de las relaciones en base a la influencia de otras instituciones clave, más allá de la familia y el mercado, como son el Estado y la comunidad. Tal y como lo enuncia Naila Kabeer<sup>54</sup> *“existen cuatro instituciones clave para la producción, el mantenimiento y la reproducción de las relaciones sociales: el Estado, el mercado, la comunidad y la familia. Para analizar la desigualdad social en general, y la desigualdad de género en particular, es preciso conocer cómo operan las instituciones en cinco dimensiones: las reglas (¿Cómo deben ser hechas las cosas?), las actividades (¿Qué se hace?), los recursos (¿Qué es usado para producir qué?), la gente (¿Quién está dentro, quién está fuera, quién hace qué?) y el poder (¿Quién decide?, ¿los intereses de quiénes son atendidos?)”*. Asimismo, es importante destacar que a pesar de que se hace un análisis de las relaciones, no se profundiza sobre como a través del proyecto se contribuirá a romper con esas relaciones desiguales y sustentadas en el poder de un grupo sobre otro, tal y como veremos más adelante en el análisis de la fase de planificación.

Otro aspecto analizado bajo este criterio es el uso y control de los recursos que hacen mujeres y hombres. Tal y como describe el Foro de AWID, la Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo *“Los recursos son vitales para la identidad y supervivencia de las personas y para avanzar la autonomía, la agencia y los derechos. Sin embargo, históricamente debido a la división sexual del trabajo, las normas culturales patriarcales y las leyes y desigualdades económicas, a las mujeres en toda su diversidad se les ha negado el acceso a recursos como la educación, servicios de salud, crédito, tierra y tecnologías. El análisis del acceso y el control de los recursos ha sido una herramienta clave del análisis de género”*<sup>55</sup>. A diferencia de la categoría de análisis de necesidades prácticas e intereses estratégicos que es muy poco usada por las ONGD extremeñas (solamente un 18% la usa), la categoría de acceso y uso de los recursos por parte de las mujeres y los hombres, es más extendida en uso por las ONGD. Concretamente, un 36.5% de las ONGD extremeñas profundiza en un análisis sobre el acceso y el uso de los recursos de mujeres y hombres, tal y como se ve en el siguiente gráfico:

---

<sup>54</sup> Marco analítico desarrollado por Naila Kabeer (1994) en el Instituto de Estudios del Desarrollo (IDS) de la Universidad de Sussex.

<sup>55</sup> Para ampliar información y encontrar más recursos bibliográficos sobre este tema, véase: [http://www.forum.awid.org/forum12/es/category/acceso\\_control\\_recursos/](http://www.forum.awid.org/forum12/es/category/acceso_control_recursos/)

¿Se proporciona un análisis sobre el acceso y el uso de los recursos por parte de mujeres y hombres?

**36.5 % sí**  
**45.5% No**  
**18% Parcialmente**

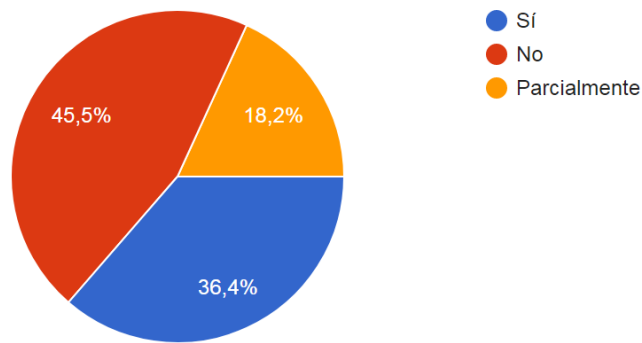


Gráfico Nº 10: Porcentaje de ONGD que en sus proyectos proporcionan un análisis sobre uso y control de los recursos por parte de mujeres y hombres.

En este componente destacamos, por ejemplo, análisis que las ONGD hacen en sus proyectos sobre:

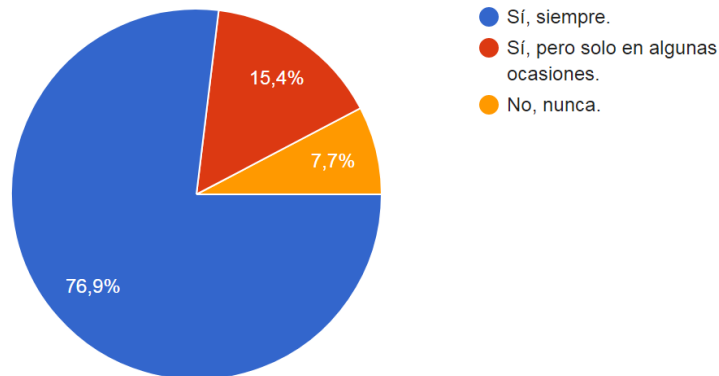
- Acceso y control de la propiedad (vivienda).
- Acceso y control del dinero.
- Acceso y control de la tierra.
- Acceso y control del ganado.
- Acceso y control de los medios de comunicación.
- Acceso y control de los espacios de toma de decisiones (alcaldías, concejalías, etc).

**Identificación de organizaciones o grupos que puedan contribuir a la integración de la perspectiva de género en las actuaciones.**

Asimismo, vemos que casi no se reflejan en los diagnósticos de los proyectos las opiniones, datos y/o experiencias de personas y organizaciones expertas en igualdad de género. Un dato que llama la atención es que la gran mayoría de las ONGD, concretamente un 77%, identifican (nombran) organizaciones o grupos que puedan contribuir a integrar la perspectiva de género en sus actuaciones.

**¿Identificáis organizaciones o grupos que puedan contribuir a la integración de la perspectiva de género en las actuaciones?**

**77% Sí, siempre**  
**15% Sí, pero solo en algunas ocasiones**  
**7% No, nunca**



**Gráfico Nº 11: Porcentaje de ONGD que identifican organizaciones o grupos que pueden contribuir a integrar la perspectiva de género en los proyectos.**

Sin embargo, al igual que con los análisis de las relaciones de género, esta identificación de organizaciones que contribuyen a integrar la perspectiva de género en los proyectos, se queda solamente a nivel identificativo sin traducirse en un trabajo conjunto de análisis de la realidad de partida ni de planificación conjunta de actividades. Una posible explicación es que, a pesar de que en los formularios de solicitud de subvenciones públicas para proyectos de cooperación y EpD es frecuente encontrar apartados en los que se pide la identificación de organizaciones o grupos que puedan contribuir a la integración de la perspectiva de género en las actuaciones, no siempre se pide evidencia de un trabajo conjunto de estos grupos con la ONGD en la fase identificación o en las de diseño, ejecución o evaluación, por lo que las ONGD no llegan generalmente a integrarlos en su proceso de trabajo.

Otra explicación a estas respuestas se puede hilar con los datos respecto al siguiente criterio de análisis y, en realidad, también con los anteriores:

**Utilización de herramientas que permitan integrar la perspectiva de género en la identificación de problemas.**

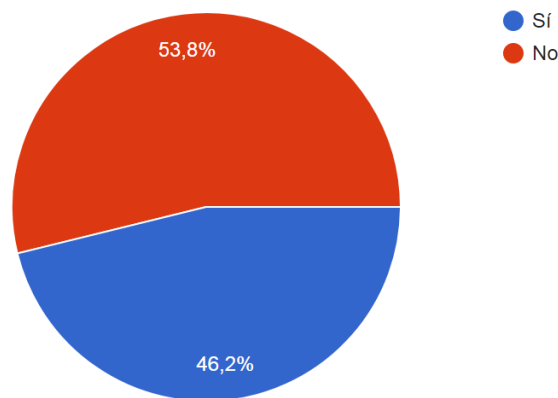
Existe la posibilidad de que no se planifiquen actividades conjuntas con organizaciones expertas en igualdad porque, en realidad, no se llega a hacer una clara identificación de las realidades concretas de las mujeres, de sus necesidades e intereses, o de la situación de la zona de intervención en relación con la igualdad de género, que lleve a las ONGD a plantearse alianzas y trabajo en red con organizaciones que sí tienen una experiencia

en áreas de trabajo concretas, como atención psicológica a mujeres sobrevivientes de violencia, asesorías legales a mujeres, empleo, creación de empresas, comunicación inclusiva para la transformación social, sensibilización, concienciación y formación con jóvenes sobre deconstrucción de género, etc. Así, vemos cómo el 54% de las ONGD manifiesta no utilizar ninguna herramienta particular para analizar los problemas con enfoque de género.

**En la sección de identificación y análisis de los proyectos, ¿utilizáis alguna herramienta particular para analizar los problemas con enfoque de género?**

**El 54% no**

**El 46% sí**



**Gráfico Nº 12: Porcentaje de ONGD que manifiestan utilizar alguna herramienta para analizar problemas con enfoque de género.**

### **Identificación de las necesidades específicas de mujeres y hombres en el ámbito de actuación del proyecto.**

En la revisión de los proyectos de las ONGD constatamos que efectivamente el 54.5% de las ONGD no hacen ni siquiera una diferenciación de las necesidades específicas de hombres y mujeres en sus proyectos, tal y como se puede ver en el siguiente gráfico:

¿Se diferencian las necesidades específicas de hombres y mujeres?

**54.5% No**  
**36.5% sí**  
**9% Parcialmente**

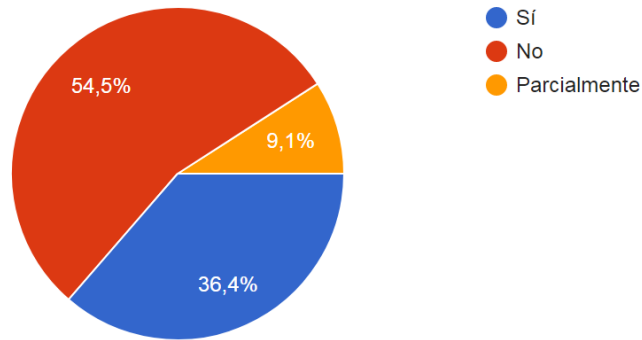


Gráfico Nº 13: Porcentaje de ONGD que en sus proyectos diferencian necesidades específicas de hombres y mujeres.

La mayoría de las organizaciones achacan esta deficiencia en los análisis de la realidad de partida nuevamente a la falta de información y a la escasa disponibilidad de datos. Son muy pocas, solamente dos, las que ante la falta de información o datos manifiestan la posibilidad de generar espacios con la población con la que trabajan en los proyectos, para aplicar diferentes técnicas y herramientas que les permitan obtener mayor información y hacer un análisis más profundo de la realidad, conscientes de que si no se conocen las necesidades específicas y diferenciales que tienen hombres y mujeres de los territorios donde se trabaja, acaban planteándose intervenciones que no se ajustan a la realidad ni a las necesidades de la población.

En cualquier caso, varias ONGD puntualizaron que la falta de conocimiento y uso de herramientas concretas sobre igualdad de género, cruzada con la falta de tiempo en los procesos de formulación de los proyectos, no les permite hacer un análisis de género profundo. Para solventar esta situación, algunas ONGD han manifestado recurrir a las personas u organizaciones expertas en materia de género, por ejemplo, las responsables de las oficinas de igualdad de los municipios y mancomunidades extremeñas de los territorios en los cuales trabajan.

## Identificación de las necesidades prácticas e intereses estratégicos de género de las mujeres en el ámbito de intervención del proyecto.

Si profundizamos un poco más en las herramientas tradicionalmente utilizadas para hacer un análisis de género en los proyectos, se observa que el 73% de las ONGD no realizan un análisis basado en Necesidades Prácticas (NP) e Intereses Estratégicos<sup>56</sup> (IE) de género de las mujeres.

### ¿Se diferencian las necesidades prácticas e intereses estratégicos de género de las mujeres?

**73% No**  
**18% Sí**  
**9% Parcialmente**

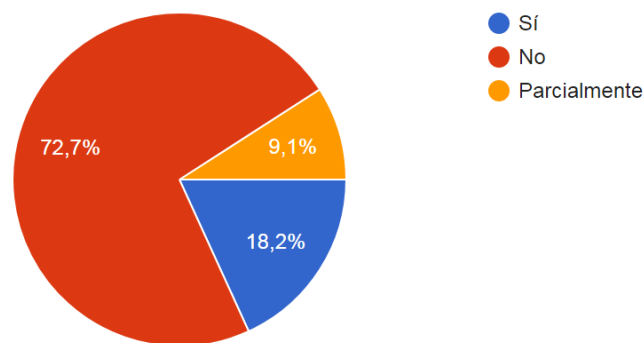


Gráfico Nº 14: Porcentaje de ONGD que en sus proyectos diferencian necesidades prácticas e intereses estratégicos de género de las mujeres.

Este análisis implica reconocer que las mujeres tienen necesidades particulares que son diferentes a las de los hombres, no sólo a causa de su triple rol, sino también a causa de su posición subordinada respecto a los hombres.

Según Moser, las NP de género son aquellas que las mujeres tienen por desempeñar los roles de género tradicionalmente asignados, tales como madre, esposa o ama de casa y los IE surgen de un análisis de las desigualdades de género y tienen que ver con la ruptura y transformación de esos roles. Así, las NP de género están relacionadas con el estado material e inmediato de las mujeres, con sus condiciones de vida y las de sus familiares, como la alimentación, el agua, la leña, la vivienda, la educación o la atención sanitaria. Se formulan a partir de las responsabilidades adscritas según la división “generizada” del trabajo, y según los roles de género tradicionalmente asignados. Están

<sup>56</sup> Esta herramienta pertenece al marco analítico de Carine Moser. Véase MOSER, Caroline (1991): “La planificación de género en el Tercer Mundo: enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género”, Una nueva lectura: género en el desarrollo, Lima, Entre Mujeres. pp. 55-124 y

MOSER, Caroline (1993): Gender Planning and Development Theory Practice and Training. Se disponen de múltiples adaptaciones de la misma. Por ejemplo, véase “ejercicios para trabajar las herramientas de la planificación de género” de Emakunde, disponible en: <https://gaurkoemakumeak.files.wordpress.com/2012/02/ejercicios-para-trabajar-el-gc3a9nero1.pdf>

relacionadas con áreas específicas y con situaciones de insatisfacción, de falta de recursos; resultan fácilmente observables y cuantificables; pueden ser satisfechas con recursos específicos en un relativo corto plazo, incluso por personas ajenas como el Estado o las ONGD; movilizan espontáneamente a las mujeres; y no cuestionan los fundamentos de la desigualdad de género ni transforman los roles de género. Una vez cubiertas o satisfechas, mejoran la condición tanto de las mujeres como de sus familias en una determinada sociedad.

En cambio, los IE de género se formulan a partir del análisis de la subordinación de las mujeres con respecto de los hombres. Están relacionados con las normas y con las tradiciones culturales que determinan la posición económica, social, política y cultural de las mujeres en relación a los hombres y con los pilares que sostienen las desigualdades de género, como la división “generizada” del trabajo, las desigualdades en el acceso a él, el control de los ingresos, la doble normatividad sexual, el concepto de familia, la doble valoración de la maternidad y la paternidad, la violencia de género como poder o dominio, el acceso y el control de los recursos y los beneficios, la discriminación cultural de las mujeres y de lo femenino, el desigual acceso a la participación y al poder en la toma de decisiones en los niveles familiar, comunitario y social. Esas normas y tradiciones culturales son comunes a todas las mujeres, aunque su manifestación varíe según la clase, la edad, la etnia, la religión o la cultura. Son más difíciles de visibilizar y de cuantificar, por lo que su satisfacción es más abstracta; requiere de procesos -a largo plazo- personales y colectivos de toma de conciencia y de organización de las mujeres; implican la transformación de los roles tradicionales de género y su satisfacción conduce a una mayor equidad de género. Una vez logrados, los IE de género mejoran la posición de las mujeres con respecto de los hombres en una determinada sociedad.

Distinguir las necesidades prácticas de los intereses estratégicos y abordarlas en los proyectos es clave para evaluar el impacto que tendrán los proyectos de desarrollo en el cambio de la condición y la posición de las mujeres<sup>57</sup>, entre otros.

#### 2.4.3 Bloque 3.- Fase de formulación o diseño

A continuación, analizaremos diferentes criterios relativos a la fase de formulación o diseño, es decir, del momento en el cual, tomando como base la información que salió del análisis, se comienza a elaborar el proyecto, focalizando en lo que se pretende

---

<sup>57</sup> Kate Young en el 1988 desarrolló dos nuevos conceptos que se materializan como categorías analíticas en estrecha relación con las NP y los IE de género: la condición y la posición de las mujeres. La condición se refiere al estado material en el que se encuentran las mujeres (excesiva carga de trabajo, falta de educación, pobreza, desnutrición, etc.). La posición se refiere a su ubicación social y económica con relación a los hombres, medida en términos de diferencias salariales y de oportunidades de empleo entre ambos, mayor vulnerabilidad de las mujeres a la pobreza y la violencia, acceso diferenciado a la propiedad de recursos productivos y al poder político, etc. En este diagnóstico no se analizaron estas categorías, no por no considerarlas importantes sino por motivos de espacio y tiempo.

conseguir, formalizar y organizar los resultados obtenidos en el proceso de identificación, estableciendo estrategias, plazos, recursos, costes, etc.

<b>Análisis de la integración de la perspectiva de género en la fase de diseño o formulación</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Parcialmente</b>
Inclusión de objetivos de igualdad entre los objetivos generales y específicos del proyecto y determinación clara y cuantificable de resultados esperados en relación con los objetivos en materia de igualdad		54.5%	18%	27.5%
Definición expresa de actividades dirigidas a conseguir los objetivos y resultados esperados en materia de igualdad		36.5%	36.5%	27%
Asignación expresa y suficiente de recursos materiales y humanos a los objetivos y actuaciones a favor de la igualdad.		0%	100%	--
Participación de las mujeres:	Inclusión de elementos dirigidos a garantizar el acceso de las mujeres a las actividades del proyecto.	18%	45.5%	36.5%
	Participación en el proyecto de organizaciones grupos que puedan contribuir a la integración de la	45.5%	36.5%	18%
Cuantificación y definición del perfil de mujeres destinatarias del proyecto	Desagregación por sexo de las personas destinatarias	64%	36%	
	Definir el papel de las mujeres en el proyecto	36.5%	54.5%	9%

**Inclusión de objetivos de igualdad entre los objetivos generales y específicos del proyecto y determinación clara y cuantificable de resultados esperados en relación con los objetivos en materia de igualdad.**

El primer aspecto analizado en este diagnóstico respecto a la fase de diseño o formulación de los proyectos de cooperación y EpD de las organizaciones, es si se muestra de forma explícita en los objetivos generales, objetivos específicos y resultados cómo se espera contribuir a cambiar la vida de las mujeres, reducir brechas de desigualdad o, en definitiva, al logro de una igualdad real y efectiva. Así, vemos que el 54.5% sí lo hacen de forma clara y el 27.5% parcialmente contra un 18% que no lo hace, tal y como se muestra en el siguiente gráfico:

A la hora de redactar objetivos generales, específicos y resultados ¿se indica de forma explícita cómo contribuye a cambiar la vida de las mujeres, reducir brechas de desigualdad o promover la igualdad de género?

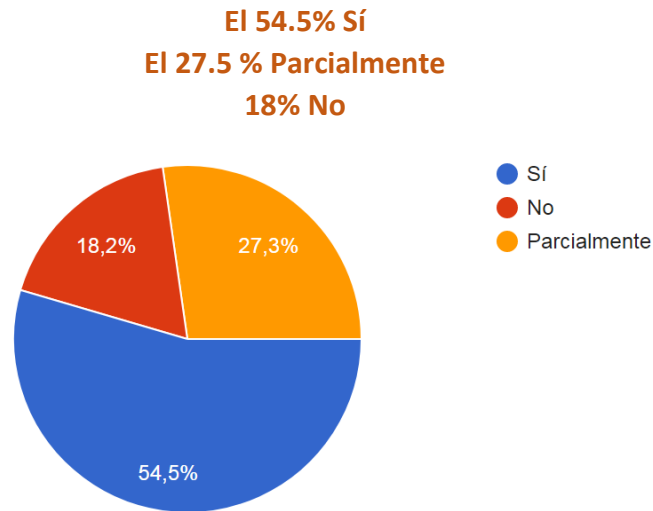


Gráfico Nº 15: Porcentaje de ONGD que indican de forma explícita en los OG, OE y resultados de los proyectos la contribución a la igualdad de género.

**Definición expresa de actividades dirigidas a conseguir los objetivos y resultados esperados en materia de igualdad.**

En cambio, cuando hacemos el mismo análisis respecto a las actividades, vemos que este porcentaje se reduce sensiblemente: tan solo el 36.5% de las ONGD utilizan información del análisis para identificar actividades concretas para mujeres o actividades destinadas a eliminar brechas de desigualdad, tal y como se muestra a continuación:

¿Se utiliza la información del análisis para identificar actividades concretas específicas para mujeres o actividades destinadas a eliminar brechas de desigualdad?

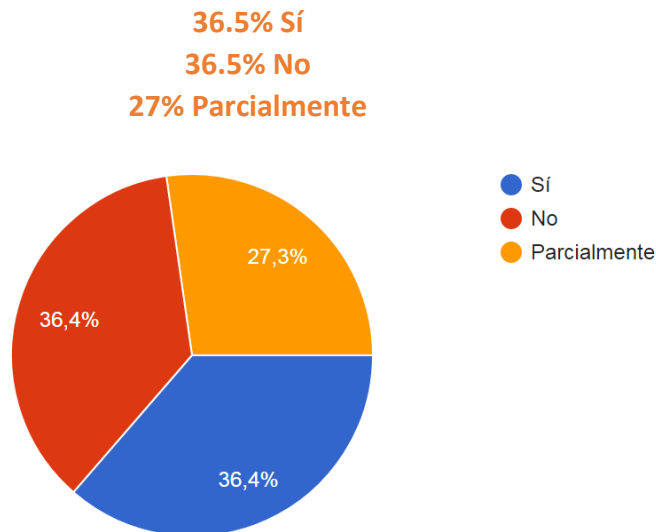


Gráfico Nº 16: Porcentaje de ONGD que utiliza la información del análisis para identificar actividades concretas específicas para mujeres o actividades destinadas a eliminar brechas de desigualdad.

Éstos datos llaman la atención ya que, en las entrevistas, el 100% de las ONGD manifestaron que sí creen relevante incluir iniciativas para reducir brechas de desigualdad y garantizar el pleno cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres en sus proyectos, tal y como vemos con los siguientes testimonios:

*“Los derechos humanos de las mujeres son la base de los proyectos sociales”.*

*“Lo que hacemos es sensibilizar en derechos humanos de las mujeres, sobre todo en las diferentes vulneraciones de los derechos humanos de las mujeres. Asimismo, trabajamos en exigibilidad de derechos. También trabajamos la perspectiva norte-sur, es decir, no solo hablar de nuestros derechos sino de cómo se viven en otras partes del mundo”.*

*“El machismo que afecta de manera desproporcionada a este país. No tenemos más que ver las noticias y el número de casos que se dio el fin de semana pasado. Todos los proyectos deben tener una línea exclusiva de derechos humanos de las mujeres”.*

Así vemos como persiste una brecha importante entre el discurso y la acción. Existen varios elementos que hemos analizado que pueden dar respuesta al interrogante de por qué a pesar de que pareciera existir un consenso sobre la importancia de trabajar con un enfoque de género en desarrollo que contribuya a la reducción de brechas de desigualdad, el cumplimiento los derechos humanos de las mujeres y en definitiva a la igualdad de género, en realidad a la hora de planificar los proyectos, este “se diluye”.

Uno de estos elementos, puede ser, como apuntan varias ONGD participantes en el grupo focal celebrado en Mérida, que realmente no existe una apuesta política por la

igualdad de género en los niveles directivos de las ONGD y que más bien los avances están siendo impulsados desde el nivel técnico de las organizaciones. Así, la igualdad de género, no se perfilaría tanto como una apuesta política y estratégica de las organizaciones sino que más bien quedaría a discreción del personal técnico o como respuesta a los requisitos de los financiadores y sus instrumentos de cooperación.

Otro aspecto sobre el que reflexionaban las ONGD es que en ocasiones se hacen apuestas políticas más fuertes por la igualdad de género en los países en los cuales se coopera que en la propia Extremadura:

*“Se hacen apuestas más fuertes en el exterior, en los países con los que cooperamos, que en Extremadura. Prueba de ello, es que en ocasiones las ONGD tomamos parte activa en campañas y días emblemáticos como el día de no violencia en otros países, pero en las marchas y otras actividades de movilización e incidencia dentro de Extremadura no participamos. Pudiese parece que la lucha por la igualdad pertenece y se ve como una lucha solamente del movimiento feminista y de las organizaciones “más feministas” y no como una lucha a la que todas las organizaciones sociales debemos sumarnos”.*

Otros elementos que también se han apuntado como posibles explicaciones a la débil planificación con enfoque de género que se ha observado en muchas organizaciones es la especificidad de los sectores en los cuales trabajan las ONGD, aunado con el carácter limitado de los recursos que, a parecer de las organizaciones, no les permiten priorizar un trabajo de género, en palabras de una de las organizaciones:

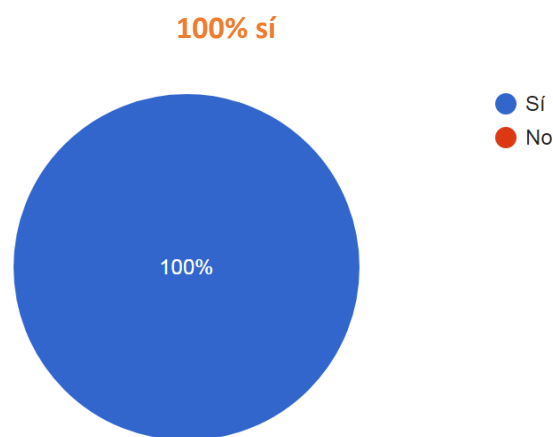
*“Por supuesto que tenemos que trabajar bajo una perspectiva de derechos humanos de las mujeres, sin embargo, en ocasiones existen dos limitantes concretas: 1) La falta de fondos y 2) La coherencia de la intervención por el propio modelo de planificación que en ocasiones dificulta introducir resultados y/o actividades concretas de garantía de derechos de las mujeres”.*

Posiblemente sea preciso aclarar aquí que incorporar los enfoques que venimos defendiendo a los proyectos de Cooperación y de EpD no significa exceder los ámbitos de intervención de los proyectos, sino que el trabajo a favor de los derechos humanos de las mujeres y de la igualdad de género debe dimensionarse en el marco preciso en el que se está interviniendo, y, dado que, como decíamos anteriormente, no existe un solo ámbito, salvo que no involucre a personas, en el que el género no sea pertinente, las posibles rigideces o exigencias de cualquier modelo de planificación deberían ensancharse para dar cabida a las actividades en favor de la igualdad que sean necesarias en ese ámbito de intervención concreto, sobre todo si la intervención se realiza con financiación pública.

**Asignación expresa y suficiente de recursos materiales y humanos a los objetivos y actuaciones a favor de la igualdad.**

Respecto a la falta de recursos que se apuntaba en párrafos anteriores, el 100% de las ONGD manifiesta que necesitan más recursos para integrar la perspectiva de género en los proyectos, bien sea para formación, para promover medidas de conciliación tanto del personal de las ONGD como de la población meta, para la fase de análisis e identificación, como para sostener procesos o para hacer más fuerte el trabajo de las oficinas de igualdad de los municipios y las mancomunidades, entre otros.

**¿Creéis que se necesitan más recursos para integrar la perspectiva de género en vuestros proyectos?**



**Gráfico Nº 17: Porcentaje de ONGD que manifiestan necesitar más recursos para integrar la perspectiva de género en sus proyectos.**

*“Necesitamos más recursos, porque en muchos proyectos queremos hacer actividades diferenciadas con mujeres para abordar necesidades e intereses estratégicos diferenciales, sin embargo, los fondos son limitados. En otras ocasiones, nos gustaría promover medidas de conciliación, como guarderías, dependientes, etc., para facilitar la participación de las mujeres en las actividades y por la falta de recursos no podemos hacerlo”.*

*“Se necesitan más recursos, pero para todo. Las condiciones laborales de una persona que trabajan en una ONG hace 10 años no son las de ahora. Las condiciones laborales han empeorado visiblemente, es un colectivo feminizado y muchas trabajamos por pasión, y si tenemos que echar horas de más se hacen. De este modo, si se mejorasen las condiciones laborales en todos los proyectos sociales, repercutiría en mejora...”*

Hay que matizar que las respuestas obtenidas respecto a este criterio parecen apuntar más a una demanda hacia las entidades financiadoras que a un reparto más sensible al género del presupuesto concreto de los proyectos.

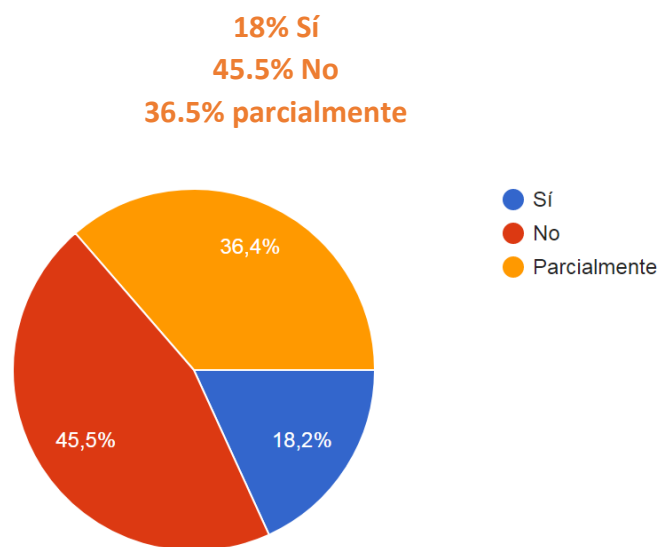
### Participación de las mujeres

La participación sigue siendo uno de los temas clave para abordar en todos los proyectos de cooperación. Según el decálogo para la transversalización del enfoque de género de AECID<sup>58</sup>, la participación activa de las mujeres y sus organizaciones contribuye a la sostenibilidad de los proyectos, así como al cumplimiento de los derechos de las mujeres. Es precisamente en este último punto, la contribución a los derechos humanos, en el que el marco normativo de planificación estratégico y operativo de instituciones públicas clave en la cooperación extremeña, han hecho hincapié en reiteradas ocasiones. Para analizar este aspecto se han utilizado dos criterios diferentes:

### Inclusión de elementos dirigidos a garantizar el acceso de las mujeres a las actividades del proyecto.

Tan solo un 18% de las ONGD ha previsto en sus proyectos acciones para garantizar la participación de las mujeres, ya sea con recursos específicos para conciliar, promoviendo medidas para facilitar acceso al proyecto o haciendo encuestas para detectar problemas de disponibilidad, tal y como muestra el siguiente gráfico.

**¿Se han definido actividades específicas para garantizar la participación de las mujeres en las acciones planificadas? Ejemplo: Recursos de conciliación en caso de detección de problemas de disponibilidad y acceso al proyecto.**



**Gráfico Nº 18: Porcentaje de ONGD cuyos proyectos definen actividades específicas para garantizar la participación de las mujeres en las acciones planificadas.**

<sup>58</sup> AECID (2015): Guía para la transversalización del enfoque de género. Disponible en versión electrónica en: <http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Publicaciones%20AECID/GU%C3%8DA%20DE%20G%C3%89NERO.pdf>

**Participación en el proyecto de organizaciones o grupos que puedan contribuir a la integración de la perspectiva de género en las actuaciones.**

Por otro lado, también se analizó si en la fase de planificación, las ONGD que en la fase de análisis habían identificado organizaciones o grupos que puedan contribuir a la integración de la perspectiva de género en las actuaciones, incluyen actividades con ellas. Un 45.5% sí lo hace de forma clara, tal y como se muestra en el siguiente gráfico:

**Si en el análisis se han identificado organizaciones o grupos que puedan contribuir a la integración de la perspectiva de género en las actuaciones, ¿se proponen actividades con ellas?**

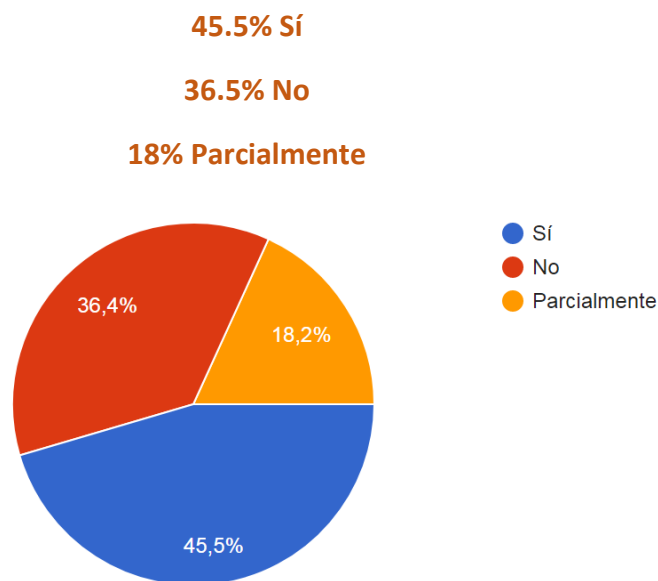


Gráfico Nº 19: Porcentaje de ONGD que planifican actividades con organizaciones o grupos que puedan contribuir a integrar la perspectiva de género en sus proyectos.

Como dice una de las ONGD participantes en el diagnóstico:

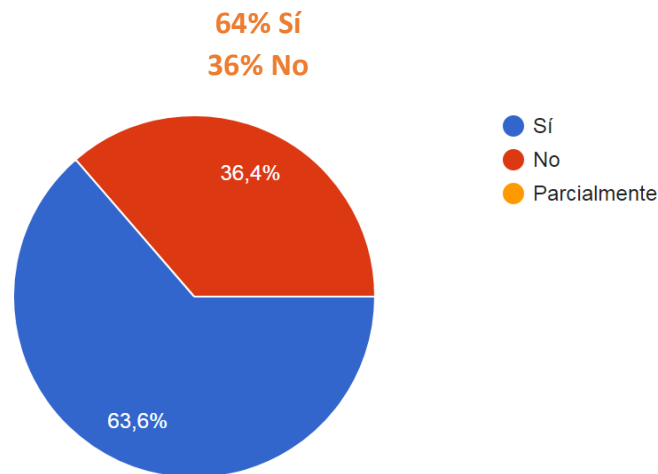
*“Planteamos un trabajo estrecho con miembros de distintas organizaciones de mujeres como estrategia para lograr un mayor efecto multiplicador, entendiendo que estas organizaciones pueden realizar una labor añadida de educación y difusión”.*

**Cuantificación y definición del perfil de mujeres destinatarias del proyecto**

Continuando con la participación en el proyecto, pero más concretamente, con la definición de la población en la que se espera que el proyecto impacte de forma directa e indirecta, analizamos si las ONGD desagregan por sexo población destinataria o meta de los proyectos. Este criterio es esencial para incluir la perspectiva de género en los proyectos, ya que, si en el diagnóstico hemos utilizado datos desagregados por sexo, conoceremos cómo determinadas situaciones afectan a hombres y a mujeres. De este modo, a la hora de planificar intervenciones, es importante desagregar por sexo la

población meta, como una de las categorías mínimas de desagregación si queremos aportar mayor precisión a los proyectos, pero sobre todo si queremos mostrar impacto diferencial en la vida de mujeres y hombres. A pesar de que, en las entrevistas, el 64% de las ONGD manifestaron tener dificultades en diferenciar a cuántos hombres y a cuántas mujeres van dirigidos sus proyectos, las ONGD saben que las necesidades pueden ser muy amplias y los recursos y la duración de los proyectos, en ocasiones, bastante limitada, por lo cual delimitar la población destinataria de los proyectos, es esencial para conseguir resultados reales y acordes al análisis de situación realizado. Así al analizar los proyectos, constatamos que el 64% de las ONGD desagrega por sexo la población meta o destinataria de los proyectos, tal y como se muestra en el siguiente gráfico:

**En la sección del perfil de la población destinataria, ¿se diferencia con cuántos hombres y mujeres se va a trabajar?**



**Gráfico Nº 20: Porcentaje de ONGD cuyos proyectos desagregan por sexo la población destinataria.**

Sin embargo, profundizando un poco más, hemos analizado en los proyectos si además de desagregar por sexo la población beneficiaria, se hace un análisis y se explica cuál es la participación de las mujeres en el proyecto, es decir, si más allá de los números se explica cómo las mujeres contribuyen a promover los cambios que se desean. Así, vemos que el 54.5% de las ONGD no realiza el análisis sobre cómo las mujeres contribuyen a promover los cambios que se espera conseguir en los resultados planificados, tal y como se muestra a continuación:

¿Se explica cuál es la participación de las mujeres en el proyecto, más allá de los números y cómo contribuyen a promover los cambios que se desea?

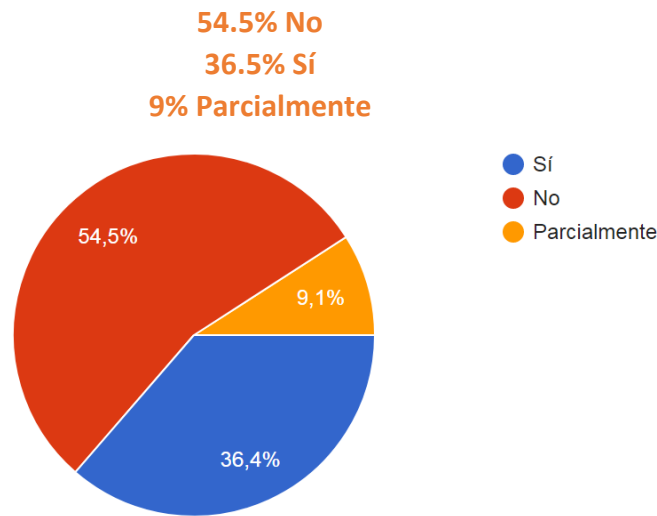


Gráfico Nº 21: Porcentaje de ONGD que explican cuál es la participación de las mujeres en el proyecto, más allá de los números y cómo contribuyen a promover los cambios que se desean.

Con respecto a esta pregunta, lo que se pretendía evaluar es si el proyecto contempla a las mujeres como sujetas de derecho con un abordaje de género en desarrollo, es decir, donde las mujeres son parte activa del proyecto, y no se limita a nombrar a las mujeres como meros números, llegando sólo a la desagregación de la población destinataria de los proyectos o limitando el abordaje a que las mujeres son el centro de los problemas. Sino un abordaje donde se analizan las causas de desigualdad, las relaciones de género y otras, y se potencia un trabajo de empoderamiento donde las mujeres son sujetas de derechos y parte activa en todas las fases del proyecto.

De entre las ONGD que sí muestran la contribución de las mujeres al proyecto, podemos destacar algún ejemplo, como las que diferencian entre el trabajo con mujeres titulares de derechos y de obligaciones o las que en la descripción de las actividades detallan en un apartado concreto cuál va a ser la participación de las mujeres. Sin embargo, vemos que no es una práctica generalizada abordar la planificación de los proyectos con un enfoque GED que nos lleve a romper las relaciones de poder, las causas de las desigualdades entre mujeres y hombres o a promover el empoderamiento de las mujeres, entre otros, partiendo de categorías de análisis como las descritas en la fase del análisis de género. Así, las propias ONGD, en el grupo focal que se llevó a cabo para este diagnóstico reflexionaban y apuntaban a lo siguiente: *“Todavía se sigue viendo la perspectiva de género como poner en el centro del problema a la mujer o como indicadores para responder a números, pero no como la necesidad de hacer análisis que pongan en el centro las relaciones desiguales entre hombres y mujeres que apuntaría a la transformación del modelo de desarrollo. Es decir, todavía persiste el enfoque de MED y no tanto GED”*.

Es importante destacar, que uno de los puntos que salió del diagnóstico de género de la CONGDEX en 2014 fue que, en muchos de los casos analizados, el análisis se reduce a conocer la cantidad de mujeres destinatarias de los proyectos más que a una incorporación efectiva de la perspectiva de igualdad de género.

A este respecto, el Plan General de la Cooperación Extremeña 2014-2017 hace un claro llamado a articular un trabajo bajo un enfoque GED y a superar el enfoque MED, *“todas las acciones que se pongan en marcha en materia de Cooperación para el Desarrollo durante el periodo de vigencia de este plan se articularán a partir de los siguientes ejes de trabajo desde un enfoque de Derechos y de Género en Desarrollo (GED) y siguiendo los principios de no discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, raza, etnia o religión”*.

Por último y en relación con el enfoque GED y a cómo se aborda el cambio que deseamos ver, las ONGD destacaron la necesidad de involucrar a la otra mitad de la población en la defensa de la igualdad de género. Se reflexionó que si en gran medida persisten las discriminaciones hacia las mujeres por razón de género es porque no existe una apuesta firme y amplia de la mitad de la población, los hombres, por promover el cambio social que se necesita para avanzar hacia la igualdad de género, comenzando por una pérdida de privilegios y poder:

*“Puede estar fallando que no se hace una apuesta fuerte por el trabajo en nuevas masculinidades, pero sin descuidar el trabajo en empoderamiento de las mujeres, que debería ser prioritario”*.

*“El avance en la asunción de los deberes por parte de los hombres va a un ritmo muy lento y con etapas en las que parece retroceder”*.

*“Los hombres no están adoptando un rol activo en la lucha por la igualdad, por el cumplimiento de los derechos de las mujeres y sobre ellos mismos viven su masculinidad”*.

Para cerrar este bloque, es preciso hacer referencia a la necesidad de realizar una evaluación del impacto previsible del proyecto en función del género. El análisis del impacto de género del proyecto nos indica si es previsible que, tal como está diseñada, nuestra intervención tenga un impacto positivo, negativo o neutro en la situación previa respecto a la igualdad del ámbito en el que vamos a intervenir y en la vida cotidiana de mujeres y hombres. Si el trabajo realizado en la fase de identificación y en la de diseño del proyecto están bien hechos desde una óptica de género, este análisis dará como resultado que el proyecto que acabamos de formular producirá previsiblemente un impacto de género positivo (contribuyendo a la reducción de los desequilibrios por sexo, apoyando la transformación o la ruptura de los roles de género, en definitiva, contribuyendo de manera positiva al logro de los objetivos de las políticas de igualdad que son de aplicación en el ámbito en el que nos proponemos intervenir). Si, por el contrario, de este análisis resultara que nuestro proyecto tendrá un impacto negativo o

no tendrá ningún impacto en función del género, será necesario revisar el trabajo hecho hasta ahora y reformular el proyecto bajo la premisa de evitar cualquier posible impacto negativo o neutro, sin olvidar que sobre los proyectos de cooperación y de EpD pesa el mandato expreso de contribuir a una igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.

#### 2.4.4 Bloque 4.- Fase de ejecución o implementación y seguimiento

Con respecto a esta fase, se han analizado tanto aspectos relacionados con la presencia en los equipos de trabajo de personas con capacitación en género e igualdad de oportunidades, como aspectos relacionados con la presencia, en la ejecución del proyecto, de elementos que permitan un seguimiento de los avances en relación con los objetivos de igualdad que se puedan haber planteado en el diseño del proyecto.

Para empezar, es preciso señalar que buena parte de las ONGD participantes cuentan con estructuras de personal técnico bastante reducidas a la hora de ejecutar y dar seguimiento a los proyectos.

Así vemos, que un 46% de las ONGD (6 organizaciones de las 13 participantes) cuentan solamente con 1 o 2 personas trabajando a nivel técnico en la Delegación de Extremadura, un 31% de las ONGD cuentan con equipos conformados por entre 3 y 6 personas, tan solo un 15% de las ONGD tiene un equipo relativamente grande, conformado por 8 personas y un 8% de las ONGD, es decir, una que justamente es la Federación de Municipios FEMPEX, que no es propiamente una ONGD sino una asociación con área de cooperación y educación para el desarrollo, cuenta con un equipo técnico grande de 18 personas.

Los resultados en relación con los criterios de análisis aplicados en esta fase son los que se resumen en la siguiente tabla:

Análisis de la integración de la perspectiva de género en la fase de ejecución o implementación y seguimiento		Sí	No	Parcialmente
Participación de personas con formación y experiencia en género e igualdad de oportunidades en el equipo encargado de ejecutar el proyecto y de su gestión y seguimiento económico.	Formación	69%	31%	---
	Experiencia	77%	23%	
Inclusión de indicadores precisos que reflejen la situación diferenciada de mujeres y hombres y su evolución en el marco del seguimiento del proyecto.	Dificultad para redactar indicadores	54.5%	36.5%	9%
	Medición de indicadores de partida	0	91%	9%

Inclusión de directrices claras para el seguimiento económico del proyecto entorno al porcentaje del presupuesto que debe asignarse a la igualdad.		8%	92%	0
Consideración de las cargas de trabajo y responsabilidades familiares de las mujeres a la hora de organizar las actividades del proyecto y respuesta a obstáculos a la participación no previstos no previstas en el diseño del proyecto.	Consideración de cargas y responsabilidades	64%	36%	0%
	Canales de difusión y publicidad	46%	23%	31%
	Detección de problemas de participación de las mujeres en los proyectos	82%	18%	0%
	Detección de problemas de participación de organizaciones expertas en los proyectos	73%	27%	0%
Inclusión en los informes periódicos y finales de contenidos sobre los avances e impactos diferenciados en mujeres y hombres.		46%	15.5%	38.5%
Utilización herramientas que permitan recoger y disponer de información relevante para la evaluación de resultados e impacto del proyecto en materia de igualdad.		64%	9%	27%
Utilización de una comunicación no sexista e incluyente.		91%	9%	

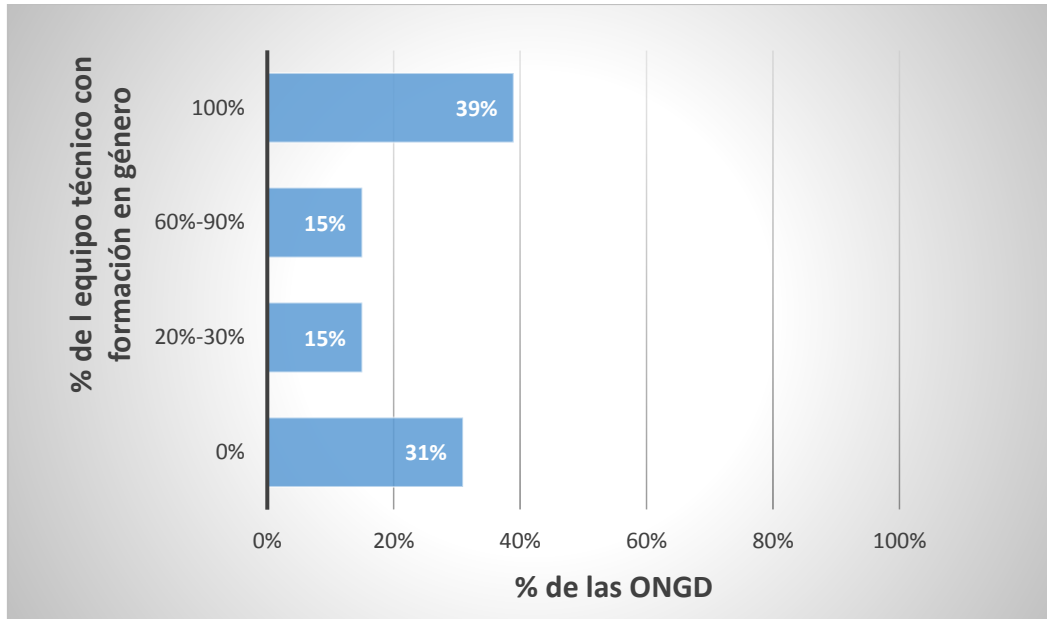
**Participación de personas con formación y experiencia en género e igualdad de oportunidades en el equipo encargado de ejecutar el proyecto y de su gestión y seguimiento económico.**

Hay que destacar en este apartado que el **69% de las ONGD cuenta con personal formado y el 77%, con personal con experiencia en la transversalización de la perspectiva de género** en los equipos encargados de la ejecución, y de la gestión y seguimiento económicos de los proyectos.

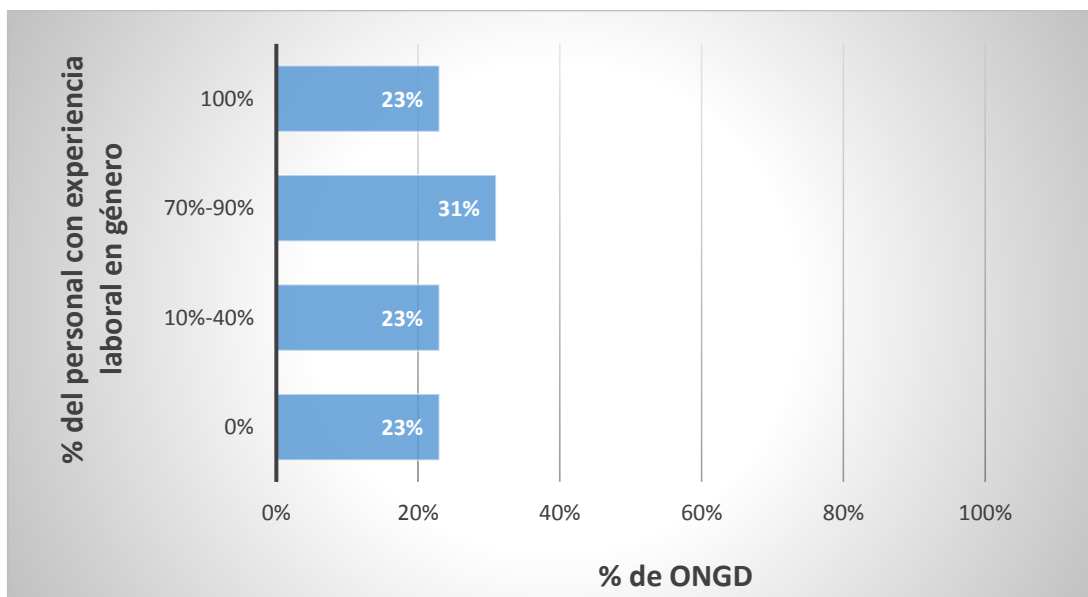
Entre las ONGD que cuentan con personal formado, 7 tienen a más de la mitad del equipo encargado de la ejecución y gestión formado en género e igualdad de oportunidades, y 2 a una pequeña proporción del equipo.

En cuanto a la experiencia, vuelven a ser 7 las ONGD en las que más de la mitad del equipo de ejecución y gestión de proyectos cuenta con experiencia en transversalización de la perspectiva de género y 3 las que cuentan con menos de la mitad de su personal con experiencia en esta materia.

Los siguientes gráficos muestran el porcentaje de personal con formación y con experiencia en género e igualdad de oportunidades en las ONGD



**Gráfico Nº 22:** Gráfico mixto que muestra dos porcentajes, por un lado, el porcentaje de ONGD que tienen equipos formados en género, cruzado con el dato interno del porcentaje de esos equipos que tienen formación en género.



**Gráfico Nº 23:** Gráfico mixto que muestra dos porcentajes, por un lado, el porcentaje de ONGD que cuentan con personal con experiencia laboral en género, cruzado con el dato interno del porcentaje del personal de las ONGD con experiencia laboral en género.

Es preciso poner estos datos en relación con lo que apuntábamos al inicio de este bloque, acerca del tamaño de los equipos encargados de esta fase en las ONGD: en la mayor parte de las organizaciones participantes, dado el tamaño de los equipos, suele suceder que las tareas de ejecución, gestión y seguimiento económico recaigan en las mismas personas, por lo que no hay que interpretar que estas organizaciones cuentan con personal formado y con experiencia en la integración del género específicamente cada una de las tres áreas de trabajo, sino que suelen ser las mismas personas las que se encargan de las tres áreas en un mismo proyecto.

En cualquier caso, vemos que la mayoría de las ONGD cuentan con personal técnico con algún tipo de experiencia laboral sobre como TPG en el ciclo de proyectos, lo cual a priori facilitaría la inclusión de la perspectiva de género en esta fase del ciclo del proyecto, aunque siempre con la salvedad de que será difícil introducir la perspectiva de género de forma correcta en la fase de ejecución si en las fases de análisis y planificación no hemos tenido en cuenta la perspectiva de género. Igualmente, no podemos olvidarnos, que la inclusión de la perspectiva de género no solo se limita a las fases de análisis y planificación, sino que las lentes de género y el trabajo bajo una óptica de derechos humanos concierte a todas las etapas y fases de los procesos de desarrollo, tal y como se recoge en el eje de trabajo número 5 del Plan general 2014-2017 de la cooperación extremeña:

*“Eje de trabajo Nº 5. La incorporación de la perspectiva de igualdad de género a todos los niveles y en todas las fases de la intervención”.*

Asimismo, para reconfirmar que el personal sí cuenta al menos con algunas nociones básicas sobre cómo dar seguimiento a los proyectos con una perspectiva de género, preguntamos si las personas encargadas de obtener información y redactar los informes técnicos de los proyectos han tenido alguna formación en igualdad de género. Pregunta a la cual el 61.5% de las ONGD respondió que sí, que las personas encargadas de la rendición de cuentas cuentan con formación en igualdad de género, el 38.5% de las ONGD respondieron que no, tal y como se puede ver en el gráfico de abajo. Así una vez más constatamos, que el personal técnico de las organizaciones ha podido acceder a espacios formativos que les permitan tener nociones sobre qué significa la igualdad de género. Aunque destacamos que, en el grupo focal, las ONGD reiteradamente aludieron a la falta de formación en igualdad de género como una traba para no incluir la perspectiva de género en sus proyectos;

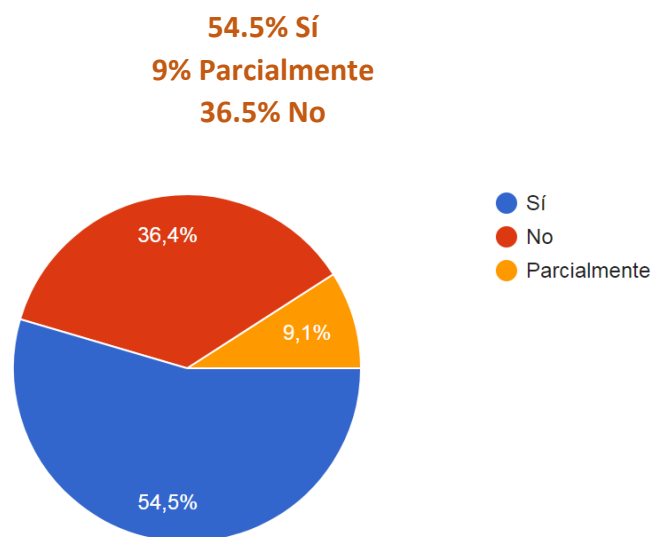
*“Todavía existe cierta confusión sobre qué significa aplicar la perspectiva de género en un proyecto. Acabar con esta confusión pasa, en parte, por ofrecer formación sobre igualdad de género de calidad y de forma continua”.*

Otro elemento, al que las ONGD aludieron es que a pesar de que las organizaciones pequeñas, suelen contar con equipos con experiencia acumulada, es importante mantener como práctica institucional prioritaria dar una formación en género adecuada al nuevo personal.

**Inclusión de indicadores precisos que reflejen la situación diferenciada de mujeres y hombres y su evolución en el marco del seguimiento del proyecto.**

Otro elemento clave que decidimos analizar en esta fase, son los indicadores de género entendidos como herramientas que nos sirven para medir la situación de las mujeres en comparación con la de los hombres en distintas esferas de la vida de las personas relacionadas con la igualdad de género<sup>59</sup>. El 54.5 % de las ONGD manifiestan tener dificultades tanto para redactar como para dar seguimiento concreto a indicadores precisos que reflejen la situación diferenciada de hombres y mujeres en distintos aspectos que aborda el proyecto, tal y como se muestra en el siguiente gráfico:

**¿Tenéis alguna dificultad particular en redactar y dar seguimiento concreto a indicadores precisos que reflejen la situación diferenciada de hombres y mujeres en distintos aspectos que aborde el proyecto?**



**Gráfico Nº 24: Porcentaje de ONGD que manifiestan tener dificultades tanto para redactar como para dar seguimiento concreto a indicadores precisos que reflejen la situación diferenciada de hombres y mujeres en distintos aspectos que aborda el proyecto.**

Adicionalmente y revisando los proyectos, vemos que los indicadores que se utilizan para medir el cambio son indicadores de actividad y no tanto de proceso, resultado o impacto, limitándose en la mayoría de las ocasiones a medir la participación de mujeres y hombres en actividades, pero no a medir cambios sustanciales y estratégicos en la vida de las mujeres.

Asimismo, un elemento clave para evaluar el cambio en base a los indicadores propuestos, es haber levantado una línea de base inicial que al final del proyecto nos permita mostrar el cambio conseguido con el proyecto en diferentes esferas. Sin

<sup>59</sup> CEPAL (2006): Guía de asistencia técnica para la producción y el uso de los indicadores de género. Disponible en: [http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/1/26731/Guia asistencia.pdf](http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/1/26731/Guia%20asistencia.pdf)

embargo, vemos que la gran mayoría, concretamente un 91% de las ONGD, no hacen una medición de partida o línea de base, sobre los indicadores que miden los proyectos.

**¿Se hace una medición de partida o línea de base, sobre los indicadores que miden los proyectos?**

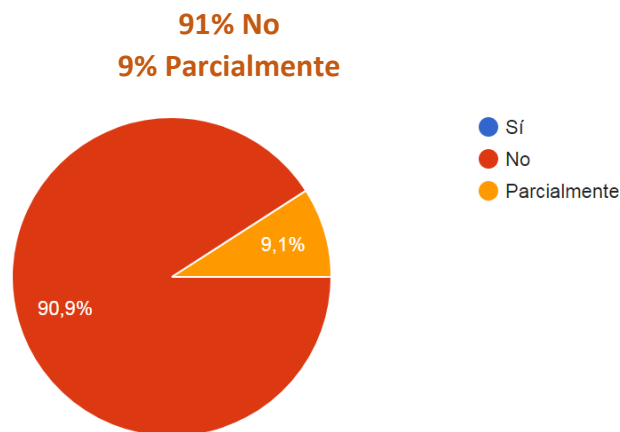


Gráfico Nº 25: Porcentaje de ONGD que hacen una medición de partida o línea de base una medición de partida, sobre los indicadores que miden los proyectos.

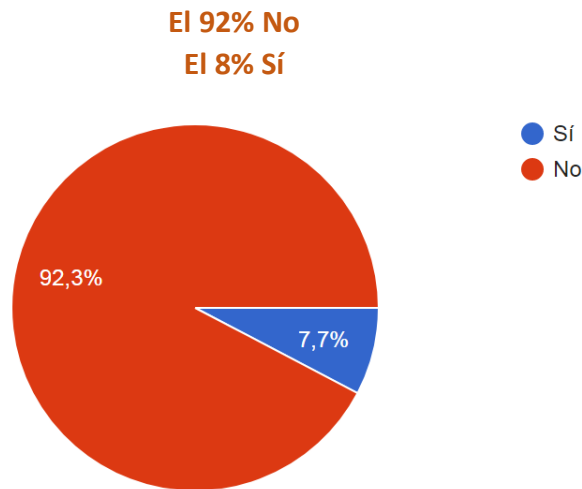
**Inclusión de directrices claras para el seguimiento económico del proyecto entorno al porcentaje del presupuesto que debe asignarse a la igualdad.**

Sin embargo, más allá de la formación con la que cuente el personal técnico encargado de la ejecución y el seguimiento a los proyectos, el presupuesto disponible para integrar la perspectiva de género en los proyectos es un elemento clave para visibilizar la apuesta política y estratégica de las ONGD para y con la igualdad de género. Tal y como bien argumentan autoras como Caroline Mosser, Diane Elson o la española Raquel Coello<sup>60</sup>, el presupuesto no es un instrumento neutro en términos de género, sino que conlleva un efecto e impacto diferenciado en la población de destino según sus peculiaridades, por ello es necesario realizar todo el proceso presupuestario integrando la perspectiva de género.

Casi la totalidad de las ONGD extremeñas, concretamente el 92% de las ONGD no cuentan con directrices claras sobre el porcentaje del presupuesto de los proyectos que debe ser destinado para la igualdad de género, tal y como vemos en el siguiente gráfico:

<sup>60</sup> Para ampliar sobre los PSG, véase, por ejemplo: Elson, Diane. “Presupuestos para los derechos de las mujeres”. Monitoreo de los presupuestos gubernamentales en términos de su cumplimiento con la CEDAW, Guía resumida para Activistas en Políticas sobre la Igualdad de Género y Derechos Humanos. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer UNIFEM. (2006).

**¿Cuenta vuestra organización con directrices claras sobre el porcentaje del presupuesto de los proyectos que debe ser destinado para la igualdad de género?**



**Gráfico Nº 26: Porcentaje de ONGD con directrices claras sobre el porcentaje del presupuesto de los proyectos que debe ser destinado para la igualdad de género.**

La única organización que cuenta con esas directrices y que, además, destina el 100% de su presupuesto a la igualdad de género es una asociación de mujeres. Sin embargo, existe una organización que, a pesar de no contar con directrices de género para los presupuestos, manifiesta que en la práctica destinan la mitad de su presupuesto para el logro de la igualdad de género ya que reconocen que la distribución equitativa de recursos es una de las herramientas más potentes para atacar de raíz las desigualdades.

**Consideración de las cargas de trabajo y responsabilidades familiares de las mujeres a la hora de organizar las actividades del proyecto y respuesta a obstáculos a la participación no previstos en el diseño del proyecto.**

Continuando con el diagnóstico en esta fase, quisimos evaluar si se tienen en cuenta la carga y responsabilidades de las mujeres participantes a la hora de establecer la programación de las actividades, sobre todo en aras de evitar sobrecargarlas y de establecer medidas que permitan conciliar sus vidas. El 64% de las ONGD han manifestado que tienen en cuenta la carga y las responsabilidades de las mujeres, tal y como se explica a continuación:

*“La conciliación de las mujeres con las que trabajamos está muy presente en nuestra organización y en ocasiones tenemos que cambiar la programación y trabajar en horas fuera del horario laboral para facilitar la asistencia de las mujeres a las actividades. Por ejemplo, a veces con mujeres del ámbito rural solamente se puede planificar los talleres en las tardes. Si tuviéramos más recursos se podrían plantear guarderías o personal de apoyo para favorecer la conciliación”.*

*“Estamos avanzando en este aspecto. Por ejemplo, una de las últimas iniciativas para garantizar la conciliación de las responsabilidades de las mujeres fue poner un servicio*

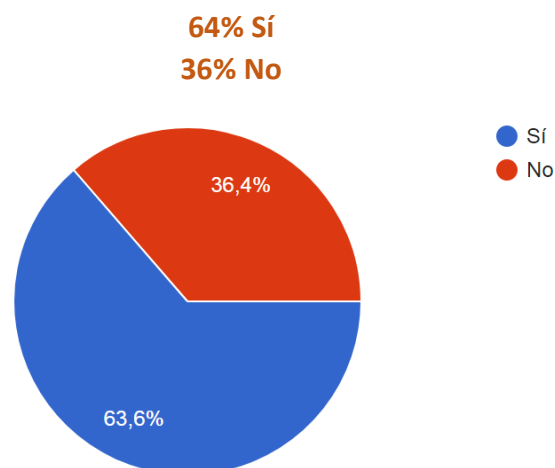
*de guardería en una de las actividades que realizaron, la cual iba dirigida a hombres y mujeres”.*

Por otro lado, tal y como se muestra en el siguiente gráfico, el 36% de las ONGD que no tienen en cuenta la carga de las mujeres a la hora de planificar sus actividades, dan como argumentos justificativos de por qué no lo hacen, los siguientes:

*“No se hace de forma sistemática, de hecho, somos conscientes que este proyecto aumenta la carga laboral de las mujeres y tenemos que repensar este aspecto”.*

*“No lo hacemos, aunque en una ocasión es cierto que sí pusimos un recurso para la conciliación, pero porque el proyecto en concreto tenía a una especialista en género contratada para el mismo, pero normalmente no lo hacemos”*

**Durante la preparación de las actividades, ¿se tiene en cuenta la carga de trabajo y responsabilidades familiares de las mujeres participantes a la hora de establecer la programación de las actividades?**



**Gráfico Nº 27: Porcentaje de ONGD que tienen en cuenta la carga de trabajo y responsabilidades familiares de las mujeres participantes a la hora de establecer la programación de las actividades.**

Efectivamente este es un punto a tener en cuenta en los proyectos, ya que la gran mayoría, concretamente el 82% de las ONGD han manifestado que las mujeres participantes en los proyectos les han expresado problemas para participar en los proyectos. Entre estos problemas, se destaca la alusión a las múltiples responsabilidades a las que las mujeres tienen que hacer frente debido a que todavía persiste una distribución desequilibrada por sexos del trabajo reproductivo y de los cuidados, que provoca que las mujeres dispongan de menos tiempo al dedicarle más horas diarias que los hombres a todo el trabajo invisible que se realiza en los hogares y en la comunidad. Así, las ONGD manifiestan a este respecto, lo siguiente:

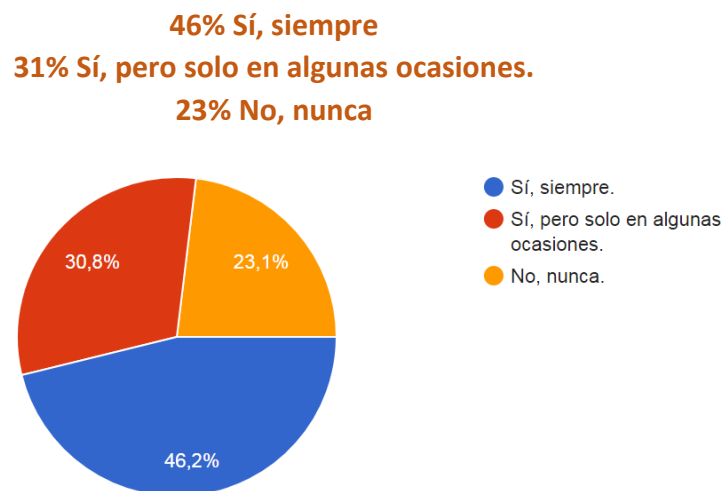
*“Sí, por ejemplo, las cargas familiares. Hemos visto que muchas de las mujeres no ocupan cargos de poder o de toma de decisiones porque éstos implican tiempo, del cual no disponen debido a la cultura patriarcal y machista en la que vivimos, que hace que*

*las mujeres tengan excesivas cargas por la combinación de los roles productivo y reproductivo”.*

*“Existen particularidades por etnia, hay unas donde el control sobre el tiempo de las mujeres es mayor y a veces cuesta que participen, sin embargo, gracias al equipo local (50/50) pueden detectarse a tiempo e intervenir. En casos más graves, como, por ejemplo, que los hombres quieran robar las tierras o los insumos a las mujeres, tenemos que asegurarnos de dar una respuesta legal y garantizar que las mujeres siguen participando”*

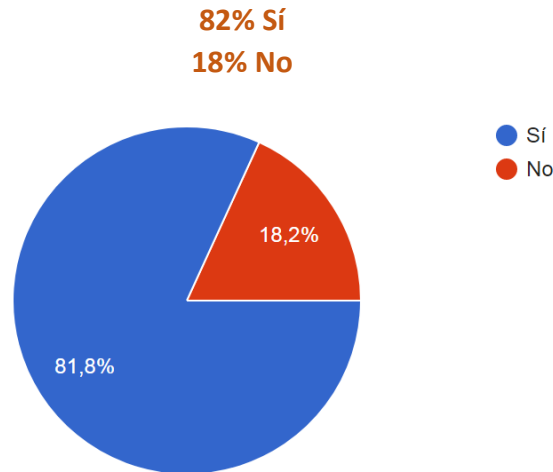
Otro un aspecto a mejorar en relación con la participación de las mujeres en el proyecto, es que menos de la mitad de las ONGD, el 46%, una vez que están en plena ejecución y están realizando las acciones de difusión y publicidad de las actividades del proyecto tienen en cuenta los espacios y tiempos que ocupan las mujeres y hombres en la sociedad y los canales de comunicación más usados por mujeres y hombres para informarse, contra un 31% que lo hace en algunas ocasiones y un 23% que no lo hace nunca, tal y como se ve en el siguiente gráfico:

**En las acciones de difusión y publicidad de las actividades del proyecto ¿se han tenido en cuenta los espacios, tiempos que ocupan las mujeres y hombres en la sociedad y los canales de comunicación más usados por mujeres y hombres?**



**Gráfico Nº 28: Porcentaje de ONGD que manifiestan que en las acciones de difusión y publicidad de las actividades del proyecto han tenido en cuenta los espacios, tiempos que ocupan las mujeres y hombres en la sociedad y los canales de comunicación más usados por mujeres y hombres.**

**Durante la implementación y el seguimiento a los proyectos, ¿habéis detectado algún problema concreto para que las mujeres participen en las actividades del proyecto?**



**Gráfico Nº 29: Porcentaje de ONGD que manifiestan que han detectado algún problema concreto para que las mujeres participen en las actividades del proyecto.**

Otros problemas detectados durante la implementación del proyecto están relacionados con causas diferentes al desequilibrio en las cargas de trabajo, como se muestra en este testimonio de una ONGD:

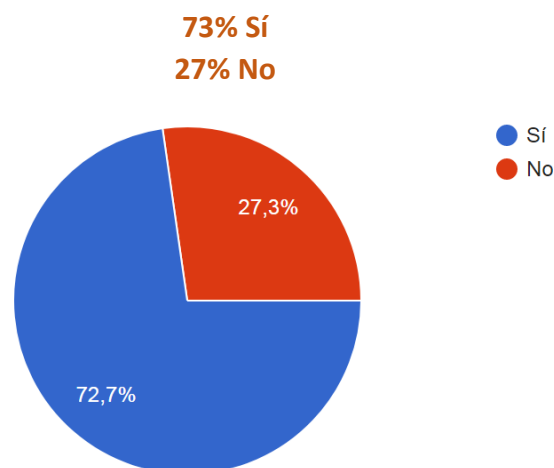
*“Detectamos problemas en una de las actividades que desarrollamos. Estábamos haciendo talleres formativos con chicos y chicas. Descubrimos que la asistencia de las chicas era menor y casi nula, debido a que no se sentían cómodas participando con los chicos. Posteriormente, se decidimos separar las formaciones en temas sensibles como violencia de género por sexo”.*

En este sentido, es importante que las ONGD mantengan la mirada en este tipo de situación bien sea para promover todas las medidas necesarias para garantizar la participación de las mujeres en los proyectos, bien sea para no sobrecargar a las mujeres o para estar alerta de ciertas situaciones que se pueden estar creando por nuestras intervenciones y que no nos estemos dando cuenta de ello, como generar espacios que no garantizan la seguridad y la confianza de las mujeres para compartir ciertas vivencias o abordar ciertos temas.

Tal y como se ha podido apreciar, en la fase de ejecución y seguimiento pueden surgir situaciones inesperadas que, a pesar de que hayamos hecho previamente un análisis de riesgos en la fase de planificación, necesitarán de una capacidad de respuesta acorde con la visión estratégica institucional y con tener muy presente el enfoque de género que nos permita dar respuestas eficaces. Así, tras analizar el criterio de problemas de participación de las mujeres quisimos conocer un poco más sobre el porcentaje de

ONGD se encuentran con situaciones inesperadas en medio de la ejecución proyectos y que les llevan a detectar necesidades de actividades que se hubieran tenido que planificar para trabajar con mujeres o con organizaciones de feministas para garantizar un enfoque más centrado en derechos de las mujeres. Este aspecto es otra de las ventanas para analizar si los proyectos de las ONGD responden a un enfoque GED y no se limitan a reproducir un enfoque MED. Así, como se ve en el siguiente gráfico, un 73% de las ONGD consultadas manifiestan que en medio de la ejecución de los proyectos han detectado necesidades de actividades que hubieran tenido que planificar para trabajar con mujeres o con organizaciones de feministas para garantizar un enfoque más centrado en derechos humanos de las mujeres.

**Una vez que comenzáis a ejecutar los proyectos, ¿os ha pasado que detectáis necesidades de actividades que se hubieran tenido que planificar para trabajar con mujeres o con organizaciones de feministas para garantizar un enfoque más centrado en derechos de las mujeres?**



**Gráfico Nº 30: Porcentaje de ONGD que manifiestan que han detectado necesidades de actividades que se hubieran tenido que planificar para trabajar con mujeres o con organizaciones de mujeres para garantizar un enfoque más centrado en derechos de las mujeres.**

Este dato nos puede llevar a varias reflexiones, entre ellas la primera es la importancia de planificar bajo un enfoque de GED teniendo en cuenta varias categorías de análisis en relación a la situación de partida que proporciona el análisis de género y las situaciones que nos interesa revertir. Así, si en la fase de análisis las ONGD, por ejemplo, nos encontramos con discriminaciones sustentadas en relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres e identificamos grupos u organizaciones locales expertas en igualdad que están haciendo un trabajo clave y efectivo en este ámbito, es importante planificar acciones con ellas si queremos garantizar un enfoque centrado en derechos humanos de las mujeres.

Por otro lado, si no se ha realizado esta planificación y no contamos de antemano con esa colaboración de personas expertas o con trayectoria y reconocimiento en el trabajo en pro de la igualdad de género, al menos es importante que las ONGD cuenten con un

equipo técnico que ejecute proyectos que tenga puestas las “lentes de género”, ya que no todo lo que sucede se planifica y no todo lo que se planifica sucede.

Por ejemplo, una organización refleja que en el camino han ido evolucionando en su enfoque de trabajo y ahora, además de establecer mecanismos para que las mujeres participen en los proyectos, también están haciendo una apuesta por incrementar la autonomía de las mujeres y garantizar el pleno cumplimiento de sus derechos humanos:

*“Hemos cambiado de enfoque. Con el tiempo nos dimos cuenta que teníamos que comenzar a meternos en dos ámbitos claves para la vida de las mujeres, la educación y los derechos sexuales y reproductivos. La alfabetización de mujeres es clave para que puedan tener una mayor autonomía y control de los recursos, ya que en zonas de África donde el porcentaje de analfabetismo femenino puede alcanzar el 95%, las mujeres no pueden llevar las cuentas de sus propios negocios, no pueden firmar documentos y, por lo tanto, dependen de los hombres para administrar y controlar sus propios recursos, por ejemplo, la venta de los productos. Con respecto a los derechos sexuales y reproductivos y salud materno-infantil, existen unidades básicas de salud, pero son totalmente inoperativas, solo registran nacimientos y muertes, no tienen ambulancia, solamente una moto, pero sin gasóleo. Los dispositivos subcutáneos para planificar embarazos perdían la cadena de frío y por lo tanto se tornaban ineficaces. Lo que hacemos es dar formación a parteras y otros para la eliminación de ciertas prácticas de riesgo”.*

Otras ONGD manifiestan que efectivamente continúan trabajando bajo un enfoque MED y no GED:

*“A pesar de que esta organización ha trabajado tradicionalmente en proyectos donde las destinatarias principalmente han sido mujeres (especialmente proyectos productivos y educativos). Los proyectos han carecido de una integración del enfoque de género de una manera técnica”.*

### **Inclusión en los informes periódicos y finales de contenidos sobre los avances e impactos diferenciados en mujeres y hombres.**

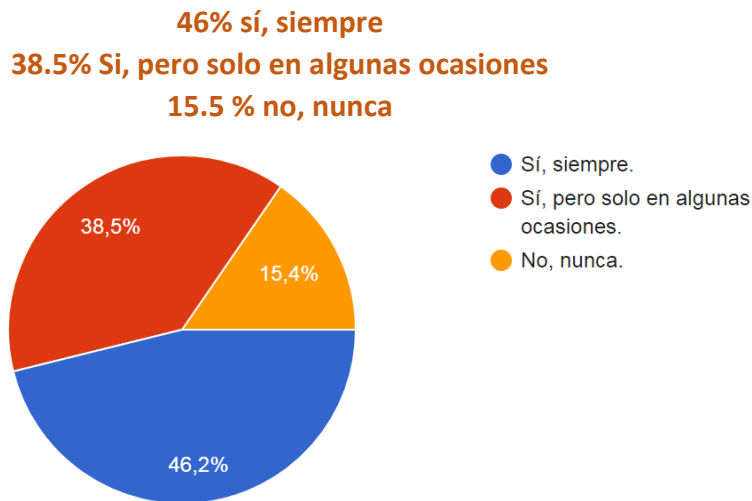
Pasando a otro ámbito y muy relacionado con el enfoque GED, a continuación, nos centraremos en analizar cómo los proyectos plantean la medición de impactos desagregada por sexo y la medición de impactos negativos y positivos de género.

Sabemos que cualquier proyecto que involucra a personas tendrá un impacto en la población con la cual trabaja. No existe impacto “neutro” o cero si hablamos en términos de género, siempre los proyectos tendrán impactos diferenciados en hombres y en mujeres, sean positivo o negativos. De este modo, si queremos generar impactos positivos o al menos neutralizar o disminuir la posibilidad de que nuestras intervenciones generen un impacto negativo en términos de género en la vida de

hombres y mujeres, debemos tener en cuenta desde la fase inicial de los proyectos categorías de análisis de género, para planificar una verdadera transformación y establecer mecanismos que nos permitan conocer si a medio o largo plazo hemos tenido algún impacto en revertir o modificar la realidad de mujeres y hombres.

A pesar de que conocer el impacto de nuestras intervenciones es clave en el seguimiento de nuestros proyectos y de cara a la evaluación final y al replanteamiento futuro de nuestro trabajo, vemos cómo no todas las ONGD dan seguimiento a este aspecto de forma sistemática. En relación a la medición de impactos desagregados por sexo, un 46% de las ONGD manifiesta que siempre reporta avances e impactos diferenciados entre mujeres y hombres, un 38.5% lo hace en algunas ocasiones y un 15.5 % no lo hace nunca.

**En los informes de avances y finales ¿se reportan avances e impactos del proyecto diferenciados en mujeres y hombres?**



**Gráfico Nº 31: Porcentaje de ONGD que reportan avances e impactos del proyecto de forma diferencia en hombres y mujeres.**

La gran mayoría, el 91% de las ONGD consultadas manifestaron en las entrevistas que todavía es un reto pendiente para ellas reportar avances e impactos positivos o negativos en aspectos clave para la vida de las mujeres y los logros de la igualdad de género, tal y como se ve en el siguiente gráfico.

¿Creéis que todavía es un reto pendiente, reportar avances e impactos positivos o negativos en aspectos clave para la vida de las mujeres y los logros de la igualdad de género?

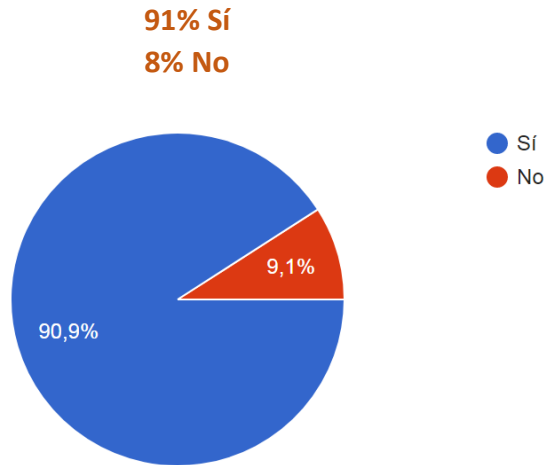


Gráfico Nº 32: Porcentaje de ONGD que manifiestan que todavía es un reto pendiente, reportar avances e impactos positivos o negativos en aspectos clave para la vida de las mujeres y los logros de la igualdad de género.

Evaluar el impacto de género en los proyectos consiste en “identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios. Decisiones que parecen no sexistas pueden tener un impacto diferente en las mujeres y en los hombres, aun cuando esta consecuencia no estuviera prevista ni se deseara. Por ello se procede a una evaluación del impacto en función del género para evitar consecuencias negativas no intencionales y para mejorar la eficacia de las políticas”<sup>61</sup>.

A pesar de la importancia que tiene evaluar el impacto de género en los proyectos, las ONGD manifestaron que la lógica proyectista de las intervenciones, centradas actualmente en el diseño y ejecución de intervenciones a 12 meses no permiten sostener procesos ni establecer mecanismos para evaluar los impactos de género de las intervenciones. Entre las impresiones de las ONGD sobre este aspecto, destacamos:

*“Las organizaciones desconocemos el impacto de nuestro trabajo ya que la lógica de trabajo por proyectos es cortoplacista y no permite encontrar el tiempo ni los mecanismos para evaluar el impacto de género de nuestras intervenciones. Necesitamos validar si lo que hacemos genera impactos negativos o positivos que nos permitan tomar decisiones sobre si reforzar o eliminar estrategias de trabajo con hombres y mujeres”.*

*“Es un reto reportar estos impactos, vamos aprendiendo con cada proyecto y la experiencia nos hace ir identificando de forma más certera estos impactos. En*

<sup>61</sup>Extraído del Glosario de términos de políticas de igualdad disponible en: <https://www.uv.es/igualtat/GLOSARIO.pdf>

*ocasiones, los objetivos son demasiado ambiciosos para la realidad de las mujeres y no logramos los impactos esperados.”*

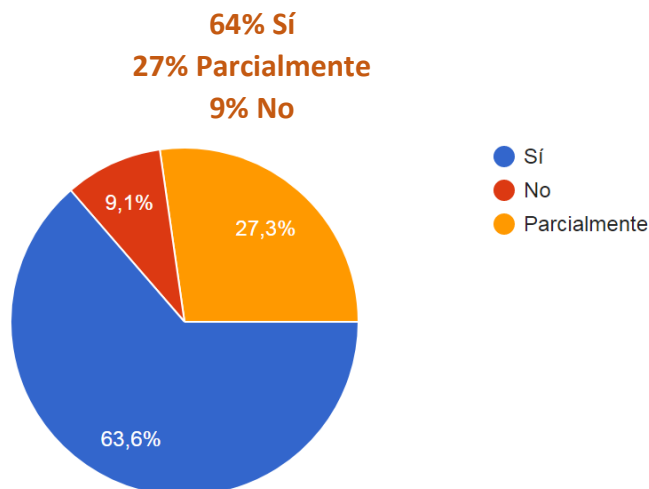
*“Medir y reportar los impactos de género en hombres y mujeres es una parte un poca coja de nuestro trabajo, no se reporta impacto ni se reportan resultados”*

**Utilización herramientas que permitan recoger y disponer de información relevante para la evaluación de resultados e impacto del proyecto en materia de igualdad.**

Muy relacionado con lo anterior, el siguiente criterio de análisis se refiere al apartado de metodología y herramientas: nos interesa saber si está previsto en el proyecto la utilización de

materiales (de difusión, didácticos, herramientas y soportes de trabajo, formularios de solicitud, etc.) que no invisibilicen a las mujeres y su realidad, que permitan obtener datos desagregados por sexo para el seguimiento y evaluación de proyecto (Ejemplo: asistencia o inasistencia a formaciones, abandono de acciones formativas, etc) y que hacen un uso no sexista del lenguaje y libre de estereotipos de género que nos permita saber, sin ambigüedades, si un dato concreto o un resultado se refiere a mujeres, a hombres o, si se refiere a ambos, en qué medida están representadas las mujeres y los hombres en ese conjunto. Así, tal y como vemos en el siguiente gráfico, el 64% de los proyectos describen que usan metodologías y herramientas que visibilizan a las mujeres y su realidad, permiten obtener datos desagregados y hacen uso de un lenguaje no sexista. Un 27% de las ONGD lo hacen solamente de forma parcial, es decir, que por ejemplo sí usan lenguaje inclusivo, pero no tanto materiales que visibilicen a las mujeres y su realidad.

**En el apartado de metodología y herramientas a utilizar en el proyecto, ¿se especifica que se utilizarán materiales que visibilicen a las mujeres y su realidad, permitan obtener datos desagregados y usen lenguaje no sexista?**

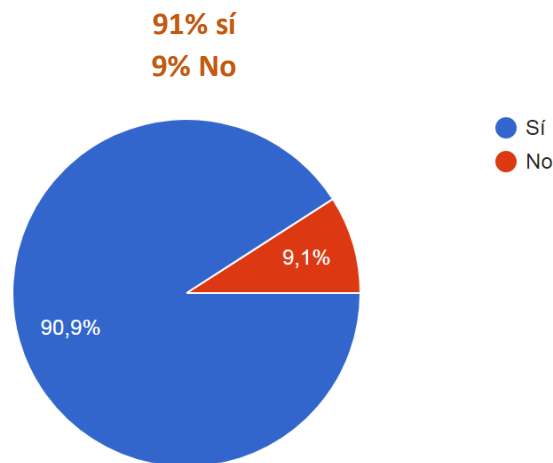


**Gráfico Nº 33:** Porcentaje de ONGD que usan metodologías y herramientas que visibilizan a las mujeres y su realidad, permitan obtener datos desagregados y hacen uso de un lenguaje no sexista.

**Utilización de una comunicación no sexista e incluyente.**

En seguimiento al criterio anterior, con carácter general, podemos decir que casi la totalidad de los proyectos analizados de las ONGD participantes en este diagnóstico, concretamente el 91%, hacen un uso de una comunicación no sexista e incluyente del lenguaje en el proyecto. Esta es una de las dimensiones de mayor avance en las ONGD.

**Con carácter general, ¿se hace uso de una comunicación no sexista e incluyente del lenguaje en el proyecto?**



**Gráfico Nº 34: Porcentaje de proyectos de las ONGD que hacen uso de una comunicación no sexista e incluyente del lenguaje en el proyecto.**

**2.4.5 Bloque 5.- Fase de evaluación**

Para analizar la fase de evaluación, se han definido criterios que son aplicables tanto si hablamos de una evaluación externa, como si es el equipo interno del proyecto el responsable de su evaluación, y que se centran sobre todo en comprender hasta qué punto la evaluación que se hace de los proyectos de cooperación y de EpD es capaz de procurar a las organizaciones enseñanzas valiosas sobre sus aciertos y necesidades de mejora en relación con la igualdad de género.

Análisis de la integración de la perspectiva de género en la fase de evaluación		Sí	No	Parcialmente
Participación de personas con formación y experiencia en género e igualdad de oportunidades en el equipo encargado de la evaluación, tanto interna como externa, del proyecto.	Equipo evaluador externo	38,5%	38,5%	23%
	Equipos propios de la ONGD	73%	27%	0
Inclusión de indicadores de género entre los indicadores de evaluación del proyecto.		23%	8%	69%

Inclusión entre los contenidos de los informes finales del análisis del cumplimiento de objetivos en materia de igualdad y de recomendaciones sobre cómo mejorar la respuesta de los proyectos futuros a las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito de actuación de la ONGD.	Inclusión en contenidos de los informes finales	69%	15,5%	15,5%
	Incorporación del análisis de género a todos los tipos de evaluación	38%	8%	54%
	Visibilización de los aciertos	38,5%	23%	38,5%
	Realización de recomendaciones a nuevos proyectos	23%	15,5%	61,5%
	Percepción de los aprendizajes en materia de género	91%	9%	0%
Permeabilidad de la ONGD a las enseñanzas de la evaluación sobre la inclusión de la perspectiva de género en las intervenciones	Utilización de aprendizajes	0	100%	0
	Receptividad a los aprendizajes por parte de agentes	73%	27%	0

### Participación de personas con formación y experiencia en género e igualdad de oportunidades en el equipo encargado de la evaluación, tanto interna como externa, del proyecto.

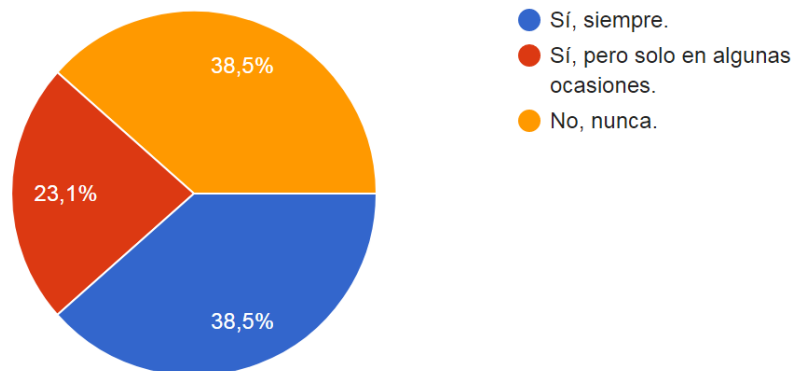
La mayoría de las ONGD no realizan evaluaciones externas de los proyectos de EpD que implementan. En la mayor parte de los casos esto se debe a que las propias bases reguladoras de las subvenciones dictan que, para montos menores a cierta cantidad, los proyectos no tienen por qué contratar evaluación externa. De este modo, la gran mayoría de los proyectos de EpD que se desarrollan en Extremadura no cuentan con una evaluación externa. En el caso de los proyectos de Cooperación sí es más frecuente que se obligue a las ONGD a contratar este tipo de evaluación. En estos casos es el equipo técnico<sup>62</sup> el que se encarga de elaborar los Términos de Referencia (TdR) con el perfil de la persona evaluadora o del equipo evaluador, así como de definir los criterios de evaluación del proyecto. De este modo, es clave que tanto el personal técnico como el directivo sea consciente y tenga el compromiso de incluir en los TdR requisitos como formación o experiencia profesional en igualdad de género en el perfil de las personas

<sup>62</sup> En el 85% de los casos los TdR los realiza el equipo técnico y en un 20% de los casos la Dirección de la organización.

evaluadoras. Esto no es una buena práctica extendida entre las ONGD, solo el 38.5% de las ONGD incluyen siempre criterios evaluables de formación o experiencia profesional en igualdad en el perfil de las personas evaluadoras, el 38.5% de las ONGD lo hace en algunas ocasiones y el 23% nunca lo ha hecho, tal y como se muestra a continuación.

**En los casos en los que está prevista la contratación de un equipo evaluador externo ¿En los términos de referencia es requisito evaluable que el equipo evaluador o la persona evaluadora cuente con experiencia formativa y laboral en temas relacionado con la igualdad de género?**

**38.5% sí, siempre.**  
**23% sí, pero solo en algunas ocasiones.**  
**38.5% no, nunca**



**Gráfico Nº 35: Porcentaje de ONGD que en los términos de referencia introducen como requisito evaluable que el equipo evaluador o la persona evaluadora cuente con experiencia formativa y laboral en temas relacionado con la igualdad de género.**

Sin embargo, cuando revisamos los proyectos de las ONGD participantes en el diagnóstico, en los casos en que se ha planificado una evaluación externa, ninguna ONGD adjuntaba al formulario o al menos indicaba de forma explícita la necesidad de experiencia laboral o formación en género de las personas evaluadoras.

En el caso de las evaluaciones realizadas por los equipos de la propia ONGD, ya hemos explicado que en la mayoría de las organizaciones cuentan con personal adscrito a los proyectos con formación y experiencia en género e igualdad de oportunidades.

**Inclusión de indicadores de género entre los indicadores de evaluación del proyecto.**

A continuación, se preguntó a las ONGD sobre la utilización de indicadores de género en las evaluaciones, a lo que la gran mayoría, un 69% de las ONGD respondió que los usan, pero solo en algunas ocasiones, tal y como se muestra en el siguiente gráfico:

¿Se utilizan en las evaluaciones indicadores de género o indicadores que muestren un cambio en la vida de las mujeres?

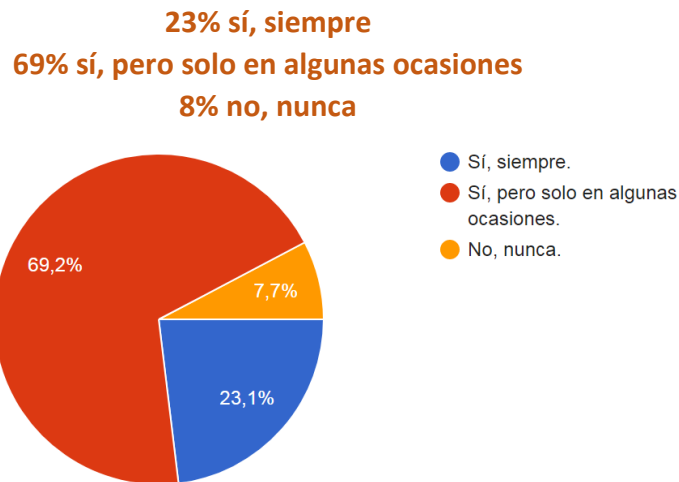


Gráfico Nº 36: Porcentaje de ONGD que utilizan en las evaluaciones indicadores de género o indicadores que muestren un cambio en la vida de las mujeres.

Llama la atención, esta respuesta, ya que en el análisis que hemos realizado de los proyectos, vemos que la mayoría de los indicadores que se utilizan para medir el cambio son indicadores de actividad y no tanto de proceso, resultado o impacto, limitándose en la mayoría de las ocasiones a medir la participación de mujeres y hombres en actividades, pero no a medir cambios sustanciales y estratégicos en la vida de las mujeres. Resulta sumamente complicado para las personas evaluadoras incluir indicadores de género si el propio proyecto no los incluye y no se ha hecho un seguimiento y medición continua durante la vida del proyecto.

**Inclusión entre los contenidos de los informes finales del análisis del cumplimiento de objetivos en materia de igualdad y de recomendaciones sobre cómo mejorar la respuesta de los proyectos futuros a las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito de actuación de la ONGD.**

Otro aspecto de interés es el de la inclusión del análisis de género en los informes finales de evaluación. La gran mayoría, concretamente el 69% de las ONGD manifiestan que siempre incluyen el análisis de género en los informes finales de evaluación, tal y como se muestra a continuación:

### ¿Suele estar presente el análisis de género en los informes finales de evaluación?

**69% sí, siempre**  
**15.5% si, pero solo en algunas ocasiones**  
**15.5% no, nunca**

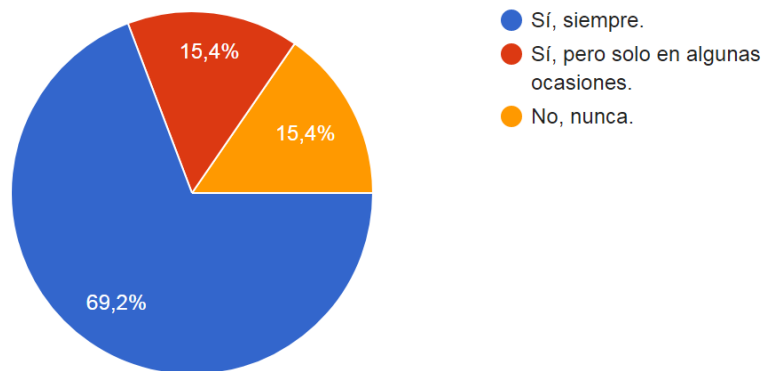
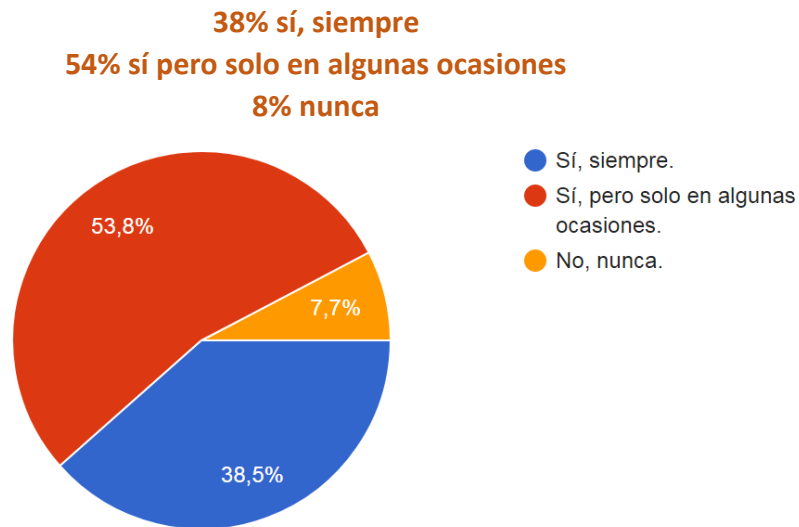


Gráfico Nº 37: Porcentaje de ONGD que manifiestan que incluyen un análisis de género en los informes finales de evaluación.

Este dato también llama la atención si lo cruzamos con los anteriores, ya que rara vez vamos a poder tener un análisis de género profundo en las evaluaciones de los proyectos, si no hemos diseñado, dado seguimiento y evaluado el cambio en base a indicadores de género concretos o si en los criterios de evaluación no lo ponemos como requisito indispensable.

Es bastante arriesgado pensar que estos criterios en las evaluaciones pueden darse de forma espontánea o a libre criterio de las personas evaluadoras. Así, el siguiente dato lo demuestra, ya que, cuando hilamos más fino, y preguntamos si en las evaluaciones que la ONGD había realizado sobre los proyectos incluían criterios de género para evaluar la factibilidad, eficiencia, eficacia, pertinencia y sostenibilidad, tan solo un 38% de las ONGD respondieron que siempre se incluyen, contra un 54% que lo hace en algunas ocasiones y un 8% que no lo hace nunca.

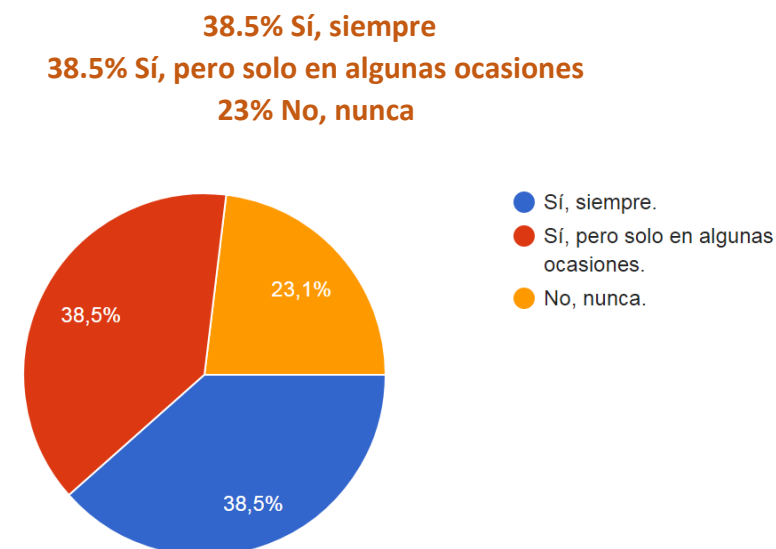
**¿Se utilizan criterios de género para evaluar factibilidad, eficiencia, eficacia, pertinencia y sostenibilidad?**



**Gráfico N° 38: Porcentaje de ONGD que manifiestan que utilizan criterios de género para evaluar factibilidad, eficiencia, eficacia, pertinencia y sostenibilidad.**

A continuación, se preguntó a las ONGD si en los informes de evaluación se visibilizan los aciertos en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género en el proyecto y tal como puede observarse en el gráfico, son mayoría las ONGD que lo hacen sólo a veces o nunca:

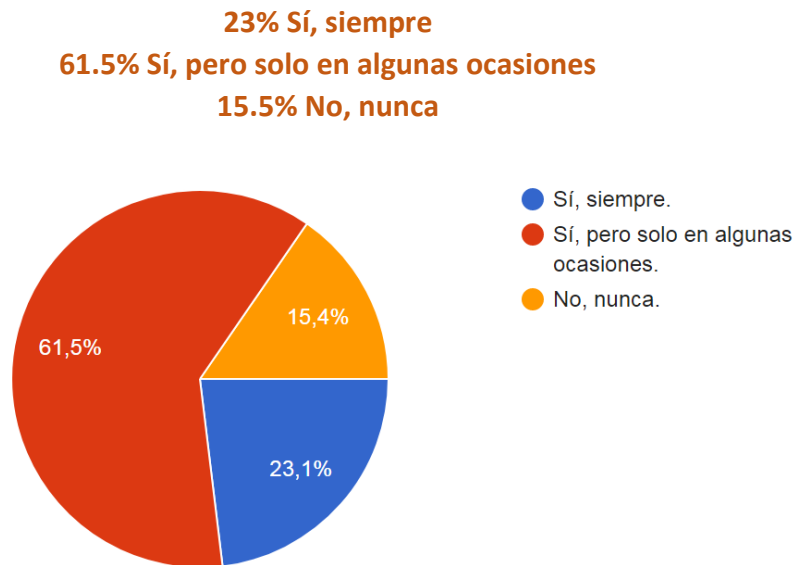
**En las evaluaciones ¿Se visibilizan los aciertos en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género en el proyecto?**



**Gráfico N° 39: Porcentaje de ONGD que en las evaluaciones visibilizan los aciertos en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género en el proyecto.**

Asimismo, además de visibilizar los aciertos es muy importante que los informes de evaluación incluyan recomendaciones específicas sobre cómo mejorar en el futuro la incorporación del enfoque de género a los proyectos. El siguiente gráfico muestra que el porcentaje de organizaciones que siempre incluyen este tipo de recomendaciones es todavía muy bajo:

**¿Se hacen recomendaciones específicas a los proyectos sobre cómo mejorar en el futuro la incorporación de la perspectiva de género?**



**Gráfico Nº 40: Porcentaje de ONGD que reportan que las evaluaciones hacen recomendaciones específicas a los proyectos sobre cómo mejorar en el futuro la incorporación de la perspectiva de género.**

Estos datos llaman la atención, ya que a pesar de que no en todos los casos las evaluaciones visibilizan y recomiendan aspectos sobre cómo mejorar la integración de la perspectiva de género en los proyectos, el 91% de las ONGD manifestó en las entrevistas que cada vez que finaliza un proyecto, más allá de que se haya realizado o no una evaluación por personal cualificado, sienten que hay ciertos aprendizajes en base a aciertos y desaciertos en relación a cómo garantizar los derechos de las mujeres, promover la igualdad de género, o el empoderamiento de las mujeres en los proyectos.

Cada vez que finaliza un proyecto, más allá de que se haya realizado o no una evaluación por personal cualificado, ¿sentís que hay ciertos aprendizajes en base a aciertos y desaciertos en relación a cómo garantizar los derechos de las mujeres, promover la igualdad de género, o el empoderamiento de las mujeres?

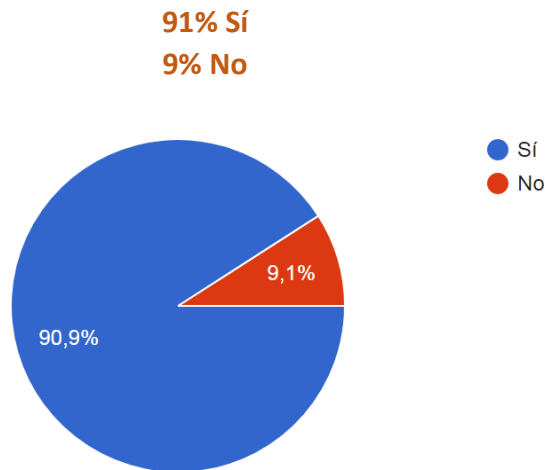
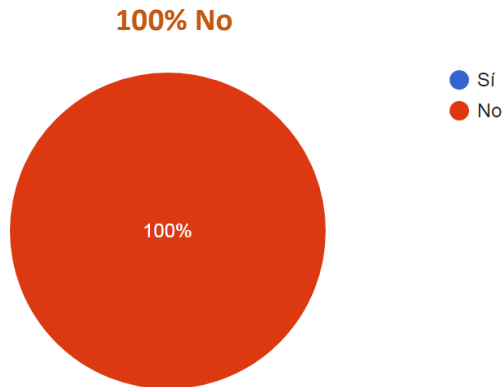


Gráfico Nº 41: Porcentaje de ONGD que manifiestan que al finalizar un proyecto hay ciertos aprendizajes en base a aciertos y desaciertos en relación a cómo garantizar los derechos de las mujeres, promover la igualdad de género, o el empoderamiento de las mujeres.

### Permeabilidad de la ONGD a las enseñanzas de la evaluación sobre la inclusión de la perspectiva de género en las intervenciones

Esta información sobre los aciertos o desaciertos en la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos debería proporcionar elementos suficientes para que al concluir un proyecto tanto el equipo técnico como el personal directivo y voluntario de las ONGD, las organizaciones socias y la población beneficiaria directa pudiera debatir sobre ellos y en base a esto mejorar las intervenciones futuras. Sin embargo, al analizar los proyectos, vemos que ninguna ONGD muestra referencias a los aciertos observados en proyectos anteriores o a recomendaciones específicas en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos.

**¿Se ha incorporado en el proyecto alguna referencia sobre los aciertos o recomendaciones específicas en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género en otros proyectos?**

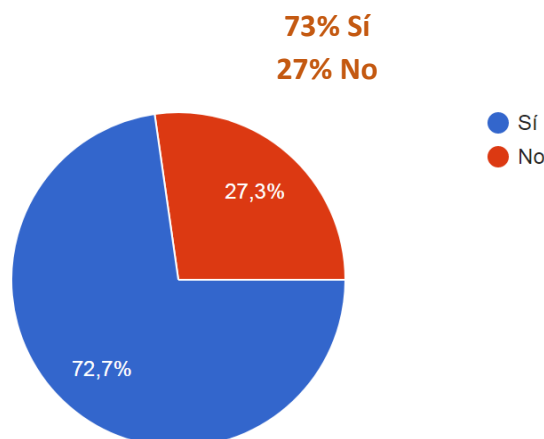


**Gráfico Nº 42:** Porcentaje de ONGD que incorporan en los proyectos alguna referencia sobre los aciertos o recomendaciones específicas en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género en otros proyectos.

Finalmente, sobre la permeabilidad de organizaciones y agentes a las lecciones aprendidas en cuanto a la integración de la perspectiva de género en los proyectos, quisimos saber si al menos esas enseñanzas percibidas, aunque no del todo explicitadas en la evaluación de los proyectos, llegaban de alguna forma o por algún canal a otros agentes involucrados en el ámbito de los proyectos de cooperación y de EpD.

El 73% de las ONGD consultadas manifestaron que sí existe receptividad sobre las retroalimentaciones para incorporar estos aprendizajes en los diferentes niveles: socios locales, equipo técnico, dirección o junta directiva, entre otros, tal y como lo vemos en el siguiente gráfico:

**¿Existe receptividad para las retroalimentaciones y/o para incorporar estos aprendizajes en los diferentes niveles, socios locales, equipo técnico, dirección o junta directiva, entre otros?**



**Gráfico Nº 43:** Porcentaje de ONGD que manifiestan que existe receptividad para las retroalimentaciones y/o para incorporar aprendizajes de género en los diferentes niveles, socios locales, equipo técnico, dirección o junta directiva, entre otros.

Para transmitir estos y otros aprendizajes, las ONGD consultadas desarrollan prácticas informales, tanto hacia la junta directiva y los patronatos como hacia las organizaciones socias y hacia la población que participa en los proyectos. Entre estas formas de transmisión de los aprendizajes, se destacan las siguientes:

Jornadas de intercambio con las asociaciones de mujeres.

- Espacios informales con las socias
- Correos grupales
- Juntas directivas
- Los grupos de whatsapp.
- Skype
- Otros.

Respecto a estas formas de transmisión de los aprendizajes, algunas de las ONGD se lamentan de que en realidad estas cuestiones no se traten en espacios formales que permitan un abordaje serio y formal de las cuestiones más estratégicas acerca de cómo mejorar las intervenciones futuras y sobre cómo saber si lo que hacen genera o no impacto positivo o negativo en los diferentes agentes y en la propia organización:

*“No se hacen reportes ni reuniones, lo que se hace es hacia abajo, hacia el equipo local. En la junta se ponen encima de la mesa temas para desbloquear situaciones. No estas retroalimentaciones sobre cómo mejorar nuestro trabajo”.*

*“Existe un fallo en transmitir los aprendizajes al resto del personal. Somos una organización grande, jerárquica, y en ese espacio se debería incidir un poco más para que se pase esa información. A pesar de que hay canales, como comunicaciones internas, los mismos generan con poco impacto. A las socias locales si ha habido un buen reporte de resultados. Se ha transmitido bien, con informes finales y reuniones por Skype para valorar entre todas”.*

# Conclusiones y recomendaciones

3

### 3.1. CONCLUSIONES

Como hemos visto durante este diagnóstico, asegurar la transversalización de la perspectiva de género en los programas y proyectos de las organizaciones de cooperación implica hacer un análisis sistemático de las desigualdades y discriminaciones de género que afectan a las mujeres, tener en cuenta en todo momento los derechos humanos de las mujeres, poner en marcha mecanismos que nos permitan erradicar o minimizar impactos negativos de género, entre otros, pero también, y de forma muy especial para las personas profesionales del tercer sector, asegurar el conocimiento y manejo de herramientas y metodologías que me permitan lograr estos objetivos en cada dimensión y fase del ciclo de proyectos.

A modo de cierre y previo a enlistar una serie de recomendaciones que, a la luz del análisis realizado, hemos considerado necesarias para mejorar la transversalización de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación y EpD , a continuación, se resumen las conclusiones más relevantes extraídas en este diagnóstico, tras el análisis de diferentes dimensiones y criterios en las 4 fases del ciclo de proyecto, así como de las reflexiones de las propias ONGD, manifestadas durante las entrevistas y el grupo focal realizado en Mérida en octubre:

#### **Existe un compromiso institucional medio de las ONGD con la igualdad de género.**

- **La igualdad de género todavía no está reconocida como criterio básico de intervención a nivel institucional entre las ONGD participantes.** Todavía se trata solamente de una incipiente presencia en los Estatutos y planes estratégicos de las organizaciones y son muchos los casos en los que esta tímida presencia en los documentos básicos de la organización se queda en una declaración de intenciones, sin llegar a formalizarse en las estrategias ni en las metodologías concretas de intervención. Solamente la mitad de las organizaciones participantes cuentan con marcos normativos propios en pro de la igualdad de género, bien sea una política, plan estratégico o plan operativo de género. En el resto de las organizaciones, los niveles directivos no están haciendo una revisión de su estrategia con perspectiva de género y el enfoque no se ve en la visión, la misión o los planes estratégicos institucionales.
- **Las ONGD participantes han logrado tener una representación equilibrada de mujeres y mujeres en sus órganos de decisión.**
- El personal técnico de las ONGD consultadas coincide en señalar que los proyectos que implementan son más necesarios para mujeres que para hombres, ya que las mujeres son las que se encuentran en desventaja, con constantes violaciones a sus derechos humanos, expuestas a múltiples vulnerabilidades y con baja representatividad en espacios de toma de decisión, entre otros. Sin embargo, al no tener integrados, en sus procedimientos de identificación o de análisis de la realidad de partida, los elementos necesarios para llegar a un diagnóstico de la realidad desde una óptica de género, no existe

una delimitación estructurada de cómo afectan los problemas a las mujeres y a los hombres, de manera que, con frecuencia, los proyectos no tienen articulada una respuesta a esta mayor incidencia de los problemas, ni a la necesidad de contribuir a los cambios necesarios en la situación y posición de las mujeres.

- La mayoría de las ONGD cuentan con **personal técnico con algún tipo de formación o experiencia laboral en igualdad de género**, sin embargo, el propio personal manifiesta que falta una formación continua para conocer y usar herramientas de planificación con enfoque de género.
- La **formación en igualdad de género al nuevo personal no es una práctica institucional prioritaria.**

### **La coordinación entre las ONGD para la promoción de la igualdad de género y para desarrollar acciones de incidencia es todavía incipiente.**

- Desde la **CONGDEX**, por su propia naturaleza y por la diversidad de organizaciones que la conforman, en ocasiones se hace más **difícil llegar a consensos** sobre la importancia de dar prioridad al trabajo de género.
- Se aprecia una marcada apuesta por introducir **nuevas narrativas y estrategias** para el logro de la igualdad en la CONGDEX.
- La **ausencia de un grupo de género dentro de la CONGDEX** dificulta realizar una coordinación entre las organizaciones para una apuesta más eficaz y contundente para el logro de la igualdad de género. Se siente una falta de coordinación en temas de género, por ejemplo, existe un grupo técnico de trabajo y coordinación en EpD pero no en género. Sin embargo, desde que se ha conformado la agrupación Feministas Cooperando se siente que ya hay un grupo que puede hacer propuestas más concretas por incluir la perspectiva feminista en la cooperación.
- La **débil coordinación entre las ONGD** dificulta la articulación necesaria para impulsar y lograr grandes cambios como los legislativos en materia de violencia de género, por ejemplo.

### **Las ONGD han avanzado notablemente en proporcionar análisis de género en sus proyectos de cooperación internacional y de Educación para el Desarrollo, pero necesitan seguir profundizando.**

- Las ONGD participantes en el diagnóstico **no ofrecen análisis de género profundos y bien sustentados** en sus proyectos.

- Más de la mitad de las ONGD tienen **dificultades para diferenciar problemas o necesidades específicas de hombres y mujeres** en sus proyectos.
- La gran mayoría de las ONGD manifiestan tener una **especial dificultad para obtener datos desagregados por sexo** y en consecuencia ni siquiera un 40% de las ONGD está utilizando información desagregada por sexo en sus análisis. Tampoco identifican fuentes alternativas de información, para suplir esta carencia.
- Más de la mitad de las ONGD consultadas manifiesta que **sí ofrece un análisis de relaciones de género** en las zonas donde se desarrollan los proyectos, lo cual muestra un avance. Sin embargo, no se profundiza sobre como a través del proyecto se contribuirá a romper con esas relaciones desiguales y sustentadas en el poder de un grupo sobre otro.
- En general, las ONGD **identifican (nombran) organizaciones o grupos que puedan contribuir a integrar la perspectiva de género en sus actuaciones**. Sin embargo, al igual que con el análisis de las relaciones de género, solo la mitad de las ONGD planifica actividades de forma conjunta con ellas.
- La mitad de las ONGD **no utiliza ninguna herramienta** particular para analizar los problemas con enfoque de género.
- La categoría de análisis de **necesidades prácticas e intereses estratégicos de género de las mujeres y los hombres es muy poco usada** por las ONGD consultadas (solamente un 18% de forma correcta).
- **La categoría de análisis de acceso y uso de los recursos de hombres y mujeres, es más extendida en uso** por las ONGD que la de necesidades e intereses (concretamente la usa un 36.5% de las ONG).

**El enfoque GED todavía está débil en los procesos de planificación de las ONGD. Las ONGD deben hacer una apuesta más amplia en sus proyectos, comprometiéndose con el logro de objetivos y resultados que cambien positivamente la vida de las mujeres y estableciendo mecanismos para medir este cambio.**

- **El enfoque de derechos cruzado con el enfoque GED todavía es débil en los proyectos**, ya que a pesar de que todas las ONGD dicen trabajar bajo un enfoque de derechos, ni siquiera el 30% de las ONGD hacen referencia explícita a marcos normativos como convenciones, leyes, políticas, planes para la promoción de la igualdad de género a nivel internacional, nacional o regional para poner en contexto los proyectos y justificarlos, ni como marco legal que establece obligaciones de intervención para los proyectos que se desarrollen con financiación pública.

- **Solamente la mitad de las ONGD muestra de forma explícita a nivel de objetivos generales, objetivos específicos y resultados cómo se espera contribuir a cambiar la vida de las mujeres**, reducir brechas de desigualdad o en definitiva al logro de una igualdad formal y/o real y efectiva.
- Se ha avanzado en proporcionar un análisis de género en los proyectos, pero después **no se utiliza esta información para planificar actividades concretas** destinadas a eliminar brechas de desigualdad. No se profundiza sobre como a través del proyecto se contribuirá a romper con esas relaciones desiguales y sustentadas en el poder de un grupo sobre otro.
- **Las ONGD no están haciendo una planificación estratégica y operativa bajo un enfoque GED**, que nos lleve a romper esas relaciones de poder, las causas de las desigualdades entre mujeres y hombres, promover el empoderamiento de las mujeres, entre otros.

**Se debe reforzar la participación de las mujeres en los proyectos, pero no solo desde un punto de vista cuantitativo sino cualitativo y bajo un enfoque de género en desarrollo.**

- **Las mujeres son parte de los principales colectivos meta de un buen número de proyectos** de cooperación Internacional para el desarrollo y de EpD, pero en ocasiones los resultados esperados del trabajo con mujeres no se vinculan a eliminar desigualdades y discriminaciones vinculadas al género.
- Más de la mitad de las ONGD informan con cuántas mujeres trabajarán en los proyectos, es decir, desagregan por sexo la población meta, pero después **no todas explican como las mujeres contribuyen a promover el cambio que se espera conseguir** en los resultados planificados, es decir, explicar la participación más allá de los números.
- Las mujeres expresan **problemas para participar en los proyectos** derivados de las múltiples responsabilidades a las que tienen que hacer frente por la cultura machista en la que vivimos, sin embargo, pocos proyectos ponen en el centro, por ejemplo, un trabajo para cambiar modelos y la distribución inequitativa del trabajo reproductivo y de los cuidados entre mujeres y hombres.
- Asimismo, a pesar de detectar problemas de participación de las mujeres en los proyectos, **pocas ONGD están poniendo en marcha mecanismos y facilidades para evitar la sobrecarga de trabajo de las mujeres** (tanto del colectivo meta como de las propias trabajadoras), por ejemplo, con recursos específicos para conciliar, promoviendo medidas para facilitar acceso al proyecto o haciendo encuestas para detectar problemas de disponibilidad.

**Los recursos para promover la igualdad de género entre las ONGD extremeñas son insuficientes y no prioritarios.**

- **Los presupuestos de los proyectos no reflejan una apuesta clara por promover la igualdad.** Solamente 1 de las ONGD cuenta con directrices claras sobre el porcentaje del presupuesto de los proyectos que debe ser destinado para la igualdad de género.
- **El 100% de las ONGD consultadas manifiesta que necesitan más recursos** para integrar la perspectiva de género en los proyectos. No queda claro si esa demanda se dirige hacia una mayor asignación de recursos en los presupuestos de los proyectos concretos o hacia las entidades financiadoras.

**Se necesita fortalecer los sistemas de seguimiento a los proyectos con indicadores de género y establecer mecanismos para visibilizar impactos de género en la vida de las mujeres.**

- Más de la mitad de las ONGD participantes tienen **dificultades tanto para diseñar como para dar seguimiento concreto a indicadores precisos** que reflejen la situación diferenciada de hombres y mujeres en los distintos aspectos que aborda el proyecto.
- Los indicadores que se utilizan para medir el cambio son **indicadores de actividad y no tanto de proceso, resultado o impacto**, limitándose en la mayoría de las ocasiones a cuantificar la participación de hombres y mujeres en actividades, pero no a medir cambios sustanciales y estratégicos en la vida de las mujeres. Esto se debe en parte a la visión cortoplacista de los proyectos.
- Las ONGD participantes **no levantan líneas de base** (medición de partida) sobre los indicadores, de esta forma es muy complicado medir y mostrar el cambio conseguido con el proyecto.
- Muchas ONGD manifiestan que en medio de la ejecución de los proyectos han detectado necesidades de actividades que hubieran tenido que planificar para trabajar con mujeres o con organizaciones de feministas, con el fin de **garantizar un enfoque más centrado en derechos humanos de las mujeres**. De aquí se rescata la importancia de hacer un análisis de género inicial con la participación de personas u organizaciones expertas en igualdad que ayuden a visibilizar y analizar las causas de las desigualdades y discriminaciones, las estructuras de poder, los intereses estratégicos de género de las mujeres, entre otros.
- En relación a la medición de impactos desagregados por sexo, **la mitad de las ONGD reporta avances e impactos diferenciados entre mujeres y hombres**, aunque estos impactos no estén directamente relacionados con la igualdad de género. Así casi la totalidad de las ONGD consultadas manifiesta que todavía es

un **reto pendiente reportar avances e impactos positivos o negativos** en aspectos clave para la vida de las mujeres y el logro de la igualdad de género.

- Las ONGD participantes manifestaron que la lógica proyectista de las intervenciones, centradas actualmente en el diseño y ejecución de intervenciones a 12 meses, no permite sostener procesos ni establecer mecanismos para evaluar los impactos de género de las intervenciones.

**La comunicación inclusiva es una de las dimensiones de mayor avance y visibilidad de las ONGD, pero hay que reforzar la estrategia para hacer que llegue mejor y a más personas el mensaje sobre la necesidad de transformar la sociedad donde mujeres y hombres vean garantizados sus derechos y puedan vivir plenamente.**

- **Casi la totalidad de las ONGD hacen un uso de una comunicación no sexista y de lenguaje incluyente** en los proyectos.
- Menos de la mitad de las ONGD, tienen en cuenta los espacios, los tiempos que ocupan las mujeres y hombres en la sociedad y los canales de comunicación más usados por mujeres y hombres en las acciones de difusión y publicidad de las actividades de los proyectos.
- Hay que continuar impulsando **estrategias de comunicación más certeras**, ya que todavía existe una “mala interpretación de lo que significa el feminismo”.

**La evaluación es una de las fases más débiles de las ONGD, a pesar de que consideran es importante rescatar los aprendizajes positivos y negativos sobre la contribución de los proyectos con y para la igualdad de género.**

- **La mayoría de las ONGD participantes no realizan evaluaciones externas de los proyectos** que implementan.
- Cuando las ONGD realizan evaluaciones externas, **muy pocas incluyen en los criterios evaluables del perfil de las personas evaluadoras la formación o experiencia profesional en igualdad de género.**
- Las ONGD **no hacen informes de evaluaciones de impacto de género** en sus proyectos. Si queremos tener evaluaciones de impacto de género debemos desde la fase inicial del proyecto, incluir un análisis de género y dar seguimiento a indicadores de género concretos con una medición de la situación de partida para poder mostrar nuestra contribución al cambio.
- La mitad de las evaluaciones de los proyectos de las ONGD dicen incluir criterios de género para evaluar la factibilidad, eficiencia, eficacia, pertinencia y sostenibilidad, aunque no siempre.

- Más de la mitad de las ONGD tienen como resultado de las **evaluaciones recomendaciones específicas cómo mejorar en el futuro la incorporación de la perspectiva de género**, pero en los proyectos ninguna ONGD muestra referencias explícitas a estas recomendaciones.
- Más allá de que se haya realizado o no una evaluación por personal cualificado, casi la totalidad de las ONGD afirman que sienten que **hay aprendizajes en base a aciertos y desaciertos en relación a cómo garantizar los derechos de las mujeres, promover la igualdad de género, o el empoderamiento de las mujeres en los proyectos**.
- Las **ONGD participantes tienen prácticas informales para transmitir las lecciones aprendidas**, los aciertos y desaciertos de la inclusión de la perspectiva de género, tanto hacia la junta directiva y los patronatos como hacia las organizaciones socias y hacia la población que participa en los proyectos. La gran mayoría de las ONGD indican que sí existe receptividad para incorporar estos aprendizajes, por lo cual es una práctica que debe mantenerse en ausencia de evaluaciones más formales, externas o no.

A modo de cierre resumimos **6 conclusiones generales principales**:

1. **La igualdad de género todavía no está consagrada en todos los niveles de las ONGD** como un principio y fin básico de todas las estrategias y documentos institucionales de las ONGD. Se necesita fortalecer la coordinación de las ONGD para el logro de cambios tanto en la igualdad formal como en la real y efectiva.
2. Las ONGD **no están utilizando categorías de análisis, herramientas y metodologías** que les permitan conocer la realidad de hombres y mujeres de una forma más certera y proporcionar un buen análisis de género en sus proyectos.
3. Las ONGD han hecho avances sustanciales en proporcionar un **análisis de género en sus proyectos, pero en algunos casos no responde a un enfoque GED**, es decir, donde se tienen en cuenta variables y factores como las relaciones desiguales entre mujeres y hombres, como son el sistema sexo-género, la división del trabajo, los roles de género, el triple rol de las mujeres y el acceso y el control de los recursos y los beneficios, consideración de las necesidades prácticas y los intereses estratégicos de género de las mujeres, su condición y su posición o los niveles de participación.
4. Existe **una carencia y especial dificultad de las ONGD para obtener y utilizar datos desagregados por sexo** y que muestren otros aspectos de la vida de las mujeres en los ámbitos estratégicos y/o sectores que las ONGD trabajan.
5. En muchos casos la integración de la perspectiva de género en la planificación de las ONGD consultadas, se reduce al uso del lenguaje inclusivo y no

discriminatorio, la desagregación de la población beneficiaria por sexo y el uso de indicadores de participación desagregados por sexo pero **no a planificar una intervención basada en un enfoque GED donde el análisis de género inicial sirva como base para hacer una apuesta real, con resultados concretos** que nos lleven a un impacto claro y directo sobre la vida de las mujeres, la ruptura de relaciones de poder, la eliminaciones de brechas de desigualdad, el empoderamiento, el cambio de actitudes y comportamientos machistas, etc.

6. **No se mide el impacto de género** de las intervenciones con lo cual es muy difícil saber impactos negativos y positivos de género en la vida de mujeres y hombres. Se necesitan sostener procesos y no tanto intervenciones cortoplacistas medidas con indicadores de actividad sin resultados e impactos claros.

### 3.2. RECOMENDACIONES

- **Fortalecer el compromiso institucional de las ONGD con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres**, revisando la visión, misión, los planes estratégicos y operativos y apostando por una estrategia de género en desarrollo.
- La lucha por la **igualdad de género debe ser una apuesta institucional permanente** al marco del cumplimiento de los compromisos legales por contribuir con la igualdad de género y no coyuntural o discrecional por el propio convencimiento o militancia del personal.
- **Desarrollar espacios de reflexión entre el personal directivo, técnico y voluntario de las ONGD** sobre las múltiples dimensiones a tener en cuenta para reducir desigualdades y eliminar discriminaciones por razón de género, garantizar el pleno cumplimiento y defensa de los derechos humanos de las mujeres, promover la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres, en los ámbitos estratégicos de intervención de cada ONGD.
- **Revisar y fortalecer el compromiso de las ONGD con la igualdad de género** determinando de forma muy específica la apuesta concreta por qué derechos, qué dimensiones, qué sectores.
- **Potenciar las alianzas** entre la CONGDEX y la agrupación Feministas Cooperando.
- **Crear un grupo de género dentro de la CONGDEX** integrado por ONGD parte de feminista cooperando.
- **Resignificar la palabra feminismo** y la lucha por la defensa de la igualdad al interior de las ONGD.

- Potenciar el acceso tanto al personal directivo, como técnico y voluntario de las ONGD a **formación constante y actualizada** sobre igualdad de género como una de las vías para facilitar la comprensión de qué significa transversalizar el enfoque de género en el ciclo de proyectos.
- Potenciar la **gestión del conocimiento** entre los actores clave de la cooperación extremeña, así como la **investigación** y la generación de datos estadísticos con alianzas concretas entre AEXCID y el IMEX.
- **Profundizar en el manejo y uso de herramientas de planificación con enfoque de género**, que realiza tanto el personal técnico de los proyectos como las organizaciones socias locales de los proyectos de cooperación internacional, de categorías de análisis bajo un enfoque GED (necesidades básicas e interés estratégicos de género de mujeres y hombres, quién accede y controla los recursos, la condición y posición de las mujeres, entre otras).
- **Superar un enfoque MED**, de Mujer en Desarrollo, dónde se considera a las mujeres como el centro del problema y no se analiza de forma sistemática las relaciones de poder entre mujeres y hombres, sus causas y consecuencias para el desarrollo.
- **Potenciar el trabajo bajo un enfoque GED**, donde se tienen en cuenta variables y factores como las relaciones desiguales entre mujeres y hombres, los derechos humanos de las mujeres, los niveles de participación de las mujeres, etc.
- **Profundizar el enfoque de derechos humanos** en los proyectos, donde se tenga en cuenta el marco los compromisos internacionales, nacionales y locales con la igualdad de género y diferenciando un trabajo con titulares de derechos, de deberes y de responsabilidades.
- **Fortalecer el trabajo bajo los principios de universalidad e interdependencia de los derechos humanos** de las mujeres en los proyectos de EpD.
- **Promover las alianzas con organizaciones feministas** en las zonas donde se desarrollan los proyectos de cooperación internacional y de EPD con el objetivo de potenciar un trabajo centrado en los derechos humanos de las mujeres.
- **Promover el uso de datos desagregados por sexo** como una forma de visibilizar las brechas de desigualdad y otras circunstancias vitales de las mujeres.
- **Comprometerse en la fase de planificación de los proyectos con objetivos, resultados y actividades** que contribuyan a la transformación social en la cual mujeres y hombres vivan en igualdad de derechos y deberes.
- **Utilizar la información del análisis de género para proponer el cambio que queremos ver y comprometernos con resultados y actividades** concretas que

nos lleven a revertir situaciones de discriminación y desigualdad con base en el género.

- Buscar **asesoría de personal experto en igualdad** y utilizar guías concretas ya existentes para orientar la transversalización de la perspectiva de género en los proyectos.
- **Superar el uso de indicadores de actividad** y participación de las mujeres por otros que muestren cambios reales en la vida de las mujeres.
- **Potenciar el uso de indicadores de género de resultado e impacto** y establecer mecanismos concretos para poder medir el cambio que espero.
- **Promover medidas de conciliación entre la vida personal y la profesional** tanto para el propio personal de las organizaciones como de las mujeres como colectivo meta. Establecer modalidades de trabajo flexibles y aumentar las opciones de cuidado en el marco de las actividades de los proyectos.
- Ofrecer recursos que permitan a las mujeres que participan en los proyectos conciliar y **no sobrecargarlas con la participación** de las actividades de los proyectos, pero también introducir un trabajo en **nuevas masculinidades con los hombres que genere una re-distribución más equitativa** del trabajo no remunerado y de cuidados.
- Promover el cambio social que se necesita para avanzar hacia la igualdad de género trabajando desde las nuevas masculinidades, y en la asunción de los deberes y **pérdida de poder y privilegios por parte de los hombres**, pero sin descuidar el trabajo en empoderamiento de las mujeres, que debe ser prioritario.
- **Promover un rol más activo de los hombres** en la lucha por la igualdad de género, por el cumplimiento de los derechos de las mujeres y sobre el cambio necesario sobre como ellos mismos viven su masculinidad.
- **Continuar haciendo uso de un lenguaje inclusivo y no sexista, imágenes libres de estereotipos y prejuicios de género**, pero profundizar en estrategias de comunicación que nos permitan romper tabúes y estigmas sobre la lucha feminista y el trabajo por la igualdad. **Potenciar la sensibilización y la concientización** hacia las desigualdades por razones de género.
- Poner en el centro de las estrategias de comunicación de las ONGD la necesidad de **transformar la sociedad donde mujeres y hombres** vean garantizados sus derechos y puedan vivir plenamente. Buscar **estrategias que reduzcan estigmatización y confrontación**.
- Utilizar el **presupuesto como una de las herramientas más potentes** para mostrar las prioridades institucionales de las ONGD y por ende con igualdad de

género. Destinar **presupuesto específico para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres** dentro de los proyectos.

- Visibilizar y reflexionar al final de cada proyecto los aciertos y desaciertos, resultados e **impactos de género** y adoptar recomendaciones para mejorar los proyectos futuros.





The background features a series of concentric, semi-transparent circles in various shades of blue and teal. Overlaid on these circles is a grid of small, light-colored dots. A large, dark grey rectangular shape is positioned in the lower right quadrant of the page.

# Bibliografía

## BIBLIOGRAFÍA

- AECID (2015): Guía para la transversalización del enfoque de género. Disponible en versión electrónica en: <http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Publicaciones%20AECID/GU%C3%8DA%20DE%20G%C3%89NERO.pdf>
- CEPAL (2006): Guía de asistencia técnica para la producción y el uso de los indicadores de género. Disponible en: [http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/1/26731/Guia\\_asistencia.pdf](http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/1/26731/Guia_asistencia.pdf)
- CRUZ. C (1999): Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, Vitoria-Gasteiz.
- CRUZ ROJA (2007): Guía sobre el enfoque de género en la intervención social. Disponible en: [http://www.cruzroja.es/pls/portal30/docs/PAGE/2006\\_3\\_IS/BIBLIOTECA/MANUAL%20DE%20G%C9NERO.PDF](http://www.cruzroja.es/pls/portal30/docs/PAGE/2006_3_IS/BIBLIOTECA/MANUAL%20DE%20G%C9NERO.PDF)
- ELSON, Diane: “Presupuestos para los derechos de las mujeres”. Monitoreo de los presupuestos gubernamentales en términos de su cumplimiento con la CEDAW, Guía resumida para Activistas en Políticas sobre la Igualdad de Género y Derechos Humanos. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer UNIFEM. (2006).
- EMAKUNDE (1998): Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en programas y proyectos. Disponible en versión electrónica en: [http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-publicac/es/contenidos/informacion/pub\\_guias/es\\_emakunde/adjuntos/guia\\_genero\\_es.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-publicac/es/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/adjuntos/guia_genero_es.pdf)
- EMAKUNDE (2013) Guía para la elaboración de informes de Impactos de género. Disponible en [http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/pub\\_guias/es\\_emakunde/adjuntos/26.guia.para.la.elaboracion.de.informes.de.impacto.de.genero.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/adjuntos/26.guia.para.la.elaboracion.de.informes.de.impacto.de.genero.pdf)
- JUNTA DE ANDALUCÍA (2016): Guía para incorporar el enfoque de género en la planificación de políticas sociales. Disponible en versión electrónica en: [http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/publicacion/17/01/Gui%CC%81a%20Genero%20CIPS\\_v4.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/publicacion/17/01/Gui%CC%81a%20Genero%20CIPS_v4.pdf)
- LAGARTE. M (2003): los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas.
- MOSER, Caroline (1991): “La planificación de género en el Tercer Mundo: enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género”, Una nueva lectura: género en el desarrollo, Lima, Entre Mujeres. pp. 55-124
- MOSER, Caroline (1993): Gender Planning and Development Theory Practice and Training. Se disponen de múltiples adaptaciones de la misma.
- ONU Mujeres (2012): Compendio de legislación nacional e internacional en materia de violencia contra las mujeres.
- ONU Mujeres (2014): Guía de evaluación de programas y proyectos con perspectiva de género, derechos humanos e interculturalidad”. Disponible en versión electrónica en: <http://www.unwomen.org/~media/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2014/Gu%C3%ADa%20de%20Evaluaci%C3%B3n%20de%20Programas%20ONU%20Mujeres%20-%20ESP%20pdf.pdf>

- PIÑÓN, Josefina (2011): Sobre el porqué de la feminización del Tercer Sector lo que el género desvela. Disponible en: Revista española del tercer sector, ISSN 1886-0400, Nº. 16, 2011, págs. 17-46.
- PNUD (2016): Informe desarrollo Humano. Pag iii de la Presentación de Helen Clark, Administradora del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- PNUD (2009): Manual del PNUD de planificación, seguimiento y evaluación de los resultados de desarrollo. Disponible en versión electrónica en: [http://web.undp.org/evaluation/handbook/spanish/documents/manual\\_completo.pdf](http://web.undp.org/evaluation/handbook/spanish/documents/manual_completo.pdf)
- PROYECTO EQUAL “EN CLAVE DE CULTURAS” (2007): Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Disponible en: <https://www.um.es/estructura/unidades/u-igualdad/recursos/2013/glosario-terminos.pdf>
- UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. “Gender Equality, UN Coherence and you”. Para ampliar información sobre definiciones puede consultarse: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&ook=ALL&sortkey=&sortorder=asc&fullsearch=0&page=-1>
- UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions. Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

#### **Recursos digitales:**

- Declaración y La plataforma de Acción de Beijing: [http://beijing20.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa\\_s\\_final\\_web.pdf](http://beijing20.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf)
- Los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) y la Agenda 2030: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Compromiso estratégico de Europa con la Igualdad 2016-2019: [http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/documents/160111\\_strategic\\_engagement\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/documents/160111_strategic_engagement_en.pdf)
- La Constitución española de 1978: <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>
- Plan Director 2013-2016 de la Agencia Española de Cooperación Internacional al Desarrollo (AECID): [http://www.cooperacionspanola.es/sites/default/files/plan\\_director\\_cooperacion\\_espanola\\_2013-2016.pdf](http://www.cooperacionspanola.es/sites/default/files/plan_director_cooperacion_espanola_2013-2016.pdf)
- La Ley 8/2011 de 23 de marzo de 2011de Igualdad, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura: <https://www.boe.es/boe/dias/2011/04/13/pdfs/BOE-A-2011-6651.pdf>
- El Plan General de AEXCID 2014-2017: [http://www.gobex.es/filescms/aexcid/uploaded\\_files/Plan\\_General\\_2014\\_2017.pdf](http://www.gobex.es/filescms/aexcid/uploaded_files/Plan_General_2014_2017.pdf)
- El Plan Anual de Cooperación de 2017 de AEXCID: [http://www.gobex.es/filescms/aexcid/uploaded\\_files/planes\\_anuales/Plan\\_Anual\\_Cooperacion\\_Extremena\\_2017.pdf](http://www.gobex.es/filescms/aexcid/uploaded_files/planes_anuales/Plan_Anual_Cooperacion_Extremena_2017.pdf)

- Plan estratégico de la CONGDEX 2012-2016: [http://congdeextremadura.org/wp-content/uploads/2016/12/plan\\_estrategico\\_congdex\\_2012-2016.pdf](http://congdeextremadura.org/wp-content/uploads/2016/12/plan_estrategico_congdex_2012-2016.pdf)
- [https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/internacional/onu/confemujer\\_2.htm](https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/internacional/onu/confemujer_2.htm)
- <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>
- Preguntas frecuentes sobre el enfoque de derechos humanos en la cooperación para el desarrollo (2006). Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los derechos humanos. Disponible en: <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQsp.pdf>
- Glosario de términos de políticas de igualdad disponible en: <https://www.uv.es/igualtat/GLOSARIO.pdf>
- Escuela virtual del PNUD. Para mayor información véase: <http://www.escuelapnud.org/portal/es/inicio/87-sobre-la-escuela-virtual/cursos/108-curso-en-debates-actuales-del-desarrollo-humano.html>
- <http://desarrollohumano.org.gt/desarrollo-humano/concepto/>
- <http://hdr.undp.org/es/content/el-%C3%ADndice-de-desarrollo-humano-idh>
- [http://hdr.undp.org/sites/default/files/HDR2016\\_SP\\_Overview\\_Web.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/HDR2016_SP_Overview_Web.pdf)
- <http://www.economiacritica.net/?p=539>
- <http://congdeextremadura.org/conclusiones-diagnostico-de-genero-2014/>
- <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/113>
- <https://gaurkoemakumeak.files.wordpress.com/2012/02/ejercicios-para-trabajar-el-gc3a9nero1.pdf>
- [http://www.forum.awid.org/forum12/es/category/acceso\\_control\\_recursos/](http://www.forum.awid.org/forum12/es/category/acceso_control_recursos/)



## ANEXOS

**Anexo 1. Ficha de criterios de evaluación de la integración perspectiva género en proyectos.**

**Anexo 2. Ejemplo de entrevista individualizada a una ONGD.**

**Anexo 3: Informe del grupo focal con ONGD.**



**AEXCID**  
cooperación extremeña

**mujeres**  
FUNDACIÓN