



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

## Resumen ejecutivo

### Elaboración y edición

Delegación de Fundación Mujeres  
en Extremadura

### Autoría Diagnóstico

Ana Valverde Chorén

### Resumen para este ejemplar

Ana Sanz Grados

### Revisión del resumen

Ana Valverde Chorén y  
Yolanda Caballero Macarro

### Financiación

Agencia Extremeña de Cooperación  
Internacional al Desarrollo-AEXCID

### Diseño gráfico

PH.AC.sl

Julio 2019

Delegación de Fundación Mujeres  
en Extremadura.

[extremadura@fundacionmujeres.es](mailto:extremadura@fundacionmujeres.es)

Teléfono: 927629192

Web: <http://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 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.

*“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

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>OBJETIVOS</b>	<b>4</b>
<b>MARCO CONCEPTUAL Y TEÓRICO</b>	<b>5</b>
<b>MARCO LEGAL, DE POLÍTICA PÚBLICA Y ESTRATÉGICO</b>	<b>7</b>
<b>SÍNTESIS DE LOS RESULTADOS</b>	<b>10</b>
Bloque 1. Posicionamiento general de la entidad respecto a la igualdad de género	10
Bloque 2. Fase de identificación	11
Bloque 3. Fase de formulación o diseño	13
Bloque 4. Fase de ejecución o implementación y seguimiento	15
Bloque 5. Fase de evaluación	17
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>19</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>20</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>23</b>

Este resumen ejecutivo tiene por objetivo presentar las principales conclusiones del **Diagnóstico sobre la perspectiva de género en las distintas fases del ciclo de proyectos de las ONGD y colectivos extremeños**<sup>1</sup>, publicado por Fundación Mujeres en noviembre de 2017. El diagnóstico formó parte 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 era contribuir a “una ciudadanía global que promueve el desarrollo humano con perspectiva de género”.

La relación de Fundación Mujeres con profesionales del tercer sector que trabajan en proyectos de Cooperación Internacional y Educación para el Desarrollo, ha permitido identificar el compromiso de estos agentes por contribuir de una forma eficaz a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Los contactos con estos 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. 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 Educación para el Desarrollo.

En este documento se pueden consultar las principales conclusiones que explican estas dificultades, así como las recomendaciones para facilitar la transversalización de la perspectiva de género en los proyectos.

1. Disponible en:  
[http://www.fundacionmujeres.es/documents/view/diagnostico\\_sobre\\_la\\_perspectiva\\_de\\_genero\\_en\\_las\\_fases\\_del\\_ciclo\\_de\\_los\\_proyectos\\_de\\_las\\_ongds\\_y\\_co.html](http://www.fundacionmujeres.es/documents/view/diagnostico_sobre_la_perspectiva_de_genero_en_las_fases_del_ciclo_de_los_proyectos_de_las_ongds_y_co.html)

## OBJETIVOS

El **Diagnóstico sobre la perspectiva de género en las distintas fases del ciclo de proyectos de las ONGD y colectivos extremeños** 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, para abordar el género en los proyectos y programas que implementan.

Lo que se pretende con este diagnóstico es analizar, a través de diversos criterios, cómo las ONGD participantes están transversalizando la perspectiva de género en las distintas fases del ciclo de proyectos, y articular un documento de recomendaciones prácticas que pueda servir de guía orientativa para hacer un aporte concreto a la igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres.

## MARCO CONCEPTUAL Y TEÓRICO

El **Diagnóstico sobre la perspectiva de género en las distintas fases del ciclo de proyectos de las ONGD y colectivos extremeños** se desarrolla bajo un marco conceptual y una perspectiva feminista, refiriéndose a la búsqueda de la igualdad de género como un fin al que todos los Estados, instituciones, organizaciones, sociedad y personas deberíamos apostar. 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 (Secretaría Técnica Proyecto Equal En Clave de Culturas, 2007).*

En el marco conceptual de este diagnóstico 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 (ONU MUJERES, s.f.).*

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

En el marco de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995, se adoptó por primera vez la **transversalidad de la perspectiva de género** como estrategia propiamente dicha. Esto 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.

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 (ONU MUJERES, s.f.-b).*

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 y procesos que se adoptan para alcanzar este objetivo.**

### ¿Desde qué marco teórico se analiza la incorporación del enfoque de género en la Cooperación Internacional y la Educación para el Desarrollo?

El **Diagnóstico sobre la perspectiva de género en las distintas fases del ciclo de proyectos de las ONGD y colectivos extremeños** se ha realizado tomando como referencia el **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 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 enmarcadas en enfoques tradicionales reforzando sus roles de género sin cuestionar la división social del trabajo (Cruz, 1998:16).*

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 la corriente GED y la definición de una serie de herramientas y metodologías para la planificación.

En 1998, Cruz describe las principales propuestas del Enfoque GED:

- 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.
- 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.

## MARCO LEGAL, DE POLÍTICA PÚBLICA Y ESTRATÉGICO

**Los proyectos de Cooperación Internacional y Educación para el Desarrollo se desarrollan en el marco de las políticas públicas**, por lo que se hace imprescindible conocerlas y tenerlas presentes en todas las actuaciones de las ONGD.

Concretamente, **en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género, existe un amplio marco de instrumentos de derecho que podemos consultar para responder a las recomendaciones a nivel internacional, nacional y regional**. Algunos ejemplos del marco vinculado con este diagnóstico son:

### A nivel internacional

#### Declaración Universal de Derechos Humanos. 1948

En su artículo 1 declara que "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos...". Asimismo, en el artículo 2 declara que "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...".

#### Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. 1967

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. 1993

En esta Declaración se reconoce la necesidad de una aplicación universal a las mujeres de los derechos y principios relativos a la igualdad, seguridad, libertad, integridad y dignidad. 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 para hacerle frente.

#### Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW. 1979

La CEDAW es un instrumento vinculante, universalmente reconocido, que lucha contra la discriminación de las mujeres. 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 efectiva.



<b>Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing<sup>2</sup> 1995</b>	Se dio en el marco de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en 1995 en Beijing. Como marco definitorio para el cambio, la Plataforma de Acción formuló amplios compromisos en 12 esferas de especial preocupación para la vida de las mujeres.
<b>Los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) y la Agenda 2030</b>	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>3</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.
<b>Compromiso estratégico de Europa con la Igualdad 2016-2019<sup>4</sup></b>	La UE 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. El Compromiso estratégico se hace operativo en un Plan de Acción en materia de género 2016-2020.

### A nivel nacional

<b>La Constitución española de 1978<sup>5</sup></b>	En su artículo 14, proclama la igualdad ante la ley, estableciendo la prohibición de cualquier discriminación por razón de sexo. En el artículo 9.2, se obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva.
<b>La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>6</sup></b>	Constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato, incorpora 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.

2. Disponible en: <http://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>

3. Para ampliar información sobre las metas, véase: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

4. 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)

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

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

<b>V Plan Director 2018-2020 de la AECID<sup>7</sup></b>	El Plan Director refuerza el compromiso de la Cooperación Española de incorporar de forma sistemática la perspectiva de género, abordar las causas estructurales de la desigualdad, desarrollar medidas destinadas a paliarla y fortalecer el apoyo a instituciones y organizaciones que promuevan la igualdad y el empoderamiento de mujeres y niñas y la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia contra ellas.
--	--

### A nivel regional en la Comunidad Autónoma de Extremadura

<b>Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Extremadura</b>	El artículo 7 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.
<b>La Ley 8/2011 de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura<sup>8</sup></b>	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.
<b>Plan General de Cooperación Extremeña 2018-2021<sup>9</sup></b>	Este Plan apuesta por el desarrollo de una acción estratégica a favor de los feminismos en el Ámbito estratégico 2: Feminismos y desigualdades, con el que se contribuirá a acabar con las desigualdades a través de su política de cooperación, involucrando a las demás políticas públicas y a todos los agentes que intervienen en el desarrollo.
<b>El Plan Anual de la Cooperación Extremeña para 2019 de AEXCID<sup>10</sup></b>	Establece el Ámbito de feminismos y las desigualdades como una prioridad estratégica que debe promover proyectos con líneas temáticas relacionadas con Vidas libres de violencias y autonomías o vidas libres de discriminaciones.
<b>Segundo Plan estratégico de la CONGDEX<sup>11</sup></b>	Dentro del objetivo 4 del punto 2, se acuerda "Transitar hacia la construcción de una CONGDEX ecofeminista, con el acompañamiento de organizaciones expertas", que incluye actuaciones como el fomento de la formación en esta temática y la creación de un Plan de Igualdad en la CONGDEX.

7. 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)

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

9. Disponible en: [http://www.juntaex.es/filescms/aexcid/uploaded\\_files/plan\\_general\\_cooperacion\\_extremena\\_2018-2021.pdf](http://www.juntaex.es/filescms/aexcid/uploaded_files/plan_general_cooperacion_extremena_2018-2021.pdf)

10. Disponible en: [http://www.juntaex.es/filescms/aexcid/uploaded\\_files/planes\\_anuales/PLAN\\_ANUAL\\_2019.pdf](http://www.juntaex.es/filescms/aexcid/uploaded_files/planes_anuales/PLAN_ANUAL_2019.pdf)

11. Para ampliar información sobre la CONGDEX véase: <http://congdexextremadura.org/wp-content/uploads/2013/06/PLAN-ESTRATEGICO-CONGDEX-1.pdf>

## SÍNTESIS DE LOS RESULTADOS

**La perspectiva de género puede y debe integrarse en todas las etapas del ciclo del proyecto**, asegurándose de que se garantiza que el proyecto sea sensible a las diferentes maneras en que mujeres y hombres experimentan la realidad, ya que según los diferentes roles que la sociedad les asigna, mujeres y hombres tendrán necesidades, oportunidades y limitaciones específicas (López, 2007:87).

Para hacer el análisis, se indagó acerca de un total de **29 criterios de análisis**, organizados en torno a **cinco bloques temáticos**. El primero está referido al posicionamiento general de la organización respecto a la igualdad de género, mientras los cuatro restantes corresponden a las fases que habitualmente se distinguen en el ciclo de los proyectos: identificación, formulación o diseño, ejecución y evaluación. A continuación, se muestran las principales conclusiones de cada bloque.

### Bloque 1. Posicionamiento general de la entidad respecto a la igualdad de género

El posicionamiento formal de una entidad con respecto a la igualdad de género marca el punto de partida de los proyectos e intervenciones que se realizan, determinando los esfuerzos que se dedicarán a erradicar las desigualdades entre mujeres y hombres. **Para asegurar la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo de una ONGD, el compromiso institucional con la igualdad de género debe estar recogido en sus marcos normativos.**

Las ONGD que han formado parte del diagnóstico tienen la convicción de que el trabajo por la igualdad de género en las áreas de trabajo de su especialidad es sumamente importante. Sin embargo, a pesar de que en la práctica ya están haciendo un trabajo por la igualdad, todavía **no está completamente reconocida como criterio general de actuación a nivel institucional**. Más de la mitad de las organizaciones consultadas (**54%**) **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.

Además de esto, una entidad que esté comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, debe contar con medidas concretas de promoción de la igualdad en la gestión de sus recursos humanos. Sin embargo, según el análisis, **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; medidas de conciliación entre la vida personal y la profesional; entre otros. A pesar de la ausencia de un documento normativo que recoja estas medidas de conciliación, en la práctica el personal técnico de varias de las ONGD participantes, manifestaron estar satisfechas por tener una gran flexibilidad horaria.

Otro indicador del posicionamiento de la entidad con respecto a la igualdad de género es la presencia y participación equilibrada de las mujeres en los órganos de dirección de la organización. El **porcentaje promedio de mujeres que integran las Juntas directivas o patronatos de las ONGD que han participado en el diagnóstico es del 61%**. Así, se puede ver que tras años de apuesta por pro-

mover el incremento de la representación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones, las ONGD han logrado tener una presencia equilibrada de mujeres. A pesar de esto, hay que tener en cuenta que la feminización del tercer sector puede ser la causa de que sea el sector donde más mujeres ocupen cargos directivos, a diferencia de otros sectores laborales.

### Bloque 2. Fase de identificación

La Fase de identificación "es la fase inicial de todo proyecto, que persigue el conocimiento y caracterización de la realidad, del medio donde se desarrollarán las acciones, de forma que queden definidas las bases de la futura intervención" (Ferrero, 2008:51).

Para integrar la perspectiva de género en esta fase del proyecto, es necesario partir de un **análisis de género**, es decir,

*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 (ONU MUJERES s.f.).*

Sí se ve una tendencia general de **las ONGD (61% de las entrevistadas) para analizar las relaciones de género en las zonas donde se desarrollan los proyectos**, algo muy importante en la identificación de las intervenciones, dato que se corrobora al analizar los proyectos concretos. Sin embargo en ocasiones **el análisis de las relaciones de género es débil (61%)**: se limita a analizar las tareas y actividades económicas a las que se dedican hombres y mujeres, dejando fuera el análisis de las relaciones en base a la influencia de otras instituciones claves -además de la familia y el mercado- como son el Estado y la comunidad. Asimismo, es importante destacar que a pesar de que se hace un análisis de las relaciones, no se profundiza sobre cómo a través del proyecto se contribuirá a romper con esas relaciones desiguales.

Comenzando desde el principio, **para hacer un análisis de género en un determinado territorio, es necesario conocer las necesidades de mujeres y hombres**. Las ONGD que participaron en el diagnóstico tienen un gran conocimiento de las necesidades que existen en los territorios en los que trabajan, fruto de años de presencia en los mismos. Analizando la **percepción de las ONGD sobre el grado en que sus proyectos dan respuesta a la realidad de las mujeres, los datos recogidos indican que el 82% de las ONGD consultadas consideran que los proyectos que implementan son más necesarios para mujeres que para hombres. Sin embargo, el 54.5% no hace una diferenciación de las necesidades específicas de hombres y mujeres** en sus proyectos.

Para hacer este análisis de las necesidades de mujeres y hombres hay que diferenciar entre **necesidades prácticas e intereses estratégicos**.

*Las Necesidades Prácticas de género son aquellas que las mujeres tienen por desempeñar los roles de género tradicionalmente asignados. En cuanto a los Intereses Estratégicos, surgen de un análisis de las desigualdades de género y tienen que ver con la transformación de esos roles (Moser, 1991: 55-124).*

Así, las **necesidades prácticas de género** están relacionadas con el estado material, como la alimentación, el agua, la leña, la vivienda, la educación o la atención sanitaria. Estas necesidades pueden ser satisfechas con recursos específicos a corto plazo sin que eso suponga cuestionar la desigualdad de género. Una vez satisfechas, mejoran la condición tanto de las mujeres como de sus familias en una determinada sociedad.

En cambio, los **intereses estratégicos 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, tales como: la división "generizada" del trabajo y 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; y el desigual acceso a la participación y al poder en la toma de decisiones en los niveles familiar, comunitario y social.

Otro aspecto a incluir en el análisis de género es el **uso y control de los recursos** que hacen mujeres y hombres. Tal y como describe el Foro de AWID

*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 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 (AWID, s.f.).*

A pesar de la importancia de estos instrumentos para hacer un análisis de género de la realidad, **la categoría de análisis de necesidades prácticas e intereses estratégicos es usada sólo por un 23% de las ONGD consultadas y la de acceso y uso de los recursos por parte de las mujeres y los hombres, por un 36.5% de las mismas.**

Otro aspecto a tener en cuenta en el análisis de la realidad de partida es el **uso de datos desagregados por sexo. En el diagnóstico se ha podido comprobar que siguen siendo muchas las ONGD que no lo hacen o que lo hacen parcialmente (63.5%)**, de manera que no cuentan con una herramienta esencial para realizar una identificación fiable de las realidades de mujeres y hombres. Esto es debido, en parte, a la falta de información concreta sobre distintos ámbitos de la vida de las mujeres, así como de datos estadísticos oficiales provistos por las instituciones desagregados por sexo. Este obstáculo, sin embargo, se puede 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.

Además, **el trabajo hecho en la fase de identificación, debe partir de las recomendaciones de los marcos normativos en materia de igualdad de género**, puesto que marcan los compromisos, retos y prioridades de los Estados. **Sin embargo, solamente el 27.5% de las ONGD hacen referencia explícita a marcos normativos** para la promoción de la igualdad de género, tanto en el contexto de los proyectos como en la justificación de los mismos. 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.

Además de todo esto, en el análisis de género es importante **contar con opiniones 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 que participan en el diagnóstico **(77%) identifican organizaciones o grupos que puedan contribuir a integrar la perspectiva de género en sus actuaciones**; sin embargo, esto no se traduce en un trabajo conjunto de análisis ni de planificación.

Puede ser que no se planifiquen actividades conjuntas con organizaciones expertas en igualdad porque las carencias vistas en la fase de identificación, hacen que no se vean necesidades que requerirían de alianzas y coordinación con organizaciones especializadas en igualdad de género, que pudieran, por ejemplo, dar atención psicológica a mujeres sobrevivientes de violencia, asesorías legales a mujeres, comunicación inclusiva, sensibilización, concienciación y formación con jóvenes sobre deconstrucción de género, etc.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, se puede afirmar que las **ONGD han avanzado notablemente en proporcionar análisis de género en sus proyectos de cooperación internacional y Educación para el Desarrollo, pero necesitan seguir profundizando, puesto que el 54% de las ONGD manifiesta no utilizar ninguna herramienta particular para analizar los problemas con enfoque de género.**

### Bloque 3. Fase de formulación o diseño

La fase de formulación comprende el 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 conseguir, partiendo de formalizar y organizar los resultados obtenidos en el proceso de identificación.

A la hora de comenzar a formular un proyecto, tenemos que tener en cuenta que las definiciones de los objetivos generales, los específicos y los resultados, van a marcar el futuro de nuestra intervención. En este sentido, **para formular teniendo en cuenta la perspectiva de género, es importante que en los objetivos y en los resultados se indiquen de forma explícita cómo se va a contribuir a cambiar la vida de las mujeres, reducir brechas de desigualdad o promover la igualdad de género**. Es decir, los resultados esperados deben estar definidos de manera clara y cuantificable en relación con los objetivos en materia de igualdad. En el caso de las ONGD participantes **en el diagnóstico, el 54.5% lo hacen de forma clara y un 27.5% parcialmente, contra un 18% que no lo hacen.**

En cambio, **cuando se hace el mismo análisis respecto a las actividades** -de las que depende la consecución de los resultados y objetivos- este porcentaje se reduce sensiblemente: tan **sólo el 36.5% de las ONGD utilizan información del análisis de la fase de identificación, para definir actividades concretas 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 en sus proyectos.**

Así vemos como **persiste una brecha entre los discursos que hablan de la importancia de trabajar con un enfoque de género en desarrollo y la planificación de los proyectos, donde estas intenciones se “diluyen”.** Esto puede deberse a que, **como apuntan varias ONGD participantes, realmente no existe una apuesta política por la igualdad de género en los niveles directivos de las ONGD.** 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. Además de esto, se han apuntado como posibles explicaciones la especificidad de los sectores en los cuales trabajan las ONGD, aunado con el carácter limitado de los recursos que, al parecer de las organizaciones, no les permiten priorizar un trabajo de género.

Es importante indicar que **la incorporación del enfoque de género 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.** 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 teniendo en cuenta proyectos que se realizan con financiación pública.

A todo esto, se sumaría la falta de recursos que denuncian las ONGD. **El 100% de las ONGD manifiesta que necesitan más recursos humanos y materiales para integrar la perspectiva de género en los proyectos,** entre otras cosas 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; para sostener procesos en el tiempo; etc.

Otro aspecto a tener en cuenta a la hora de diseñar una intervención desde la perspectiva de género, es **garantizar la participación de las mujeres.** Según el decálogo para la transversalización del enfoque de género de AECID, 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 (AECID, 2015:11). Para analizar cómo las ONGD incorporan este aspecto, se han utilizado dos criterios diferentes:

- Por una parte, se ha analizado la **Inclusión de acciones dirigidas a garantizar el acceso de las mujeres a las actividades del proyecto. Tan solo el 18% de las ONGD participantes ha previsto este tipo de acciones,** tales como recursos de conciliación, medidas para facilitar el acceso o encuestas para detectar problemas de disponibilidad.
- Por otro lado, también se analizó si en la fase de planificación, **las ONGD que en la fase 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.**

Continuando con la participación en el proyecto, pero más concretamente con la definición de la población objetivo, se analizó **si las ONGD desagregan por sexo población destinataria 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. Así al analizar los proyectos, **constatamos que el 64% de las ONGD desagrega por sexo la población meta o destinataria.**

Sin embargo, profundizando un poco más, se ha analizado si también se explica en los proyectos cuál será la participación de las mujeres destinatarias 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.** En este sentido, es importante recalcar que los proyectos deben contemplar a las mujeres como sujetas de derecho, situándolas como parte activa del proyecto, y no limitándose a nombrarlas como meros números.

Para terminar con este bloque, es importante hacer referencia a la necesidad de realizar una **evaluación del impacto previsible del proyecto en función del género.** Esta evaluación nos va a indicar si es previsible que nuestra intervención tenga un impacto positivo, negativo o neutro en la vida cotidiana de mujeres y hombres. Si el trabajo realizado en las primeras fases del proyecto está bien hecho desde una óptica de género, este análisis indicará que el proyecto producirá un impacto de género positivo, es decir, contribuirá a la reducción de los desequilibrios por sexo; facilitará la transformación de roles de género; o contribuirá al logro de los objetivos de las políticas de igualdad. Si, por el contrario, de este análisis resultara que nuestro proyecto tendrá un impacto negativo o neutro en función del género, será necesario reformular el proyecto bajo la premisa de evitar cualquier posible impacto negativo o neutro<sup>12</sup>.

Los datos anteriores indican que **la introducción de la perspectiva de género 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.

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

Una vez identificado y formulado el proyecto, es momento de empezar a poner en marcha las acciones previstas.

12. “el impacto de la norma podrá considerarse neutro o nulo cuando, no existiendo desigualdades de partida en relación a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, no se prevea una modificación de esta situación. Este valor sólo se le da a una norma que se considera que no tiene influencia ni positiva ni negativa en una situación de partida en la que se ha comprobado (a partir de datos e información pertinente) que no existen desigualdades entre las mujeres y los hombres. Pero en el caso de que sí existan desigualdades en la situación de partida y la norma no tenga ningún efecto en ellas, el impacto se considerará negativo, dada la obligación de las políticas públicas de promover la igualdad efectiva, en virtud del artículo 15 de la LOIEMH. También se calificará como neutro el impacto de una norma cuando no pueda establecerse una relación entre sus efectos y los objetivos de igualdad y además sus medidas no tengan incidencia en ningún grupo de población”. Extraído de: FAJARDO LÓPEZ, I. (2010): “Informe de Impacto de Género de la normativa. Una propuesta para la evaluación del impacto de género. Asociación ELOISA. Disponible en: <http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/15330/documento.pdf>

Para asegurar la inclusión del enfoque de género en la fase de ejecución y seguimiento del proyecto, **es imprescindible contar con equipos de trabajo con capacitación en género**. Los resultados del diagnóstico indican 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 del proyecto, por lo que se podría afirmar que las entidades cuentan con los recursos necesarios para implementar actuaciones desde la perspectiva de género.

Sin embargo, más allá de la formación del personal técnico, se ha comprobado que **casi la totalidad (el 92%) de las ONGD consultadas, no cuentan con directrices claras sobre el porcentaje del presupuesto que debe ser destinado para la igualdad de género**. Vemos cómo, más allá de la formación, el personal técnico tiene limitado el uso de recursos para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los proyectos.

A pesar de esto, el **64% de las ONGD han manifestado que tienen en cuenta la carga y las responsabilidades de las mujeres a la hora de organizar las actividades del proyecto**, sobre todo en aras de evitar sobrecargarlas y de establecer medidas que permitan conciliar sus vidas.

Otro aspecto a tener en cuenta en la fase de ejecución es la **participación de las mujeres**. Si queremos fomentar su presencia en nuestros proyectos, deberíamos **analizar el tipo de difusión y publicidad** que hacemos y si para ello tenemos en cuenta los espacios y tiempos que ocupan en la sociedad y los canales de comunicación más usados por mujeres y hombres para informarse. En el caso de las **ONGD consultadas, tan sólo el 46%, lo tiene en cuenta**.

Además de asegurar la participación de las mujeres, durante la fase de ejecución resulta de gran ayuda **incluir los avances e impactos diferenciados en mujeres y hombres en los informes de contenidos**, sobre todo de cara a la evaluación final y al replanteamiento futuro del trabajo. A pesar de esto, vemos cómo no todas las ONGD dan seguimiento a este aspecto de forma sistemática. En el diagnóstico, **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**.

La gran mayoría **de las ONGD consultadas (el 91%) manifestaron que todavía es un reto 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**. **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 (Universitat de València, s.f.).*

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 en ese momento 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.

Por último, durante la fase de ejecución **hay que prestar atención a la metodología y herramientas que utilizamos, sobre todo para asegurarnos de que los materiales no invisibilizan a las mujeres y su realidad; permiten obtener datos desagregados por sexo; y se hace un uso no sexista del lenguaje y libre de estereotipos de género**. Esto nos permitirá saber, sin ambigüedades, si un dato concreto o un resultado se refiere a mujeres, a hombres o a ambos, así como en qué medida y cómo se representa a las mujeres y a los hombres en ese conjunto.

Según los datos recabados en el diagnóstico, **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**.

En seguimiento a esto, **casi la totalidad de los proyectos analizados de las ONGD participantes en este diagnóstico (el 91%) utilizan una comunicación no sexista e incluyente**.

A la vista de los resultados, sobre la fase de ejecución de los proyectos, se puede afirmar que **la comunicación inclusiva es una de las dimensiones de mayor avance y visibilidad de las ONGD**, aunque es necesario el refuerzo de la estrategia. Por otra parte, **se debe reforzar la participación de las mujeres en los proyectos, pero no sólo desde un punto de vista cuantitativo, sino cualitativo y bajo un Enfoque de Género en Desarrollo (GED)**.

## Bloque 5. Fase de evaluación

En la fase de evaluación se cuestiona la eficacia, la eficiencia, el impacto, la viabilidad y la participación y/o satisfacción de las personas beneficiarias del proyecto, de forma que se propongan y orienten nuevas estrategias de intervención (Ferrero, 2008:51).

Para analizar esta fase se definieron criterios centrados en comprender hasta qué punto las evaluaciones que se hacen de los proyectos de cooperación internacional y de educación para el desarrollo, sirven para procurar a las organizaciones enseñanzas sobre sus aciertos y necesidades de mejora en relación con la igualdad de género.

La mayoría de las ONGD no realizan evaluaciones externas de los proyectos de Educación para el Desarrollo que implementan. Por lo general esto se debe a que las propias bases reguladoras de las subvenciones no exigen que los proyectos, cuyo presupuesto es inferior a una determinada cantidad, tengan una evaluación externa. Por el contrario, en los proyectos de Cooperación Internacional es más frecuente que se obligue a contratar este tipo de evaluación. En estos casos es el equipo

técnico<sup>13</sup> el que se encarga de elaborar los Términos de Referencia con el perfil de la persona evaluadora, así como de definir los criterios de evaluación del proyecto. Cuando se analiza este aspecto se observa que sólo el **38.5% de las ONGD consultadas incluyen siempre criterios evaluables de formación o experiencia profesional en igualdad de género, en el perfil de las personas evaluadoras.**

Además de esto, un aspecto que asegura la incorporación del enfoque de género en esta fase es la inclusión de **indicadores de género** entre los indicadores de evaluación del proyecto. Durante el diagnóstico, un **69% de las ONGD afirmó que los usan, pero sólo en algunas ocasiones. Sin embargo, en el análisis realizado de los proyectos, se ha podido ver 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, por tanto, **se limitan a medir la participación de mujeres y hombres en actividades, pero no a medir cambios estratégicos en la vida de las mujeres.**

Otro aspecto de interés en la fase de evaluación, es la inclusión entre los contenidos de los informes finales y el cumplimiento de objetivos en materia de igualdad, así como de recomendaciones sobre cómo mejorar la respuesta de los proyectos futuros ante las desigualdades entre mujeres y hombres. **La mayoría (69%) de las ONGD manifiestan que siempre incluyen el análisis de género en los informes finales de evaluación.** Este dato también llama la atención si se cruza con el resto de datos, ya que es **difícil que se haga un análisis de género profundo en las evaluaciones de los proyectos, si no hemos diseñado, elaborado el seguimiento y evaluado el cambio en base a indicadores de género concretos; por no hablar de la falta inclusión en la descripción de los perfiles de las personas evaluadoras de experiencia o formación en género como criterio para su contratación.**

Algo muy importante en los informes de evaluación es **la visibilización de los aciertos en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género en el proyecto**, sin embargo, los resultados del análisis indican que **la mayoría de las ONGD lo hacen "sólo en algunas ocasiones" (61.5%).** Asimismo, 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 siendo el porcentaje de organizaciones consultadas que siempre incluyen este tipo de recomendaciones muy bajo (un 23.1%).**

Pero además de todo esto, **las ONGD deben ser permeables a esas enseñanzas**, llegando a través de diferentes canales a otros agentes involucrados en el ámbito de los proyectos de Cooperación Internacional y Educación para el Desarrollo. **El 73% de las ONGD consultadas manifestó que sí existe receptividad sobre las retroalimentaciones para incorporar estos aprendizajes.** Para transmitirlos, las ONGD consultadas desarrollan prácticas informales tanto hacia la junta directiva y los patronatos como hacia las organizaciones socias y la población que participa en los proyectos.

Como se puede ver, **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. Es necesario **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.**

13. En el 85% de los casos los Términos de Referencia los realiza el equipo técnico y en un 20% de los casos la Dirección de la organización.

## CONCLUSIONES

Se puede resumir el "Diagnóstico sobre la perspectiva de género en las distintas fases del ciclo de proyectos de las ONGD y colectivos extremeños" en 6 conclusiones 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 elementos como las relaciones desiguales entre mujeres y hombres; el sistema sexo-género; la división del trabajo; los roles de género; el triple rol de las mujeres; el acceso y el control de los recursos y los beneficios; las necesidades prácticas y los intereses estratégicos; la condición y posición de las mujeres; 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. Esto, en algunas ocasiones es debido a la falta de datos estadísticos oficiales provistos por las instituciones, y en otras por falta de voluntad y/o conocimiento de las entidades.
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. No se planifican las intervenciones basadas en el 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.

## RECOMENDACIONES

### 1. POSICIONAMIENTO DE LAS ONGD

- **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 compromiso 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 y, en definitiva, promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres dentro de 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 y qué sectores.
- **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.

### 2. MARCOS DE INTERVENCIÓN Y POSICIONAMIENTO CRÍTICO

- **Superar un enfoque MED**, de Mujer en Desarrollo, donde 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, así como 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.
- **Fortalecer el trabajo bajo los principios de universalidad e interdependencia de los derechos humanos** de las mujeres en los proyectos de Educación para el Desarrollo.
- 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.

### 3. GESTIÓN DEL CICLO DE PROYECTOS

#### Fase de identificación

- **Profundizar en el manejo y uso de herramientas de planificación con enfoque de género, en categorías de análisis bajo un enfoque GED**, tales como necesidades básicas e interés estratégicos de género de mujeres y hombres; acceso y control de recursos; condición y posición de las mujeres; etc.
- **Promover el uso de datos desagregados por sexo**, como una forma de visibilizar las brechas de desigualdad y otras circunstancias vitales de las mujeres.
- **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.

#### Fase de Formulación o diseño

- **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.
- **Comprometerse en la fase de planificación de los proyectos con objetivos, resultados y actividades** que contribuyan a una transformación social en la que mujeres y hombres vivan en igualdad de derechos y deberes.
- **Profundizar el enfoque de derechos humanos** en los proyectos, donde se tenga en cuenta el marco de los compromisos internacionales, nacionales y locales con la igualdad de género, y se diferencie el trabajo con titulares de derechos, de deberes y de responsabilidades.
- 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.

#### Fase de Ejecución o implementación y seguimiento

- **Potenciar la sensibilización y la concienciación** hacia las desigualdades por razones de género.
- **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** en 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 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 por el cambio necesario sobre como ellos mismos viven su masculinidad.
- **Poner en el centro de las estrategias de comunicación de las ONGD la necesidad de transformación hacia una sociedad donde mujeres y hombres** vean garantizados sus derechos y puedan vivir plenamente. Buscar estrategias que reduzcan estigmatización y confrontación.
- **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 permitan romper tabúes y estigmas sobre la lucha feminista y el trabajo por la igualdad.

#### Fase de Evaluación

- **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.
- **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 se espera.

#### 4. ALIANZAS Y CONFLUENCIAS

- **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.
- **Promover las alianzas con organizaciones feministas** en las zonas donde se desarrollan los proyectos de Cooperación Internacional y de Educación para el Desarrollo, con el objetivo de potenciar un trabajo centrado en los derechos humanos de las mujeres.
- Potenciar la **gestión del conocimiento** entre los actores clave de la cooperación extremeña, así como la **investigación** y la generación de datos estadísticos desagregados, generando alianzas concretas entre la AEXCID y el Instituto de la Mujer de Extremadura (IMEX).

## BIBLIOGRAFÍA

- AECID (2015). *Guía de la AECID para la Transversalización del Enfoque de Género*. Madrid, AECID:11.
- AWID. (s.f.). Acceso y Control de los Recursos. Recuperado 29 julio, 2019, de [http://www.forum.awid.org/forum12/es/category/acceso\\_control\\_recursos/](http://www.forum.awid.org/forum12/es/category/acceso_control_recursos/)
- Cruz, C. (1998). *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo*. Vitoria-Gasteiz, España: Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- FAJARDO LÓPEZ, I. (2010): *"Informes de Impacto de Género de la normativa. Una propuesta para la evaluación del impacto de género"*. Asociación ELOISA.
- FUNDACIÓN MUJERES (2017). *Diagnóstico sobre la perspectiva de género en las distintas fases del ciclo de proyectos de las ONGD y colectivos extremeños*.
- FERRERO, Gabriel (2008). *Identificación y formulación de proyectos de cooperación para el desarrollo. Gestión del ciclo del proyecto y enfoque de marco lógico. Cuadernos de cooperación*. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia:51.
- LÓPEZ, Irene (2007). *Guía sobre el enfoque de género en la intervención social*. Madrid, Cruz Roja Española:87.
- 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: 55-124.
- ONU MUJERES. (s.f.-b). *Incorporación de la perspectiva de género*. Recuperado 29 julio, 2019, de <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>
- ONU MUJERES (s.f.). *Glosario de Igualdad de Género*. Recuperado 23 julio, 2019, de <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php>
- ONU MUJERES. (s.f.-b). *Incorporación de la perspectiva de género*. Recuperado 29 julio, 2019, de <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>
- Secretaría Técnica del Proyecto Equal En Clave de Culturas (2007). *Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género*. En Clave de Culturas.
- Universitat de València. (s.f.). *Glosario de términos de políticas de igualdad*. Recuperado 29 julio, 2019, de <https://www.uv.es/igualtat/GLOSARIO.pdf>

