

GUÍA PARA LA APLICACIÓN DE ENFOQUES
TRANSVERSALES EN LOS INSTRUMENTOS DE
COOPERACIÓN NAVARRA
ENFOQUE DE GÉNERO

TÍTULO:

Guía para la aplicación de enfoques transversales en los instrumentos de cooperación navarra. Enfoque de género.

Diciembre 2022

REALIZADO POR:



Maite Laínez Romano.
Socióloga.
OLINKA, Consultoría para el Desarrollo Social.

PARA:



SERVICIO DE GARANTÍA DE INGRESOS Y
COOPERACIÓN AL DESARROLLO
Sección de Cooperación para el Desarrollo y
Acción Humanitaria



ÍNDICE:

1. INTRODUCCIÓN	3
2. ENFOQUE DE GÉNERO: IDEAS FUERZA Y ASPECTOS CLAVE.....	5
2.1 ANTECEDENTES Y MARCO NORMATIVO GENERAL	5
2.2 ALGUNOS CONCEPTOS CLAVE	7
2.3 ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ACCIÓN PARA EL DESARROLLO.....	8
3. PAUTAS PARA LA APLICACIÓN TRANSVERSAL DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO	11
3.1 EN LAS ORGANIZACIONES.....	12
3.2 EN EL CICLO DE VIDA DE PROYECTOS E INTERVENCIONES	15
3.3 ORIENTACIONES ESPECÍFICAS PARA ALGUNAS MODALIDADES E INSTRUMENTOS DE LA COOPERACIÓN NAVARRA	26
4. ASPECTOS RELEVANTES	31
4.1 CRITERIOS Y EVIDENCIAS SOBRE LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE EN LA ENTIDAD U ORGANIZACIÓN.....	31
4.2 EVIDENCIAS Y ELEMENTOS PARA ACREDITAR LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE EN EL PROYECTO O INTERVENCIÓN.....	33
5. BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS.....	37
6. APÉNDICE DE SIGLAS Y GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	39

1. INTRODUCCIÓN

El III Plan Director de la Cooperación Navarra 2021-2024 recoge las prioridades y objetivos que sustentan la actuación del Gobierno de Navarra y del conjunto de agentes involucrados en la cooperación internacional para el desarrollo que se impulsa desde la Comunidad Foral.

Como documento estratégico ayuda a orientar las políticas y acciones alineándose con los principios rectores recogidos en la Ley Foral 5/2001, de 9 de marzo, de Cooperación al Desarrollo¹ así como de los que se derivan del consenso internacional en la materia.

La cooperación navarra se encuentra comprometida y alineada con el **desarrollo humano sostenible** centrado en la promoción de las capacidades y oportunidades para todas las personas. Para avanzar en este compromiso apuesta por cuatro enfoques transversales que han de estar presentes en las **intervenciones** de sus agentes y en las **propias organizaciones** de manera que puedan ser analizados y evaluados. Estos cuatro enfoques son:

- Enfoque de género
- Enfoque basado en Derechos Humanos
- Diversidad cultural
- Sostenibilidad medioambiental

Trabajarlos de forma transversal puede requerir esfuerzos a la hora de identificar y comprender sus elementos clave, formación u orientaciones para integrarlos y un marco común que ayude a adaptarlos, hacerlos operativos y valorar sus resultados en cada contexto.

Recogiendo la encomienda del Plan Director, el Servicio de Garantía de Ingresos y Cooperación al Desarrollo ha elaborado cuatro guías para facilitar la aplicación transversal de cada enfoque en los instrumentos que canalizan la actividad del conjunto de agentes de la cooperación navarra. El planteamiento de estos documentos pretende ser un apoyo para:

- Facilitar la comprensión de conceptos y elementos clave de cada enfoque.

¹ Modificada por la Ley Foral 4/2010 de 6 de abril.

- Recopilar orientaciones generales para integrar los en las distintas fases del ciclo de vida de un proyecto o intervención así como en las organizaciones que lo promueven.
- Aportar elementos que permitan identificar su aplicación transversal.

Las cuatro guías comparten una estructura común. Parten de una aproximación al marco conceptual o ideas clave de cada enfoque para, a continuación, proponer orientaciones para su integración en organizaciones y en el ciclo de vida de sus proyectos de cooperación. Al finalizar, cada guía propone pistas para que cada agente pueda plasmar en sus formulaciones, de forma sintética y ordenada, cómo ha incorporado el enfoque.

Es importante tener presente que los cuatro enfoques transversales se encuentran interrelacionados y que, con bastante probabilidad, no será posible abordar con la misma intensidad todos ellos de forma simultánea. De la misma forma que su aplicación – interna y en los proyectos – no tiene recetas únicas e implicará, necesariamente, puntos de partida, recorridos o niveles de implementación diferentes según las características de cada agente y su ámbito de trabajo.

Las guías de la AECID han sido la base de trabajo para elaborar estos materiales que seleccionan, sistematizan y adaptan sus orientaciones para acercarlas a la cooperación navarra y sus agentes. No obstante, también se han considerado otros manuales y documentos cuyas referencias pueden consultarse en el apartado de bibliografía y recursos.

Todo este trabajo no parte de cero ya que a la experiencia del Servicio de Garantía de Ingresos y Cooperación al Desarrollo se ha sumado al esfuerzo por abrir caminos que faciliten la incorporación y valoración de estos enfoques en la acción navarra de cooperación.

El documento que se presenta a continuación contiene una de las cuatro guías elaboradas para la aplicación de los enfoques transversales en los instrumentos de la cooperación navarra, concretamente la ***“Guía para la aplicación transversal del enfoque de género.”***

2. ENFOQUE DE GÉNERO: IDEAS FUERZA Y ASPECTOS CLAVE

Trabajar de forma transversal u horizontal un enfoque significa tener en cuenta sus principios y contenidos a lo largo de todo el ciclo de vida de un proyecto, programa o intervención: desde que lo planificamos o formulamos, al momento de evaluar sus resultados y rendir cuentas sin olvidar su ejecución o seguimiento.

Cuando el enfoque también está presente en la estrategia de la organización que lo impulsa, ha sido interiorizado por el equipo de trabajo y se palpa tanto en sus acciones cotidianas como en sus relaciones internas y externas, se refuerza la coherencia entre los valores y la lógica de las intervenciones de cooperación.

La capacidad transformadora de las intervenciones se potencia cuando el conjunto de agentes del ecosistema de cooperación consigue alinearse en torno a los mismos enfoques y se apropian de ellos como parte esencial de su trabajo. De ahí que sea importante contar con elementos de apoyo que faciliten este trabajo y lo hagan operativo para que sea posible verificarlo y valorar sus resultados.

2.1 ANTECEDENTES Y MARCO NORMATIVO GENERAL

La Carta de las Naciones Unidas, firmada en 1945, constituye el primer instrumento jurídico que afirma y reconoce la igualdad de todas las personas y la efectividad de sus derechos y libertades haciendo, expresamente, referencia al sexo como uno de los motivos de discriminación *junto a otros como la raza, idioma o religión*.

El mandato respecto a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres está acordado de forma universal por todos los Estados Miembros englobando a todos los ámbitos de la paz, desarrollo y derechos humanos. (ONU Mujeres)

La Asamblea General de la ONU adoptó en 1979 la Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Como instrumento jurídico aporta un marco consensuado de carácter internacional a la hora de definir la discriminación contra la mujer y pedir la adopción de medidas para ponerle fin.

La perspectiva de género, como enfoque fundamental para alcanzar los compromisos de igualdad de género, fue defendida en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en 1995 en Beijing.

La expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1979)

La Declaración de Beijing supuso un hito clave para situar la igualdad y la equidad de género como prioridad política mundial y la transversalidad del enfoque de género como estrategia para conseguirlo, de manera activa.

A través de esta Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing se insta a todas las partes interesadas, relacionadas con las políticas y programas de desarrollo, a tomar medidas para tener en cuenta, *de forma sistemática*, las consecuencias para mujeres y hombres de cualquier política o programa en todos los sectores y a todos los niveles como parte integrante de su proceso de elaboración, aplicación, supervisión y valoración.

Desde entonces, el enfoque de género ha ido adquiriendo mayor espacio, visibilidad y reconocimiento internacional en el ámbito de las políticas públicas, siendo la igualdad de género un objetivo de desarrollo general, a largo plazo, y el enfoque de género una herramienta para lograrlo.

En la actualidad, aunque la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible no tienen un carácter vinculante toman como punto de partida los principios y estándares de los derechos humanos para trabajar el desarrollo humano. En este marco, la *igualdad entre los géneros y el empoderamiento de mujeres y niñas* se encuentra recogida de forma específica en el ODS 5. Este objetivo se complementa con la *reducción de las desigualdades* a las que hace referencia el ODS 10, entre cuyas metas se figura la inclusión social, económica y política de todas las personas con independencia de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

En Navarra, la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres establece, en su artículo 53, que el enfoque de género, junto con el de derechos humanos, se integrará de forma transversal en todas las políticas y planes de cooperación al desarrollo, proyectos de acción humanitaria y de Educación para la Transformación Social.



Para más información sobre el marco normativo se puede consultar la guía de la AECID para la Transversalización del Enfoque de Género, la web de ONU Mujeres u otras referencias disponibles en la bibliografía.

2.2 ALGUNOS CONCEPTOS CLAVE

Cuando hablamos de sexo, en sentido biológico, estamos haciendo referencia a las características físicas, biológicas y corporales que hacen diferentes a mujeres y hombres al nacer. Cuando las diferencias son aprendidas, pueden cambiar con el tiempo o ser diferentes de una cultura a otra – o incluso dentro de la misma cultura – nos estamos refiriendo al género.

El género se encuentra condicionado por los roles, estereotipos, responsabilidades que se atribuyen o vinculan con el hecho de ser hombre o mujer – u otras identidades de género en transformación - en diferentes contextos sociales, políticos, culturales o psicológicos. Esto afecta a cómo nos relacionamos y lo que socialmente se espera en función de nuestro sexo, pese a que hombres y mujeres no somos grupos homogéneos.

La igualdad entre mujeres y hombres, como principio jurídico universal, implica la ausencia de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. Sin embargo, este reconocimiento formal no ha impedido que las desigualdades entre hombres y mujeres y las discriminaciones hacia mujeres y niñas continúen reproduciéndose en contextos culturales de cualquier parte del mundo.

El origen de estas desigualdades guarda relación con visiones del mundo y modelos de organización política, social, cultural y económica de carácter androcéntrico o patriarcal donde se establecen relaciones jerárquicas de poder, control de los recursos y segregación de funciones, espacios y mandatos sobre la base o pertenencia a un determinado sexo. Y su institucionalización fomenta la desigualdad entre hombres y mujeres de una forma estructural.

A pesar de los procesos de cambio y variaciones entre diferentes lugares del mundo y de una cultura a otra, estos mecanismos que fomentan la desigualdad continúan siendo palpables en las relaciones personales, familiares y sociales, en el ámbito económico y laboral, instituciones, políticas públicas, etc.

La división sexual del trabajo hace referencia a cómo cada sociedad o cada cultura organiza la distribución del trabajo, actividades, responsabilidades, etc. según roles de género que se consideran apropiados para cada sexo y que habitualmente llevan implícitos espacios, representaciones y valoraciones sociales diferentes. En esta forma de organización, los hombres asumen funciones y responsabilidades que se sitúan en el ámbito del espacio público y el trabajo productivo fuera del hogar, que es remunerado y reconocido

socialmente, o los espacios de poder y decisión, mientras que son mujeres quienes asumen mandatos relacionados con el trabajo reproductivo y se ocupan de tareas relacionadas con el cuidado del hogar, la familia y otras personas. De esta forma, el espacio, funciones y responsabilidades de las mujeres quedan vinculadas al ámbito de lo privado y lo doméstico siendo, con frecuencia, poco visibles y escasamente valoradas, remuneradas o reconocidas desde el punto de vista social y económico.

Conseguir la igualdad, buscar escenarios de desarrollo más justos y combatir los desequilibrios entre mujeres y hombres es la razón fundamental para comprender la necesidad de incorporar el enfoque o perspectiva de género.

Y en esta misión, los hombres son un elemento clave para impulsar el cambio en las relaciones de género siendo imprescindible un trabajo conjunto para eliminar las causas estructurales de la desigualdad de género y modificar percepciones, valores, actitudes, creencias o prácticas “tradicionales” que la fomentan y reproducen.

2.3 ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ACCIÓN PARA EL DESARROLLO

En el marco de la cooperación internacional el Enfoque de Género en Desarrollo busca analizar la realidad social prestando atención a los factores que alimentan y reproducen la desigualdad entre mujeres y hombres en países socios con el fin de impulsar su cambio y transformación. No se centra, por tanto, en las mujeres de forma aislada sino en analizar y transformar las relaciones de poder que obstaculizan el disfrute equitativo de los beneficios del desarrollo y la plena participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida.

Estos procesos de trabajo que buscan avances hacia la igualdad de mujeres y hombres pueden plantearse desplegando estrategias sectoriales o transversales, complementarias en cualquiera de los casos. Las acciones para el desarrollo de carácter sectorial buscan fortalecer las capacidades y la posición social, económica y política de las mujeres a través de su empoderamiento o de acciones específicas para reducir las brechas de desigualdad, especialmente de aquellas que tienen que ver con la pobreza, las condiciones de vida o la posición social en los espacios de poder o toma de decisiones.

Cuando el foco de atención se centra en **valorar de forma sistemática** las implicaciones que cualquier acción que se planifique tiene para hombres y

mujeres, en todas las áreas y en todos los niveles, nos estamos refiriendo al enfoque transversal o también conocido como mainstreaming de género.

Trabajar con mujeres no significa que necesariamente que se estén teniendo en cuenta aspectos relacionados con la desigualdad de género.

En cualquiera de los casos, es importante tener presente que la acción para el desarrollo no es neutral al género ya que puede impactar o tener implicaciones diferentes para mujeres y hombres. De ahí que el enfoque de género haya de entenderse como una herramienta de trabajo o categoría de análisis que permite valorar (AECID, 2015, pág. 17):

- En qué medida las necesidades y prioridades de mujeres y hombres se encuentran reflejadas en la acción y resultados de desarrollo.
- Si es necesario incorporar cambios adicionales para que las mujeres participen, de manera activa y reconocida, y se beneficien de la acción.
- Y si existen oportunidades para evitar o reducir los equilibrios de género implicados en la acción del desarrollo.

El enfoque de género se encuentra estrechamente interrelacionado con el enfoque basado en derechos humanos, sostenibilidad medioambiental y diversidad cultural.

Ideas fuerza sobre el enfoque de género

La igualdad es la base de trabajo que fundamenta la lucha contra la pobreza y el desarrollo humano sostenible. Cuando se trabaja desde el enfoque de género hay que tener muy presente la desigualdad social entre mujeres y hombres y cómo esta afecta a las actividades que desempeñan, a su acceso y control de sobre los recursos o su participación en la toma de decisiones sobre asuntos que les afectan o conciernen.

Sobre esta base la AECID, en su Guía para la Transversalización del Enfoque de Género, propone diez aspectos a tener en cuenta a la hora de integrar transversalmente el enfoque de género en actuaciones orientadas al desarrollo, donde quedan recogidas sus ideas fuerza. Este decálogo, que se recupera a continuación, será abordado con mayor detalle en los siguientes apartados de la guía:

- Incorporar la “mirada de género” en todas las etapas del ciclo de gestión.

- Dar visibilidad y mostrar, en el análisis de contexto, la realidad y los problemas de mujeres y niñas para lograr una visión más completa de la realidad.
- Utilizar datos desagregados por sexo para describir mejor a la población beneficiaria.
- Impulsar la participación activa de mujeres y sus organizaciones para contribuir, de esta forma, a la sostenibilidad de la intervención.
- Buscar alianzas e implicación con las instituciones responsables de la igualdad de género en el país socio o en el ámbito de la intervención para garantizar un diálogo de mayor calidad.
- Utilizar indicadores sensibles al género para medir los cambios sociales para la igualdad.
- Incorporar actividades específicas dirigidas al empoderamiento de mujeres y niñas para contribuir a la eliminación de las desigualdades de género.
- Llevar a cabo la transversalización del enfoque previendo los recursos especializados y económicos necesarios.
- Apoyarse en un sistema de “seguimiento sensible al género” que permita identificar los obstáculos para avanzar hacia la igualdad.
- Impulsar evaluaciones que midan el impacto de género. Sólo así conoceremos si nuestra cooperación está contribuyendo a la igualdad de género.

3. PAUTAS PARA LA APLICACIÓN TRANSVERSAL DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO

El enfoque de género, como prioridad transversal reconocida por el III Plan Director de Cooperación, ha de hacerse operativo en los instrumentos de cooperación navarra. Su incorporación es, además, valorada de forma específica en las convocatorias de ayudas y subvenciones.

La integración de este enfoque en organizaciones y sus proyectos constituye una herramienta de trabajo que además de aportar coherencia, legitimidad y sostenibilidad a la acción de cooperación permite formular proyectos con mayor integralidad, amplitud de mirada y capacidad transformadora. Pero también asumiendo las responsabilidades que lleva implícitas para quienes operan como agentes de los cambios que se persiguen.

Transversalizar un enfoque conlleva cambios que van más allá del lenguaje o las modas a la hora de formular proyectos.

La aplicación del enfoque no está exenta de retos relacionados con la capacitación de las propias organizaciones y entidades que desean trabajar desde él; del contexto en el que se aplica y la coherencia con las políticas públicas, agencias financiadoras y entidades socias en origen y destino; del medio o largo plazo de sus resultados o de los propios procesos que cada agente debe asumir para su apropiación (Institut de Drets Humans de Catalunya, 2014).

El trabajo de transversalización necesita, por tanto, apoyarse en un trabajo realista, gradual y acorde a la situación y recursos de cada agente de cooperación. Asimismo requiere una coordinación horizontal – entre agentes – para poder integrarlo de forma compartida a través de la formación, el trabajo en red y en espacios comunes, de aprendizajes que se derivan de la evaluación y transferencia de experiencias, etc. Todo ello sin obviar que diferentes formas de entender el enfoque alimentarán oportunidades de reflexión y diálogo entre agentes.

Los siguientes apartados recogen orientaciones para apoyar la integración transversal del enfoque de género en organizaciones o entidades de cooperación así como en sus proyectos o intervenciones. Estas orientaciones tienen un planteamiento generalista, como punto de partida y, necesariamente, con el tiempo deberán reconsiderarse avances en su nivel de profundidad y alcance. En la bibliografía final se pueden encontrar referencias a otras guías o manuales

útiles para profundizar y abordar con mayor detalle el trabajo desde este enfoque.

3.1 EN LAS ORGANIZACIONES

A nivel organizacional la integración de un enfoque ha de entenderse como un proceso vivo con puntos de partida y recorridos diferentes en función de las características o peculiaridades de cada agente, el contexto en el que actúa, su trayectoria o de los recursos y capacidades que disponga.

Requiere cambios importantes por lo que, como todo proceso complejo, necesita abordarse de forma interna y gradual para estar presente no sólo en los aspectos estratégicos o en la gestión interna de cada organización sino también en sus procedimientos de planificación, compromisos y actitudes de las personas implicadas (Boni Aristizábal, Belda Miguel, García, & Peris Blanes, 2014).

Cuando en calidad de agentes de cooperación para el desarrollo se apuesta por interiorizar y trabajar de forma transversal un enfoque se asume como responsabilidad el impulso de cambios internos (estructuras, sistemas de trabajo, valores compartidos...) y el fortalecimiento de capacidades para promoverlo. La visibilidad interna y externa del compromiso de la organización con el enfoque aporta consistencia a la acción de cooperación.

Tomando como referencia algunas guías y manuales, la integración de un enfoque en una organización podría visualizarse en tres grandes ámbitos: elementos que definen su identidad y estrategia; aspectos clave de su estructura organizativa, gestión interna y comunicación; y criterios que rigen su política de relaciones y alianzas. A continuación, se proponen algunas pautas que pueden servir de guía para encauzar el trabajo interno en estas dimensiones.

Los procesos de cambio organizacional relacionados con el género no son una cuestión meramente técnica sino política y cultural. Afectan al corazón mismo de las organizaciones, a la calidad de vida que las personas que las conforman, a sus opciones de contribuir al desarrollo y mejora de sus organizaciones y sociedades así como a beneficiarse de sus avances. Implican cambios culturales que pueden provocar miedos, resistencias e incertidumbres. (Pajares Sánchez, 2018, pág. 61)

Identidad, cultura organizativa y aspectos estratégicos

El componente humano de las organizaciones hace que estas no sean ajenas al contexto, procesos de socialización, formación o sensibilización en género de las personas que forman parte de ellas. Los valores y prácticas de las personas que

conforman las organizaciones – ya sean de carácter personal o profesional – hace que ninguna de ellas se encuentre exenta de reproducir, en mayor o menor medida, pautas que supongan una barrera u obstáculo para la igualdad de género.

La mirada interna o revisión crítica de creencias, prácticas, costumbres y normas de la propia organización puede ayudar a identificar *pilares invisibles* de su cultura capaces de configurar desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a su presencia en algunas esferas de la organización, espacios de representación pública, liderazgo, participación en la toma de decisiones así como en la institucionalización de procesos que conllevan segregación de funciones o techos de cristal, especialmente en organizaciones de mayor tamaño.

Además de ello, la intencionalidad y compromiso de cada organización con el enfoque permite abordar el trabajo de transversalidad desde lo interno a lo externo. La visibilidad de este compromiso o intencionalidad de la organización con el enfoque de género puede materializarse en algunas cuestiones como las siguientes:

- Cumplimiento a la normativa vigente en materia de igualdad.
- Integración del compromiso con el enfoque de género en la definición de la trayectoria, estrategia, ideario o formulación de la misión, visión y valores de la organización. La visibilidad del enfoque no sólo debe ser explícita en la documentación sino también en la práctica de la organización para evitar brechas entre discursos y praxis (Pajares Sánchez, 2018)
- Elaboración de diagnósticos y planes de igualdad - obligatorios o de carácter voluntario - adaptados al tamaño o características de cada organización así como los mecanismos necesarios para su implementación.
- Haciendo evidente que la igualdad entre mujeres y hombres así como la lucha contra cualquier forma de discriminación de género se encuentra en el centro de sus procesos de intervención.
- Involucrándose y reforzando acciones encaminadas al posicionamiento, movilización e incidencia social y política de la organización en materia de igualdad.

Las formas de organización, gestión interna y la comunicación son aspectos desde los que la organización puede trabajar para hacer evidente su compromiso con el enfoque. Entre las líneas de trabajo o propuestas que pueden ayudar a plasmarlo o fortalecerlo se encuentran:

- Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los equipos de trabajo y espacios de decisión.
- Conocer, asegurar y reforzar las capacidades de la organización para la aplicación del enfoque a través de la formación. La formación debe llegar a todas las personas implicadas (dirección, equipo de diseño y planificación, personas con responsabilidades en la ejecución, supervisión o evaluación, entidades socias) y equipos de trabajo con el fin de que puedan acompañar o asesorar en los procesos internos y externos de trabajo desde el enfoque de género.
- Prever personas responsables, unidades o equipos de coordinación que apoyen la integración del enfoque a nivel organizativo así como en la acción y comunicación de la entidad u organización.
- Incorporar políticas internas o procedimientos que apoyen la aplicación del enfoque género o su integración en otras políticas, planes o procedimientos (voluntariado, gestión de personal – selección, contratación, formación, promoción interna-, conciliación y cuidados, condiciones de trabajo, participación, prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, etc.).
- Promover, de forma específica, medidas destinadas al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, familiar y personal de los equipos de trabajo así como su participación corresponsable en los cuidados (flexibilidad horaria, lugar de trabajo, jornadas, etc.)
- Visibilizar y dar valor a la presencia, voces y logros de mujeres en el seno de la organización así como en sus espacios públicos de representación.
- Compartir conocimiento sobre experiencias y logros alcanzados a través de este enfoque.
- Comunicar evitando la transmisión de tópicos y estereotipos de género en mensajes e imágenes.

Utilizar un lenguaje no sexista va más allá del uso del “a/o” o “os/as” (AECID, 2015, pág. 91)

La intencionalidad y compromiso con la igualdad de género ha de ser inherente al ámbito de las relaciones y alianzas de la organización, pudiendo trabajarse o quedar plasmado en cuestiones como las siguientes:

- Trabajo en red y participación en espacios de trabajo y coordinación, en origen y destino, con instituciones responsables en materia de igualdad así como con organizaciones de la sociedad civil, asociaciones de mujeres, organizaciones feministas, agentes de cooperación o entidades implicadas en la lucha contra las desigualdades y discriminaciones de género.
- Priorizando, mediante procedimientos internos, el trabajo con entidades socias, instituciones u otras organizaciones que adoptan el compromiso o tienen intención de trabajar por la igualdad entre mujeres y hombres desde el enfoque género. Esto implica repensar y restringir las relaciones con organizaciones que no asumen este compromiso o lo vulneran.
- Alineando, en las diferentes escalas de la cooperación, objetivos y resultados, tiempos y procesos coherentes con la incorporación efectiva del enfoque.

3.2 EN EL CICLO DE VIDA DE PROYECTOS E INTERVENCIONES

El trabajo de transversalidad se visualiza a través de las conexiones que cada proyecto o intervención establece con los elementos clave del enfoque. Además de quedar integradas en su marco lógico estas han de hacerse palpables a lo largo de toda la intervención.

No existe una única forma de hacerlo y la intensidad del trabajo dependerá de cuestiones como el contexto y sector de intervención, el tipo de instrumento, la fase de trabajo o la estrategia, capacidades y recursos de la propia organización para incorporarlo.

A continuación se recogen algunas orientaciones que pueden ser útiles para incorporar el enfoque de género en el recorrido de cualquier proyecto de cooperación.

El **diagnóstico y análisis de situación** suele ser la base para identificar los problemas sobre los que se quiere actuar. Desde el punto de vista del enfoque es importante que pueda apoyarse en información útil para planificar la intervención considerando en todo momento las necesidades de mujeres y hombres, sus relaciones en torno al acceso y control de los recursos y cuáles son, en ese contexto, las brechas o desigualdades más importantes así como las causas que ayudan a explicarlas.

Las acciones de desarrollo son más eficaces si se tienen en cuenta las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres.

Las relaciones de género interactúan con otras características o condiciones que pueden hacer incrementar las desigualdades y discriminaciones, como en el caso del origen étnico, grupo social, edad orientación sexual, etc. (AECID, 2015, pág. 15)

De esta manera, el análisis de situación ha de servir para conocer, de forma previa, las limitaciones y oportunidades que la organización va a tener que afrontar para impulsar a través de su acción la igualdad de género en cada contexto específico. Para ello, puede apoyarse en la revisión e incorporación al análisis de elementos como los siguientes:

- Marco normativo en materia de igualdad de género.
- Políticas sectoriales, planes de igualdad de aplicación en el ámbito de trabajo o buenas prácticas existentes.
- Causas estructurales y factores sociales, económicos y políticos que generan desigualdad.
- Normas o prácticas culturales que puedan ser discriminatorias para las mujeres en el contexto de intervención.
- Mapeo de instituciones responsables, agentes de la sociedad civil, asociaciones de mujeres, organizaciones feministas y espacios de coordinación que trabajan en materia de igualdad de género en el contexto de intervención así como a su nivel de compromiso, actividad y capacidades en la materia.
- Incorporación de datos desagregados por sexo, información cualitativa o referencias actualizadas a estudios previos para identificar posibles brechas de género en el contexto de la intervención y cómo están afectando a mujeres y hombres.

- Caracterización de grupos, colectivos o personas beneficiarias desde una mirada de género e interseccionalidad, a través de variables o categorías que revelan dobles y triples discriminaciones en el caso de las mujeres (edad, discapacidad, etnia, diversidad sexual, etc.)
- Información o referencias que ayuden visualizar cómo se plasma la división sexual del trabajo en el ámbito productivo, reproductivo y social en el contexto de la intervención y cómo afecta a la vida de mujeres y hombres.
- Sistematización de las necesidades de mujeres y hombres, desde el punto de vista del proyecto y de la comunidad, así como su grado de participación en procesos de toma de decisiones, acceso y control de recursos, etc.
- Contar con la participación de mujeres, asociaciones de mujeres y asociaciones feministas en la construcción del diagnóstico.

Aquello que no se nombra, no existe. George Steiner

Reflejar en el diagnóstico la realidad de mujeres y niñas y cómo estas pueden verse afectadas por la intervención, de forma diferente a los hombres, facilita la tarea de plantear objetivos coherentes con el enfoque de género y diseñar actuaciones más integrales que tengan en cuenta las necesidades y experiencias de mujeres y hombres.

Diseño y Formulación

Esta fase conecta el análisis de género realizado en el diagnóstico con la estrategia que se va a diseñar para aportar soluciones que permitan corregir desequilibrios o problemas detectados. Ello requiere poner el foco de atención no sólo en cuestiones técnicas sino también en las actitudes de las personas que participan en el proceso.

El análisis de género permite recoger evidencias e identificar cómo y por qué los problemas afectan de forma diferente a mujeres y hombres en un contexto o sector de desarrollo particular. Esta información resulta de gran interés en el diseño de las intervenciones y ayudan a valorar qué opciones existen para abordarlos. (UN WOMEN, 2020)

Con una buena planificación es más fácil incorporar orientaciones que, en el marco de cada acción de cooperación, permitan incidir o impulsar cambios en los roles y relaciones de género, distribución del trabajo o en los niveles habituales de participación actividades y toma de decisiones de hombres y mujeres.

a) Objetivos generales y específicos

La formulación de los objetivos generales necesita estar conectada con las necesidades hacia las que se dirige la intervención. Aunque un objetivo general no sea específico de género debería responder a necesidades estratégicas de mujeres y hombres o identificar cómo contribuye a mejorar o garantizar los derechos de mujeres, sus condiciones de vida o la igualdad de género. La participación de mujeres de forma individual y colectiva puede facilitar esta conexión.

A la hora de plantear objetivos específicos, considerando el enfoque de género, es conveniente que estos puedan:

- Ser coherentes y reflejar el análisis de género realizado.
- Incorporar algún objetivo específico de género que muestre, al menos, cómo la intervención puede contribuir a eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.
- Llevar indicadores asociados que permitan medir el avance.
- Ayudar a fortalecer las capacidades de las mujeres para tomar decisiones sobre su vida e influir en las decisiones públicas que les afectan.

b) Resultados

Los resultados directos o productos que se esperan tras la intervención habrán de mostrar, igualmente, coherencia con la igualdad de género así como con las necesidades y demandas de mujeres y hombres en el ámbito de la intervención.

La invisibilización de las mujeres en las intervenciones de desarrollo complica la definición de estrategias para apoyar la satisfacción de sus necesidades prácticas e intereses estratégicos. (AECID, 2015)

Con arreglo a las pautas que la AECID propone para reforzar la transversalidad del enfoque de género en la formulación de resultados, ha de procurarse que en la medida de lo posible estos:

- Respondan al concepto y aspiraciones de desarrollo de mujeres y hombres.
- Contribuyan a reducir las desigualdades y, en el largo plazo, puedan tener un impacto positivo en las normas culturales así como en la situación, participación, presencia en la toma de decisiones, usos del tiempo, acceso, uso y control de recursos, etc. de las mujeres.

- Tengan en cuenta responsabilidades de género y una distribución equitativa de los beneficios económicos, sociales y ambientales de la intervención.
- Contribuyan a mejorar la sensibilización y corresponsabilidad de hombres y niños sobre la efectividad de los derechos de mujeres y niñas.
- Consideren nuevas habilidades o capacidades que titulares de derechos, obligaciones y responsabilidades necesitan para desempeñar sus funciones y garantizar la igualdad de género.
- Consideren o formulen un resultado de género con acciones específicas (Saura de la Campa & Coello Cremades, 2016, pág. 40).

c) Actividades

El diseño y programación de actividades debe asegurar los resultados previstos considerando el enfoque desde el que estamos trabajando.

Tomando como referencia las orientaciones de la AECID para promover la transversalidad de género en el planteamiento de actividades se pueden mencionar tres cuestiones clave a tener en cuenta:

- Tener presente la división sexual del trabajo así como los roles y estereotipos de género al planificar actividades.
- Incorporar acciones específicas que faciliten la participación de mujeres y contribuyan a modificar roles tradicionales de género. Que sean acordes a sus intereses y necesidades y que no impliquen sobrecargas de trabajo serán buenos puntos de apoyo.
- Considerar actividades que ayuden a fortalecer las capacidades de instituciones, organizaciones de mujeres que trabajen en favor de la igualdad de género.

El cuidado de la convocatoria así como el diseño y organización de las actividades es fundamental para que la información llegue a todas las personas destinatarias, que todas ellas se sientan invitadas y que creen las condiciones adecuadas para facilitar su acceso y participación en igualdad de condiciones. Como ideas o sugerencias a valorar en el diseño de actividades se puede hacer referencia a referencia las siguientes:

- Asegurar que las convocatorias se canalizan a través de medios accesibles, lugares o espacios públicos frecuentados por mujeres para que reciban la información y se sientan invitadas a participar.

- Conseguir la alianza y adhesión de organizaciones locales – especialmente de mujeres– y personas con capacidad de llegada o influencia para reforzar la difusión y movilizar la participación.
- Cuidar el lenguaje oral y escrito así como las imágenes utilizadas en invitaciones, carteles, programas, etc., procurando un uso inclusivo, no sexista y libre de estereotipos.
- Prestar atención a los espacios y buscar ubicaciones accesibles, seguras y no sesgadas simbólicamente para la participación de mujeres y que esta pueda resultar equilibrada.
- Tener en presente los horarios y responsabilidades de cuidado y valorar, en cada caso, espacios o servicios de conciliación paralelos que faciliten su asistencia.
- Prestar atención a la distribución y jerarquías invisibles de los lugares en los que se van a realizar las actividades para dar protagonismo a las mujeres que participan (evitar segundas filas, espacios mixtos alternos etc.)
- Potenciar la voz de las mujeres dando valor y visibilidad a sus aportaciones. La formación en género y capacitación del equipo que asume la responsabilidad de ejecutar la actividad es clave.

d) Riesgos

En cualquier intervención existen riesgos o factores externos que pueden afectar al desarrollo, la ejecución del proyecto o personas beneficiarias, por lo que es importante preverlas con anticipación para tener margen de incorporar correcciones o reorientaciones.

La participación de mujeres resulta de gran utilidad a la hora de identificar riesgos y alternativas que puedan evitarlos.

Entre los riesgos externos que pueden considerarse desde el punto de vista de este enfoque se pueden mencionar:

- Falta de interés o resistencias ante el cambio en las relaciones de género.
- Factores de carácter religioso, cultural, social, económico, edad, etc., que puedan limitar la participación de mujeres y hombres.
- Conflictos de intereses y posibles efectos colaterales negativos de la intervención en la garantía de los derechos de las mujeres.
- Significación y percepción de seguridad de los espacios en los que se desarrollan las actividades y su acceso

e) Presupuesto y plan de financiación

Los aspectos económicos de las intervenciones también son sensibles a la hora de abordarlos desde las prioridades transversales.

Para ello, desde este enfoque se pueden considerar varios aspectos:

- Previsión de aportaciones específicas para el desarrollo de actividades que favorezcan la participación de mujeres y su acceso equitativo a los beneficios del proyecto.
- Distribución equitativa del presupuesto que beneficiará a mujeres y hombres.
- Presupuesto para actividades de sensibilización y formación en materia de igualdad de género.
- Contratación de personal especializado en género.

f) Sostenibilidad a lo largo del tiempo

Más allá de promover cambios a través de proyectos o intervenciones de cooperación para el desarrollo es necesario prever cómo se pueden mantener a lo largo del tiempo y, especialmente, una vez que la organización finaliza su trabajo y la permanencia de sus resultados.

Desde este punto de vista, planificar y promover la participación se perfila como una estrategia de gran interés para potenciar cambios positivos para eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y apoyar la sostenibilidad en el tiempo del proyecto así como la permanencia de sus resultados.

Algunas sugerencias que pueden mejorar la viabilidad y sostenibilidad de la intervención considerando el enfoque de género son:

- Definir mecanismos que permitan que mujeres y hombres se apropien de forma equitativa de los beneficios del proyecto y mantengan su compromiso e implicación una vez que finaliza la intervención.
- Apoyar no sólo el trabajo productivo “visible” sino también aquellos trabajos y personas implicadas en trabajos reproductivos o “invisibles” pero que son fundamentales para la sostenibilidad de la vida de las personas que participan y la viabilidad de la propia intervención.
- Definir acciones específicas para fortalecer capacidades individuales, colectivas y organizacionales que intensifiquen la presencia de mujeres en

los procesos de toma de decisiones, promuevan la igualdad de trato o la garantía de sus derechos.

- Promover mediante la intervención, siempre que sea posible, mecanismos, normativa y políticas para evitar que vuelvan a reproducirse situaciones de desigualdad basadas en el género.

Ejecución

La incorporación del enfoque no se agota al finalizar el trabajo de gabinete. Durante la ejecución comienza una fase compleja en la que la coherencia con el enfoque debe visualizarse no solo en cómo se desarrolla el proceso de trabajo sino también en las entidades o personas del equipo que lo acompañan o en los roles que personas, instituciones y organizaciones asumen en la en la intervención que se ha diseñado.

La capacitación previa en igualdad y perspectiva de género del equipo que asume responsabilidades en la ejecución es fundamental para velar por su cuidado y garantía, corregir desviaciones y adaptarse a las demandas, expectativas y derechos de mujeres y hombres en el transcurso del proyecto.

Además de ello, y de lo revisado hasta el momento, durante la fase de ejecución² se puede tener en cuenta de forma adicional orientaciones como:

- Centrar la atención en el proceso y en los resultados esperados (participación de mujeres, hombres y agentes clave) y no únicamente en la ejecución de actividades planificadas, plazos, presupuestos, etc.
- Asegurar una participación equilibrada entre mujeres y hombres, significativa y constante a largo plazo, gestionando las expectativas y el intercambio de información más allá de la fase inicial del proyecto.
- Aprovechar las estructuras de existentes (comités locales, organizaciones de mujeres) evitando que reproduzcan mecanismos discriminatorios o que excluyan a personas y colectivos vulnerabilizados.
- Activar mecanismos de inclusión, denuncia o queja ante situaciones de desigualdad o discriminaciones para entidades socias, personas y grupos con los que se trabaja así como una gestión adecuada de la información, comentarios o críticas recibidas.

² (Institut de Drets Humans de Catalunya, 2018)

La participación es mucho más que hacer reuniones. Requiere prestar atención y cuidar las condiciones necesarias (horarios, espacios, conciliación, etc.) para que todas las personas y grupos implicados puedan participar con independencia de su rol en la toma de decisiones que les afecta y en la movilización por sus derechos. El retorno o devolución de información a las comunidades debe estar garantizado. (Institut de Drets Humans de Catalunya, 2018)

Seguimiento y Evaluación

Monitorizar y evaluar son tareas esenciales en el ciclo de vida de cualquier proyecto y necesitan estar planificadas desde su diseño y formulación para saber qué datos vamos a necesitar, cómo los vamos a obtener y qué recursos hay que dedicar para contar con información adecuada sobre cómo transcurre la ejecución del proyecto, evaluar sus resultados o planificar su difusión. Tanto seguimiento como evaluación son procesos complementarios.

Las estrategias de desarrollo no son neutras en relación con el género ya que tienen consecuencias positivas y negativas diferenciadas para hombres y mujeres. (AECID, 2015, pág. 15)

La incorporación de indicadores específicos o sensibles al género aporta mayor integralidad al proceso de seguimiento y evaluación ayudando a valorar mejor la incidencia o impactos que la intervención puede inducir sobre eliminación de desigualdades entre mujeres y hombres o la igualdad de género.

ALGUNAS CUESTIONES SOBRE INDICADORES DE GÉNERO

Los indicadores de género utilizan medidas cualitativas y cuantitativas para captar cambios en los roles, relaciones, condiciones de vida, desigualdades, espacios de poder y toma de decisiones etc., de mujeres y hombres a través del tiempo o antes y después de una intervención.

Algunas cuestiones a tener presentes sobre estos indicadores son:

- No sustituyen a los indicadores tradicionales sino que los complementan.
- Aunque requieren datos desagregados por sexo el análisis de género necesita apoyarse en estadísticas de género que muestren diferencias entre hombres y mujeres en los ámbitos de participación económica, social, política y cultural en el contexto de intervención.
- Los sistemas de indicadores de género, a nivel general, permiten visibilizar a las mujeres y sus problemas, realizar comparaciones justas y rigurosas, estudiar tendencias, evaluar políticas, tomar decisiones, abrir nuevos campos de investigación, etc.
- A nivel de programas y proyectos aportan información sobre en qué medida:
 - Mujeres y hombres participan o están ausentes en la intervención y cuáles son las razones.
 - Se han tenido en cuenta sus necesidades y si las acciones responden a las mismas.
 - Las acciones desarrolladas afectan a los roles y estereotipos de género y si estos son cambiantes en el tiempo.
 - Se han considerado la interseccionalidad o discriminación múltiple.

(AECID, 2015, págs. 103-106)

En cualquiera de los casos puede ser habitual encontrar dificultades relacionadas con la disponibilidad o acceso a fuentes y registros de información con datos desagregados por sexo con el nivel de fiabilidad o consistencia necesaria, especialmente en el caso de algunas organizaciones, instituciones o contextos de intervención.

El seguimiento puede entenderse como proceso continuo orientado a informar sobre la ejecución de las acciones previstas en la intervención reflejando su nivel de desarrollo así como el grado de cumplimiento de hitos y objetivos, posibles desviaciones o cómo se están gestionando los recursos asignados. A la hora de transversalizar el enfoque de género en este proceso puede resultar útil:

- Establecer mecanismos participativos de seguimiento acordando indicadores cualitativos y cuantitativos con las entidades responsables del proyecto, personas, grupos u organizaciones con las que se trabaja. La participación de mujeres a título individual o a través de organizaciones resulta fundamental e inspirador.
- Identificar qué personas de la organización y la entidad socia van a asumir funciones y responsabilidades en el seguimiento así como en la metodología de recogida o elaboración de datos. Su formación o experiencia en materia de igualdad de género es una condición básica para integrar de forma correcta el enfoque de género.
- Diseñar procedimientos y herramientas faciliten la recogida de información desagregada por sexo para el cálculo de indicadores de género así como detalles y otras variables relevantes sobre personas participantes y beneficiarias.
- Prever, en las memorias de actividades, la recogida de información sobre cómo se ha abordado o tenido en cuenta el enfoque de género, los obstáculos encontrados, adaptaciones necesarias, análisis, propuestas, etc.
- Analizar y valorar cómo afecta la intervención a mujeres y hombres, de forma diferenciada, revisando los efectos no intencionados e identificando aspectos positivos y negativos que puedan requerir adaptaciones y en las estrategias previstas. El registro de esta información favorece el aprendizaje organizativo.
- Prever mecanismos que garanticen la rendición de cuentas así como la recogida y consideración de opiniones de mujeres y hombres implicados o afectados por la misma.

Por su parte, como etapa clave en el ciclo de vida de cualquier proyecto, la evaluación ha de ser concebida como instrumento orientado a la rendición de cuentas y la mejora de planificaciones futuras atendiendo a las lecciones aprendidas. Para que muestre conclusiones sobre cómo la intervención ha contribuido a la igualdad de género y sea posible medir su impacto es necesario planificarla desde su diseño, introduciendo criterios y preguntas centradas en las relaciones de género.

CONSECUENCIAS E IMPACTO DE LA INTERVENCIÓN

La AECID recoge una propuesta de orientaciones para valorar el impacto de la intervención atendiendo a la incidencia que ha tenido sobre normas, roles y estereotipos. De esta forma considera que el impacto puede ser:

- Negativo si se emplean normas, roles o estereotipos que refuerzan las desigualdades de género para lograr las metas de desarrollo.
- Neutro cuando las normas, roles o estereotipos no se ven empeoradas ni mejoradas, aunque su omisión reproduce las causas de la desigualdad.
- Positivo y transformador, cuando se producen cambios de las normas y valores, se comparte el poder, control de los recursos, toma de decisiones y el apoyo al proceso de empoderamiento de las mujeres.

(AECID, 2015, pág. 53)

Las **evaluaciones de procesos** (diseño, gestión, procedimientos, capacidades...) desde este enfoque ayudará a sistematizar la intervención valorando qué se ha hecho, cómo se ha hecho y en qué medida sus resultados han contribuido a mejorar las condiciones de vida de las mujeres, fortalecer sus capacidades, transformar las relaciones de poder o reducir las desigualdades entre mujeres y hombres.

La rendición de cuentas y la devolución de los resultados específicos sobre igualdad de género hacia las personas con las que se ha trabajado es fundamental.

A modo de conclusión, la metodología de la intervención debe despejar cómo el enfoque de género va a quedar integrado en el proyecto y en qué medida la formulación recoge o concreta los siguientes aspectos:

- Lucha contra la desigualdad y discriminación de género desde el proyecto.
- Recopilación sistemática de datos desagregados por sexo y su análisis desde la mirada de género.
- Participación y visibilidad de las mujeres.
- Uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en la documentación.
- Prestación de servicios de género por parte del equipo de trabajo.

3.3 ORIENTACIONES ESPECÍFICAS PARA ALGUNAS MODALIDADES E INSTRUMENTOS DE LA COOPERACIÓN NAVARRA

La política navarra de cooperación para el desarrollo se articula en varias modalidades de intervención: cooperación económica, cooperación técnica, y ayuda humanitaria y educación para el desarrollo.

El III Plan Director concreta los instrumentos que van a servir para impulsar estas intervenciones a través de convocatorias de subvenciones, convenios y acciones propias del Gobierno de Navarra.

El enfoque de género y sus elementos clave han de estar presentes como parte esencial de todas las intervenciones y, aunque su aplicación transversal puede no diferir en exceso de unos instrumentos a otros (Generalitat Valenciana, 2019, pág. 13), a continuación se facilitan algunas pautas específicas a tener en cuenta en cooperación económica (microacciones, proyectos y programas de desarrollo), acción humanitaria y educación para el desarrollo y sensibilización.

Intervenciones Sociales y Económicas en Países en Desarrollo

Son instrumentos de cooperación económica que se desarrollan mediante convocatoria de subvenciones a las que pueden concurrir ONGD u otros agentes con sede o delegación permanente en Navarra teniendo en cuenta las prioridades geográficas y sectoriales.

Las intervenciones propuestas por las entidades navarras y llevadas a cabo en colaboración con personas, entidades o instituciones que actúan como interlocutoras en otros países en desarrollo, tienen por objeto la lucha contra la pobreza y la promoción del desarrollo humano sostenible a través del apoyo económico, la capacitación de agentes, la defensa de los derechos humanos, la incidencia política, asesoramiento técnico, intercambio y transferencia de conocimiento, etc., y pueden tener dimensiones económicas y temporales diferentes en función del instrumento.

Entre las orientaciones con mayor aplicabilidad a la hora de plantear este tipo de instrumentos se pueden valorar:

- Incorporar en el diagnóstico datos desagregados por sexo y tener presente un análisis de género sobre las causas estructurales y factores que explican las desigualdades entre mujeres y hombres.

- Hacer visibles las brechas de género y desigualdades detectadas a lo largo del todo el proyecto (diagnóstico, objetivos, resultados, actividades, indicadores)
- Prever actividades para fortalecer, a través de la intervención, capacidades para la toma de conciencia, el diálogo y la negociación sobre roles de género por parte de mujeres y hombres.
- Diseñar actividades que fomenten la participación de mujeres en procesos de toma de decisiones así como el trabajo en red con instituciones responsables de la igualdad de género.
- Contar con personas y equipos de trabajo con formación o experiencia igualdad o aplicación del enfoque de género.
- Contribuir con la acción a la igualdad, mejora de la calidad de vida y consecución de los derechos de mujeres de todas las edades y grupos vulnerables.

Acción Humanitaria

En Navarra, según indica el III Plan Director de la Cooperación Navarra, se canaliza a través de convenios con organizaciones de Naciones Unidas con presencia y trayectoria de cooperación en la Comunidad Foral o bien mediante convocatoria de proyectos de respuesta inmediata y en régimen de evaluación individualizada, en la que pueden concurrir ONGD especializadas.

Según la AECID, la acción humanitaria se desarrolla no sólo en fase respuesta de a la emergencia sino que también se fragua en las fases previas y posteriores o en la rehabilitación y recuperación temprana. En todas ellas, la perspectiva de género ha de estar presente ya que las crisis suelen tener impactos diferenciados para mujeres y hombres y la respuesta en ambos casos puede ser diferente.

Poner el foco en las necesidades y capacidades específicas de mujeres y hombres, de todas las edades, resulta fundamental para que la acción humanitaria sea más eficaz y de calidad a la hora de atender a las personas más vulnerables, reducir las brechas de desigualdad y atender a necesidades específicas de mujeres y niñas en contextos humanitarios.

A la hora de transversalizar el enfoque de género en la acción humanitaria existen algunos elementos a tener en cuenta como los siguientes (AECID, 2015, pág. 84):

- Partir del reconocimiento de las desigualdades que operan entre mujeres y hombres.
- Situar a mujeres y niñas en una situación de mayor vulnerabilidad.
- Evitar la perpetuación de las desigualdades de género así como la reproducción de roles de género.
- Prestar atención al principio de “no generar más daño” (DNSH) actuando desde y para los intereses, expectativas, necesidades y capacidades de las mujeres y las niñas.

Además de estos, también se puede valorar de forma específica:

- Incorporar cuestiones de género en las etapas de recopilación de información y análisis de necesidades.
- Identificar capacidades de mujeres y hombres para responder, recuperarse y prepararse para futuras crisis.
- Tener en cuenta futuros cambios de roles de género en las situaciones humanitarias.
- Consultar a mujeres, hombres, niñas y niños – conjuntamente y por separado – sobre sus preocupaciones, necesidades, riesgos, etc., en materia de protección, opiniones y soluciones a cuestiones clave.
- Considerar factores de seguridad y accesibilidad (espacios seguros y horarios) que afectan específicamente a mujeres.
- Contemplar actividades para el empoderamiento de mujeres como titulares de derechos.
- Promover la participación de hombres y niños como aliados para eliminar las causas de la desigualdad de género.
- Prestar atención a la violencia de género y adoptar medidas para prevenirla o atenderla.
- Promoción en colaboración con las autoridades locales, comunidades y organizaciones socias en destino u organismos internacionales la implementación de políticas y prácticas que eviten la explotación y abuso sexual.
- Monitorizar el acceso de mujeres y hombres de todas las edades a bienes o servicios y su control sobre los recursos productivos.
- Considerar en el presupuesto actividades específicas de género o recursos para la transversalización del enfoque en el proyecto.

- Alinear la intervención con los objetivos de desarrollo sostenible relacionados con la igualdad de género en ese país, incluyendo los derechos sexuales y reproductivos.

Educación para el Desarrollo y Sensibilización

Como proceso educativo formal, no formal e informal, la Educación para el Desarrollo promueve una ciudadanía global, crítica, solidaria y comprometida en la lucha contra la pobreza y la exclusión y la promoción del desarrollo humano sostenible.

Desde el punto de vista del enfoque de género, precisa abordar la realidad de forma holística en todas sus dimensiones - sensibilización, participación social, incidencia política, investigación, educación, formación – para lograr cambios estructurales que ayuden a modificar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres (AECID, 2015, pág. 87).

Es importante apoyar las intervenciones de Educación para el Desarrollo y Sensibilización en herramientas que permitan abordar las causas estructurales que se encuentran en la base de esta desigualdad y garantizar que, de forma transversal, la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres está presente en las intervenciones que abordan otras temáticas.

A la hora de plantear un proyecto de EpD es aconsejable partir de un análisis previo de la ciudadanía a la que se dirige y que este análisis incluya información relevante sobre los colectivos a los que se orienta la intervención (características, canales de información etc.) así como una aproximación a sus capacidades en materia de igualdad de género y las causas que explican las posibles brechas existentes.

A continuación, quedan plasmadas algunas cuestiones adicionales que la AECID sugiere en su guía como elementos para la reflexión sobre en qué medida un proyecto de EpD ha incorporado de forma transversal el enfoque de género:

- La problemática que se aborda en el proyecto tiene en cuenta la situación de mujeres y niñas en el país o países socios en los que se centra la intervención o reflexiona sobre la igualdad de género en el mundo.
- Los objetivos del proyecto de EpD reflejan cómo este contribuye a reducir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres.

- Se han considerado las diferencias de participación entre mujeres y hombres en función de su edad y los obstáculos que existen para una participación equitativa del público destinatario.
- Las actividades de formación incluyen mensajes, contenidos y alusiones explícitas a las relaciones de desigualdad entre mujeres y hombres y discriminación de mujeres.
- El equipo docente y organizador tiene una representación equilibrada de mujeres y hombres.
- Las actividades de sensibilización cuestionan los estereotipos de género en campañas temáticas y se evidencia el impacto diferenciado de las actividades en mujeres y hombres.
- Se evidencia un uso inclusivo y no sexista del lenguaje en materiales, actividades, textos, iconografía, comunicación oral, etc. e integración equilibrada de testimonios, referencias e imágenes de mujeres y hombres procurando evitar estereotipos de género.
- Los materiales y actividades contribuyen a aportar referencias y dar valor a las mujeres como protagonistas de los procesos de desarrollo.
- Existen partidas específicas o recursos para formación en género, incorporación transversal del enfoque, elaboración de materiales que no reproduzcan estereotipos sexistas.

4. ASPECTOS RELEVANTES

A modo de cierre, se facilita una propuesta con elementos que ayudan a identificar dónde y cómo ha quedado integrado el enfoque género.

Tener presente estos aspectos facilita el trabajo de las organizaciones a la hora de orientar sus propuestas y recoger, de forma sintética y operativa, evidencias sobre cómo las han plasmado en su documentación. Todo ello sin olvidar que el trabajo de transversalización debe ir más allá de la formulación de memorias y proyectos y que, necesariamente, adopta niveles y caminos diferentes en función de las características de la organización y el contexto de trabajo.

Por último, destacar la potencialidad de esta herramienta para la autorreflexión y prospección de ámbitos en los que continuar avanzando o aprendiendo para mejorar la transversalización del enfoque en cada propuesta.

4.1 CRITERIOS Y EVIDENCIAS SOBRE LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE EN LA ENTIDAD U ORGANIZACIÓN

Los siguientes elementos pueden ayudar a evidenciar en qué medida la igualdad y el enfoque de género está presente en el compromiso de la organización o entidad.

1- La igualdad de género se encuentra integrada o enunciada de forma explícita en la estrategia de la organización.

La igualdad de género, y el enfoque de género o sus elementos clave como estrategia para conseguirla, se encuentran recogidos de forma explícita en los documentos de la organización o entidad solicitante y/o de la entidad socia.

- Estatutos
- Plan estratégico.
- Enunciado de la misión, visión o valores.
- Política propia.

2- El compromiso de la organización con la igualdad de género se visualiza en su política de relaciones y alianzas.

La permeabilidad de las relaciones y alianzas al enfoque de género se puede apreciar de la siguiente manera:

- Existen procedimientos internos que priorizan el trabajo con organizaciones o proyectos que adoptan o promueven de forma directa el compromiso con la igualdad de género o trabajan desde el enfoque para lograrla.
- Existen espacios de trabajo y coordinación con otras organizaciones, entidades socias, instituciones o agentes específicamente relacionados con el enfoque.
- Se ha colaborado recientemente con organizaciones, entidades socias, instituciones o agentes en el ámbito de la igualdad de género.

3- La organización, gestión interna y cultura de la entidad es coherente con la aplicación de los principios y valores del enfoque en su trayectoria, actividad cotidiana así como en sus relaciones internas

Como aspectos que lo apoyan se puede considerar:

- La organización cuenta con personal formado o con experiencia acreditable relacionada con la igualdad o aplicación del enfoque.
- El equipo de trabajo de la intervención tiene formación básica o experiencia relacionada con la igualdad o aplicación del enfoque.
- La organización cuenta con alguna persona responsable, área de trabajo o unidad relacionada con el enfoque.
- Existe un plan de formación actualizado con acciones específicas o contenidos sobre el enfoque.
- Existe un plan de igualdad actualizado o buenas prácticas en la gestión interna de la organización y de su equipo humano desde el punto de vista del enfoque.
- Las acciones de comunicación y divulgación de la organización son coherentes con el enfoque y evidencian un uso no sexista e inclusivo de textos, mensajes e imágenes.

4.2 EVIDENCIAS Y ELEMENTOS PARA ACREDITAR LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE EN EL PROYECTO O INTERVENCIÓN

La aplicación del enfoque ha de estar presente en cada instrumento de cooperación a través de acciones e intervenciones que hagan patente su compromiso con la igualdad de mujeres y hombres y la lucha contra las desigualdades y discriminaciones de género.

Este trabajo de integración transversal ha de ser palpable en la documentación del proyecto para que pueda ser valorado sin olvidar que, trabajar desde un enfoque implica mantener la coherencia con sus premisas sin renunciar a la esencia del proyecto o intervención sobre el que se aplica. A continuación, se facilitan algunas pistas o referencias que pueden ayudar a plasmarlo.

1- El diagnóstico refleja la situación de mujeres y niñas y cómo los problemas de desarrollo afectan de forma diferente a mujeres y hombres en el contexto de la intervención.

Algunos elementos que fundamentan o ayudan a visualizar la incorporación del enfoque de género en el diagnóstico o análisis de situación son:

- Incorporación de referencias al marco normativo para la promoción de la igualdad de género en el ámbito de la intervención.
- Existen datos, análisis o alusiones a informes sobre la situación de mujeres y niñas en el contexto de la intervención.
- Se aporta información que ayuda a visualizar cómo los problemas de desarrollo afectan de forma diferente a mujeres y hombres.
- Las brechas, desigualdades o discriminaciones de género quedan recogidas en el diagnóstico y están presentes al formular de los problemas de desarrollo.
- Las causas estructurales que se encuentran en la base de estas desigualdades (factores sociales, económicos, políticos, culturales, etc.) quedan identificadas o analizadas.
- Se revisan normas, prácticas culturales, relaciones de poder, etc., que en el contexto de la intervención pueden resultar discriminatorias para las mujeres y obstaculizan el camino a la igualdad.
- La población beneficiaria queda descrita con datos desagregados por sexo o variables que generan dobles o triples discriminaciones en el caso de las mujeres.

- Se identifican apoyos para la igualdad en el ámbito de la intervención (instituciones, organizaciones feministas y de la sociedad civil, etc.) que pueden servir de ayuda o a los que se puede recurrir.
- Se detectan qué capacidades es necesario fortalecer en instituciones, organizaciones de la sociedad civil, mujeres, hombres, etc., para impulsar la igualdad de género.

2- La intervención tiene en cuenta las necesidades y prioridades de mujeres y hombres y busca contribuir a eliminar las desigualdades de género identificadas.

En la intervención o proyecto se encuentran plasmadas las necesidades y prioridades de mujeres y hombres así como las desigualdades o discriminaciones identificadas en el diagnóstico, incluyéndolas de forma explícita en:

- Objetivos generales o específicos
- Resultados esperados
- Actividades
- Indicadores de seguimiento y evaluación

3- Se fomenta la participación equilibrada de mujeres y hombres a lo largo del proceso (diagnóstico, planificación, implementación, seguimiento y evaluación).

La participación equilibrada de mujeres y hombres o su fomento activo se puede apreciar en de forma directa en:

- Diagnóstico
- Planificación.
- Implementación.
- Seguimiento o evaluación.

4- El diseño y planificación de actividades se realiza con perspectiva de género para promover la participación de mujeres y reforzar su visibilidad en la intervención.

El diseño y planificación de actividades integra la perspectiva de género como herramienta incidiendo o fomentando:

- La modificación de roles y estereotipos de género que limitan o condicionan la participación de mujeres.
- La presencia y participación de mujeres, organizaciones de mujeres y asociaciones feministas.
- Actividades acordes a los intereses y expectativas de mujeres y niñas.
- Convocatorias con canales que lleguen de forma directa a mujeres y niñas y motiven su participación en la intervención.
- Compatibilidad con horarios y responsabilidades de cuidados.
- Su desarrollo en espacios seguros, libres de sesgos de género o dinámicas que ayuden a dar protagonismo y visibilidad a la voz de las de mujeres en la acción para el desarrollo.

5- Se contemplan actividades dirigidas a fortalecer las capacidades de instituciones, organizaciones o ciudadanía para promover la igualdad y evitar discriminaciones de género.

- Existe alguna actividad dirigida al fortalecimiento de capacidades.

6- Otros elementos a considerar sobre la integración transversal del enfoque

- La documentación evidencia un uso inclusivo y no sexista del lenguaje e imágenes utilizadas y evita la reproducción de estereotipos de género.
- Indicadores de seguimiento y evaluación sensibles al género.
- Los informes de seguimiento y evaluación contienen referencias a cómo se han abordado el enfoque de género a lo largo de toda la intervención
- Se evalúa, de forma específica, o se tiene en cuenta el impacto de género de la intervención o proyecto.

- Uso de mecanismos y herramientas que fomentan la transparencia y la rendición de cuentas sobre igualdad de género al final de la intervención
- Integración sistemática de la recopilación y presentación datos (gráficos, tablas) desagregados por sexo así como su análisis con perspectiva de género.

Por último, y antes de finalizar, cabe destacar que esta selección de criterios es una propuesta completamente revisable y modificable que puede evolucionar en función de la experiencia que se vaya adquiriendo a la hora de transversalizar.

5. BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS

AECID. (2015). Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género. Madrid: Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Asamblea General de Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos.

Boni Aristizábal, A., Belda Miguel, S., García, O., & Peris Blanes, J. (2014). Los enfoques basados en derechos en la práctica de las ONGD: Experiencias internacionales. En I. d. Catalunya, Derechos Humanos y Desarrollo. El Enfoque Basado en Derechos Humanos en la Cooperación al Desarrollo - EBDH (págs. 113-153). Barcelona: Institut de Drets Humans de Catalunya.

Cabello, I. (2009). Género en la Educación para el Desarrollo. En AAVV, Género en la Educación para el Desarrollo. Estrategias políticas y Metodológicas. (págs. 11-25). Bilbao: Hegoa.

Frías, M. (2022). La interseccionalidad de la discriminación por razones de raza, etnia y género. Madrid: Proyecto "Convivir sin discriminación: un enfoque basado en los derechos humanos y la perspectiva de género".

Frías, M. (2022). La interseccionalidad de la discriminación por razones de raza, etnia y género. Resumen. Madrid: Proyecto "Convivir sin discriminación: un enfoque basado en los derechos humanos y la perspectiva de género".

Generalitat Valenciana. (2019). Guía para la transversalización del Enfoque de Género basado en Derechos Humanos de la Cooperación Valenciana. Valencia: Servicio de análisis, promoción y seguimiento de la Dirección General de Cooperación y Solidaridad.

Gobierno de Navarra. (2020). III Plan Director de Cooperación Navarra (2021-2024). Pamplona: Departamento de Derechos sociales. Servicio de Garantía de Ingresos y Cooperación al Desarrollo.

Gobierno de Navarra. (2022). Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Navarra. Pamplona: INAI-Gobierno de Navarra.

Hegoa. Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo. Obtenido de <https://www.dicc.hegoa.ehu.eus>

Institut de Drets Humans de Catalunya. (2018). La aplicación del Enfoque de Género y Basado en. Barcelona: Institut de Drets Humans de Catalunya.

Institut de Drets Humans de Catalunya. (2014). Derechos Humanos y Desarrollo. El Enfoque Basado en Derechos Humanos en la Cooperación al Desarrollo - EBDH. Barcelona: Institut de Drets Humans de Catalunya.

Lesmes, S. (2019). Incorporación de la perspectiva de género en contratos, subvenciones, convenios y conciertos. Federación Navarra de Municipios y Concejos.

López, A., & Varela, I. (2009). Manual para construir proyectos transformadores de cooperación para el desarrollo. Gobierno Vasco.

Masferrer, M., Orenga, J., & Palacios, A. (2018). La aplicación del Enfoque de Género y Basado en los Derechos Humanos en la cooperación para el desarrollo. Barcelona: Institut de Drets Humans de Catalunya.

ONU Mujeres. <https://www.unwomen.org/>

Pajares Sánchez, L. (2018). Análisis de las resistencias al género en las ONG de Desarrollo. Visibilizando las incoherencias como estrategias para la transformación. Vitoria-Gasteiz: Agencia Vasca de cooperación para el Desarrollo.

Ramón Lupiañez, C. (2020). ¿Son coherentes las ONGD valencianas? Valencia: Publicacions de la Universitat de València.

Saura de la Campa, E., & Coello Cremades, R. (2016). Guía para la Transversalización de la Perspectiva de Género en los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos de la Cooperación Iberoamericana. Madrid: SEGIB.

UN WOMEN. (2014). Gender Mainstreaming in development programming. New York: UN WOMEN.

UN WOMEN. (2020). Gender mainstreaming: A global strategy for achieving gender equality and the empowerment of women and girls. New York: UN WOMEN.

6. APÉNDICE DE SIGLAS Y GLOSARIO DE TÉRMINOS

Siglas y acrónimos	
EG	Enfoque de Género
AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
NNUU	Naciones Unidas
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
EpD	Educación para el desarrollo
DNH	“Do No Harm” principio formulado por Mary Anderson que plantea no proporcionar ayuda si se sospecha que esta puede llevar asociada más impactos negativos que positivos.

GLOSARIO DE TÉRMINOS	
Androcentrismo	Visión del mundo y de las relaciones sociales que sitúa al hombre en el centro de todas las cosas. Esto conlleva la invisibilidad o la exclusión de las mujeres y su mundo.
Brecha de género	Distancia o desigualdad existente entre mujeres y hombres en relación a derechos, acceso a recursos, oportunidades, condición social, etc.
Empoderamiento	Proceso individual y colectivo por el que las personas fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo como grupo social para impulsar cambios positivos de las situaciones que viven.
Equidad de género	Justicia en el tratamiento de mujeres y hombres, según sus necesidades, diferencias culturales, étnicas sociales, o de otro tipo. La equidad es un medio para alcanzar la igualdad recurriendo a medidas diseñadas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres.
Género	Características psicológicas, sociales, políticas y culturales asignadas a las personas. Estas características condicionan las relaciones existentes entre hombres y mujeres y sus comportamientos individuales.
Igualdad de género	Es lo opuesto a la desigualdad de género, no a la diferencia de género, y se dirige a promover la participación plena de mujeres y hombres en la sociedad.
Interseccionalidad	Interrelación, intersección o convergencia en un mismo caso de diferentes fuentes de discriminación como el género, edad, discapacidad, cultura, situación socioeconómica, lengua, orientación e identidad sexual, etc.

Patriarcado	Estructura de organización en la que prevalece la autoridad y el poder de los hombres y lo masculino sobre las mujeres, que quedan despojadas del ejercicio de libertades, derechos, poder económico, social, político o de decisión respecto cuestiones que les afectan.
Rol de género	Conductas, actitudes y valores que la sociedad establece como apropiada o inapropiada para cada género, transmitiéndose como enseñanza a las personas para las adopte o haga propias en función de su género.
Segregación ocupacional	Desde el punto de vista del género hace referencia a la tendencia a que hombres y mujeres se empleen o concentren en determinadas ocupaciones, sectores de la economía (segregación horizontal), categorías o niveles de responsabilidad (segregación vertical).
Sexismo	Prácticas discriminatorias en conductas o pensamientos que benefician a un sexo sobre otro. Se expresa mediante la exclusión, hostilidad, invisibilidad, agresividad, violencia física o simbólica pudiéndose ejecutarse entre personas, a nivel institucional, social, medios de comunicación, etc.
Sexo	Características físicas, biológicas y corporales que diferencian a mujeres y hombres desde su nacimiento. No son modificables naturalmente. A partir de ellas se construyen la identidad de género femenina, masculina u otras identidades de género en transformación.
Techo de cristal	Barreras y obstáculos que limitan o impiden a las mujeres acceder o permanecer en puestos de responsabilidad o dirección.

