

Estrategia de Género en Cooperación



Contenido

1. Presentación	2
2. Situación de discriminación de las mujeres en el mundo.....	4
3. Marco de referencia	6
3.1. Marco normativo.....	6
3.2.- Género en la Cooperación Española	9
4. Marco de intervención	11
4.1.- Objetivos	11
4.2.-Áreas Geográficas	12
4.3.- Líneas estratégicas	13
5. Procedimiento de implantación de la estrategia	15
6. Seguimiento y evaluación	26
7. Bibliografía	28
8. Anexos	29
Anexo 1. Glosario de Términos sobre Igualdad	29
Anexo 2. Marco Normativo internacional prioritario específico de Género en Desarrollo:...	33
Anexo 3. Organizaciones nacionales prioritarias de Género en Desarrollo.....	35

1

Presentación

En el marco del Plan de Igualdad de la Liga Española de la Educación y la Cultura Popular (LEECP a partir de ahora), incluimos esta Estrategia de Género y Desarrollo desde el Área de Cooperación Internacional. En este documento encontrarán los principios y estrategias que promovemos en cada uno de los países en los que trabajamos, que están en consonancia con los recogidos en los estatutos de nuestra entidad. Incluimos entre nuestros fines *“promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito educativo, familiar y comunitario”*, así como *“promover el respeto a la diversidad sexual y la no discriminación por motivo de orientación sexual e identidad sexual”*.

La Liga Española de la Educación y la Cultura Popular es un movimiento educativo, cultural y social de carácter federativo. Trabajamos a nivel local, regional, provincial y estatal. Contamos con ligas federadas que tienen autonomía para ejecutar las iniciativas que todas compartimos.

Desde nuestras acciones en apoyo a la escuela pública nos implicamos en tres aspectos básicos relativos a la educación formal:

- ✓ Exigir una adecuada formación del profesorado en las cuestiones referidas a la igualdad entre hombres y mujeres, la prevención de la violencia de género y los diversos aspectos de la igualdad de oportunidades.
- ✓ Dar visibilidad a las aportaciones de las mujeres en los diversos campos del saber incluyéndolas en los libros de texto y materiales didácticos para el currículo de las diversas materias.
- ✓ Aplicar a los planes de convivencia de los centros educativos la perspectiva de género de forma que la gestión de los espacios y las actividades escolares y extraescolares convierta el centro en un espacio de y para la igualdad de género, el respeto y la no discriminación.

En la promoción de la educación cívica para una convivencia democrática dentro del respeto a los Derechos Humanos nos comprometemos en todos nuestros programas a:

- ✓ Sensibilizar sobre las actitudes y conductas indicadoras de machismo, homofobia, xenofobia y proporcionar habilidades para enfrentarlas o superarlas.
- ✓ Apoyar aquellas causas y movimientos sociales que luchen por la igualdad efectiva de derechos entre hombres y mujeres y por el respeto a la diversidad.
- ✓ Promover el rechazo de los actos que atenten contra la integridad física, psicológica y moral de la persona y especialmente la violencia de género.

En nuestras intervenciones a través de la Cooperación Internacional para el Desarrollo:

- ✓ Partimos de entender el desarrollo sostenible como un proceso de cambio progresivo de la calidad de vida de las personas, que implica luchar en el ámbito de la igualdad de género, así como en el del cambio político, social, tecnológico y medioambiental.
- ✓ Entendemos la cooperación como un proceso de colaboración e intercambio entre iguales. En este proceso la educación inclusiva juega un papel decisivo.
- ✓ Nos centramos principalmente en dos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: ODS
 4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, así como facilitar oportunidades de aprendizaje para todas las personas, durante toda la vida, y
 5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas.
- ✓ Desde nuestras intervenciones tratamos de impulsar la igualdad de oportunidades a nivel socio comunitario a través de la participación activa y política de las mujeres, así como lograr el fortalecimiento institucional para garantizar la seguridad y promoción de las mujeres en cada uno de los países, acompañando procesos de capacitación de la población en general y de nuestras contrapartes.



2

Situación de discriminación de las mujeres en el mundo

La extracción de recursos naturales a gran escala, el cambio climático y la degradación ambiental avanzan a un ritmo sin precedentes, menoscabando los medios de vida de millones de personas, y afectando principalmente a los países donde se ponen en marcha proyectos de Cooperación Internacional. Una economía mundial inestable y políticas económicas ortodoxas, continúan agravando las desigualdades y provocan que muchas personas queden aún más rezagadas. Se sigue ahondando en las divisiones sociales, fomentando los conflictos y la inestabilidad; millones de personas se ven forzadas a desplazarse debido a conflictos violentos y catástrofes humanitarias. La promesa de la igualdad de género no sólo permanece inalcanzable, sino que además los derechos de las mujeres se enfrentan a una resistencia renovada desde diversos tipos de fundamentalismos. El espacio cívico está disminuyendo y las y los defensores de los derechos humanos de las mujeres se enfrentan a amenazas y a la persecución por parte de actores, tanto estatales como no estatales. Las desigualdades de género se manifiestan en todas y cada una de las dimensiones del desarrollo sostenible.

En todos los países del planeta, ser mujer es un factor de riesgo para sufrir condiciones de pobreza. Según datos de Naciones Unidas, el 60% de las personas que pasan hambre en el mundo de forma crónica son mujeres y niñas¹. La feminización de la pobreza se alimenta de la disparidad de ingresos, de los estereotipos del sistema educativo, de la violencia contra las mujeres, de la feminización de los trabajos no remunerados, de las dobles y triples jornadas, de la dificultad para el acceso a la tierra, etc. Son barreras estructurales, sociales y económicas que impiden el ejercicio de la autonomía.

A pesar de que las niñas logran cada vez mejores resultados académicos que los niños, tanto en la escuela como en la universidad, esto no se ha traducido en una igualdad de género en el

¹ “Las mujeres son la clave para lograr un mundo sin hambre ni pobreza” Organización de las naciones Unidas para la alimentación y la agricultura.

Ver más en: <http://www.fao.org/news/story/es/item/461111/icode/>

mercado laboral. La diferencia salarial de género permanece en el 23% a nivel mundial y, si no se toman medidas contundentes, pasarán otros 68 años antes de lograr la igualdad en esta esfera. Si bien las mujeres han realizado importantes incursiones en la esfera política y han llegado a ocupar cargos en todo el mundo, su representación en los parlamentos nacionales, con un 23,7%, está todavía lejos de la paridad², y las mujeres políticas y votantes se enfrentan a amenazas y ataques, a acoso sexual continuo y a abusos en línea.

Una de cada cinco mujeres y niñas ha experimentado violencia física o sexual por parte de su pareja en los últimos 12 meses. Sin embargo, hay 49 países que no cuentan con leyes que protejan específicamente a las mujeres de esta forma de violencia. A pesar de que su presencia es cada vez mayor en la vida pública, las mujeres continúan dedicando 2,6 veces más de tiempo al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados que los hombres. Lo cual indica que las mujeres asumen dobles y triples jornadas de trabajo (sean remuneradas o no).

La igualdad de oportunidades no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Un análisis de género nos evidencia cómo la desigualdad se relaciona directamente con la violencia contra las mujeres: 1 de cada 5 mujeres y niñas entre 15 y 49 años de edad afirmaron haber experimentado violencia física o sexual, o ambas, en manos de su pareja en los 12 meses anteriores a ser preguntadas sobre este asunto. Además, 49 países no tienen leyes que protejan a las mujeres de la violencia de género (sea doméstica, familiar o no). A pesar de las mejoras en tratados internacionales, que crean marcos constitucionales de protección de derechos de las mujeres, la violencia de género sigue definiendo la cotidianidad de millones de mujeres en el mundo. Es decir, el avance que existe sobre el papel no está garantizando que las mujeres podamos vivir una vida libre de violencias.

Tenemos que entender la igualdad de oportunidades y la equidad de género desde un enfoque sistémico e integral. Si se facilita la igualdad a las mujeres y niñas en el acceso a la educación, a la atención médica, a un trabajo decente, y una representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y



económicas, se estarán impulsando las economías sostenibles y las sociedades y la humanidad en su conjunto se beneficiarán al mismo tiempo.

² Datos destacables ODS 5. Igualdad de género.

Ver más en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

Marco de referencia

3.1. Marco normativo

Durante todo el siglo XX, la comunidad internacional se ha dotado de diferentes marcos normativos, convenios y declaraciones para combatir las desigualdades de género en el mundo³. Establecer nuevos marcos legales sobre la igualdad de las mujeres en el lugar de trabajo y la erradicación de las prácticas nocivas sobre las mujeres es crucial para acabar con la discriminación basada en el género que prevalece en muchos países del mundo.

La Asamblea General de Naciones Unidas, aprobó en septiembre de 2015 la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal, las alianzas y el acceso a la justicia. La Agenda articula los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que incluyen desde la eliminación de la pobreza hasta el combate al cambio climático, la educación, la igualdad de la mujer, la defensa del medio ambiente o el diseño de nuestras ciudades.

El **ODS 5** señala que:

“La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible. A pesar de algunos avances significativos, el cambio real ha sido extremadamente lento para la mayoría de las mujeres y niñas del mundo. Hoy, ningún país puede afirmar haber alcanzado la igualdad de género. Múltiples obstáculos permanecen sin cambios en la ley y en la cultura. Las mujeres continúan ganando menos, tienen menos opciones y experimentan múltiples formas de violencia en el hogar y en los espacios públicos. El año 2020 representa una oportunidad importante para movilizar la acción mundial para lograr la igualdad de género y los derechos humanos de todas las mujeres y niñas.”

³ Ver Anexo 1.

La Agenda 2030 promete poner fin a las barreras que impiden que las mujeres y las niñas desarrollen todo su potencial. Sin embargo, quedan importantes desafíos por superar:

METAS ODS 5. AGENDA 2030

SITUACIÓN A NIVEL MUNDIAL

5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

5.1 En 18 países, los esposos pueden impedir legalmente que sus esposas trabajen; en 39 países, las hijas y los hijos no tienen los mismos derechos hereditarios y 49 países carecen de leyes que protejan a las mujeres de la violencia en el hogar.

5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

5.2 El 19% de las mujeres y niñas de entre 15 y 49 años han experimentado violencia física o sexual por parte de su pareja en los últimos 12 meses.

5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.

5.3 A nivel mundial, 750 millones de mujeres y niñas han contraído matrimonio antes de cumplir los 18 años de edad y al menos 200 millones de mujeres y niñas de 30 países han sufrido mutilación genital femenina.

5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

5.4 Las mujeres dedican 2,6 veces más tiempo al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que los hombres.

5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

5.5 Las mujeres ocupan solo el 23,7% de los escaños parlamentarios, un aumento de 10 puntos porcentuales con respecto al año 2000, aunque aún muy por debajo de la paridad.

5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.

5.6 Solo el 52% de las mujeres casadas o en otro tipo de unión es libre de tomar sus propias decisiones respecto a las relaciones sexuales, el uso de anticonceptivos y la atención de la salud.

5.a emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los

5.a A nivel mundial, las mujeres representan solo el 13% del total de las personas propietarias de terrenos agrícolas.

recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.

5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.

5.b Las mujeres tienen menos probabilidades que los hombres de tener un teléfono móvil y su uso de Internet es 5,9 puntos porcentuales más bajo que el de ellos.

5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

5.c Más de 100 países han tomado medidas para supervisar las asignaciones presupuestarias en favor de la igualdad de género.

Normativa de la Unión Europea:

- Reglamento (CE) nº 806/200447, del Parlamento y del Consejo, relativo al fomento de la igualdad entre el hombre y la mujer en la cooperación para el desarrollo, (21.4.2004). Jurídicamente vinculante.
- Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, sobre Igualdad de Género y empoderamiento de las mujeres en la cooperación al desarrollo. (8.3.07). 7257/07 COM (2007) 100 FINAL y Documento de conclusiones del Consejo y los representantes de los gobiernos de los Estados miembros reunidos en el Consejo (MD no: 67/7/07 REV7 DEVG. 04.05.2007)

Marco normativo internacional prioritario de políticas para el desarrollo:

- Declaración de la Cumbre del Milenio. Resolución (A/55/L.2)] 55/248 (2000).
- Resolución aprobada por la Asamblea General (60/1) de las Naciones Unidas. Documento Final de Seguimiento de la Cumbre Mundial 200549 (Para la revisión de la Cumbre del Milenio, ODM+5; Nueva York, septiembre 2005).
- La Declaración de París sobre efectividad de la ayuda. (Marzo 2005).

3.2.- Género en la Cooperación Española

La promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad de género es una de las señas de identidad de la Cooperación Española. De esta forma, el V Plan Director de la Cooperación Española (2018-2021) da cumplimiento a la Agenda 2030 y a las metas fijadas en el ODS nº5, apoyando como línea de acción estratégica la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, así como su protección para que puedan ejercer plenamente sus derechos.

La **Agenda 2030** reivindica la igualdad de género no solo como un derecho humano fundamental, sino como una base necesaria para lograr un mundo pacífico, próspero y sostenible, siendo un elemento esencial para el logro de sus objetivos. Finalmente, en el marco del compromiso de la Nueva Agenda de Desarrollo 2030 con la transversalidad, se insta a que todas las instituciones impulsen dicha transversalización con **enfoque de género**. Por este motivo y en línea con el mandato establecido por el IV Plan director y el Plan estratégico de la AECID, se ha elaborado una **Guía de Transversalización del enfoque de género que tiene como principal finalidad ofrecer una herramienta precisa e imprescindible para la realización del trabajo cotidiano de la AECID**⁴.

El V PLAN DIRECTOR DE LA COOPERACIÓN ESPAÑOLA 2018 / 2021, recoge entre sus objetivos y líneas de acción los siguientes:

ODS 5: IGUALDAD DE GÉNERO

“La igualdad de género es un elemento crucial tanto de España como de la UE, como recoge el nuevo Consenso Europeo para el Desarrollo, teniendo en el ámbito de la cooperación como referente el II Plan de Acción de Género de la UE 2016-2020. Partiendo de un Enfoque de Género en Desarrollo, este PD seguirá avanzando en lograr cambios en la cultura institucional y en elaborar acciones específicas tendentes a eliminar las desigualdades de género en los ámbitos de participación social, política, económica y laboral, al tiempo que aboga por combatir la violencia de género en todas sus formas. En paralelo, se seguirá apostando por la transversalización de género en las intervenciones de desarrollo de la CE considerando las cuestiones de género en el resto de ODS y acciones de este PD”

⁴ Ver: <https://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Planificaci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica%20por%20sectores/Informe%20genero%20definitivo.pdf#search=genero>

Las metas prioritarias serán las siguientes:



Meta 5.2. Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y niñas

L.A. 5.2.A. Trabajar para garantizar que las mujeres víctimas de violencia de género están amparadas por marcos integrales que protegen eficazmente sus derechos.

Meta 5.5. Velar por la plena y efectiva participación de las mujeres y la igualdad de oportunidades

L.A. 5.5.A. Apoyar un marco jurídico e institucional propicio para la incorporación de la igualdad de género en las políticas públicas y en la sociedad.

L.A. 5.5.B. Fomentar actuaciones dirigidas a que las mujeres refuercen su liderazgo y participación en los espacios de toma de decisiones en la vida pública.

L.A. 5.5.C. Potenciar el acceso de las mujeres a recursos económicos.

Las **líneas prioritarias** que marcan la agenda de género de la AECID⁵

- Participación social, política y cultural.
- Lucha contra la violencia de género.
- Derechos sexuales y reproductivos.
- Mujer y construcción de paz.
- Derechos económicos y laborales de las mujeres.

⁵ Para más información: <https://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Planificaci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica%20por%20sectores/EstrategiaGENEROdes.pdf>

4

Marco de intervención

4.1.- Objetivos

Como ya hemos desarrollado anteriormente, desde el área de cooperación de la LEECP, al igual que en todas las intervenciones de la entidad, partimos de la necesidad de aportar al desarrollo sostenible como un proceso de cambio progresivo de la calidad de vida de las personas. Esto implica luchar en el ámbito de la igualdad de género así como en el del cambio político, social, tecnológico y medioambiental.

En este sentido, todas nuestras intervenciones se enmarcan en los Objetivos de Desarrollo Sostenible recogidos en la Agenda 2030. Entendemos que para lograr la equidad no sólo debemos apuntar a las metas marcadas en el **ODS 5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas**, sino que debemos transversalizar una mirada de género en el resto de objetivos que desarrollamos desde cada uno de los proyectos.

Nuestra organización, por su naturaleza fundacional y su recorrido durante estos años, se centra principalmente, el **ODS 4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, así como facilitar oportunidades de aprendizaje para todas las personas, durante toda la vida.**

Aunque de manera transversal, se abordan otros objetivos de la Agenda 2030:

- **ODS 1.** Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo
- **ODS 3.** Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades
- **ODS 8.** Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos
- **ODS 16.** Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas.

Por otro lado, cuando hablamos de igualdad de género entendemos que entre las mujeres hay diferencias y desigualdades, pues no son un grupo homogéneo con las mismas necesidades, demandas y deseos, aunque las opresiones sean globales. Las desigualdades que enfrentan las mujeres también tienen que ver con su clase social, su identidad racial o étnica, su edad, su

origen geográfico o cultural, su opción sexual... y otros marcadores sociales. De allí que lograr la igualdad de género requiere asumir el compromiso político de observar e incidir en la transformación de todas estas desigualdades.

4.2.-Áreas Geográficas

La Liga Española de la Educación y la Cultura Popular, trabaja con proyectos de Cooperación Internacional al Desarrollo desde hace años, especialmente en América Latina, por ello, la elaboración de esta estrategia parte de las agendas de género que están priorizando en la región, tanto los agentes de desarrollo como el movimiento feminista y de mujeres latinoamericanas.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible destaca la importancia de la igualdad de género, los derechos y el empoderamiento de las mujeres. Representa por tanto un marco de trabajo internacional desde el que podemos evaluar los estilos de desarrollo en los que queremos trabajar poniendo en el centro la igualdad, la autonomía y los derechos de las mujeres. Más aterrizada sobre el contexto latinoamericano está la **Agenda Regional de Género**⁶, fruto de las Conferencias Regionales sobre la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina y resultado del trabajo articulado entre gobiernos, movimiento feminista y el Sistema de las Naciones Unidas. Esta agenda de género se articula con las metas de la Agenda 2030 a la vez que profundiza en las particularidades socio políticas del contexto latinoamericano.

Agenda de género en la región

En América Latina y el Caribe se han alcanzado importantes logros en legislación y políticas públicas para el avance en los derechos de las mujeres y la igualdad de género durante los últimos treinta años. Estos avances también han servido para evidenciar las resistencias políticas y culturales frente a la igualdad, las inercias institucionales que reproducen la desigualdad y los escasos recursos que se destinan al tema.

La CEPAL⁷ señala una serie de desafíos prioritarios que son comunes en la región. En primer lugar, **la violencia contra las mujeres**. Si bien es cierto que los últimos años la mayoría de los países de América Latina han presentado nuevos marcos normativos para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género, en muchos casos con el apoyo del movimiento feminista, este avance legal no está garantizando una disminución de la violencia. El acceso a la justicia para la mayoría de las mujeres y particularmente para aquellas que se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad (por cuestiones étnicas, geográficas, socioeconómicas, etc.), es uno de los principales desafíos de la región, al igual que el diseño de políticas públicas e instituciones que permitan la implementación de las leyes.

Otro tema de la agenda común entre varios países de la región, es la necesidad de garantizar el ejercicio de **los derechos sexuales y reproductivos y el reconocimiento de las distintas formas de familia, la diversidad sexual y la identidad de género**, especialmente porque, la discriminación y la violencia por motivos de orientación sexual o identidad de género, limitan el acceso a la salud, a un trabajo de calidad, a derechos por la conformación de la familia, al registro de su identidad, etc. (CEPAL, 2017).

⁶ Ver en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/41016-la-agenda-2030-la-agenda-regional-genero-sinergias-la-igualdad-america-latina#:~:text=Se%20concluye%20que%20la%20Agenda,desigualdades%20de%20g%C3%A9nero%20y%20las>

⁷ Bidegain Ponte, Nicole (2017) La Agenda 2030 y la Agenda Regional de Género. Sinergias para la igualdad en América Latina y el Caribe. Serie Asuntos de Género No.143

En cuanto a **salud sexual y reproductiva**, las agendas difieren dependiendo de la legislación del país en el que nos encontremos. En general el movimiento social trabaja en conseguir acceso a la **educación sexual y afectiva**, prevenir el **embarazo adolescente** y una oferta gratuita de métodos anticonceptivos. En los países donde el aborto no es legal, e incluso está tipificado dentro del Código Penal, el acceso a la interrupción voluntaria del embarazo con garantías sanitarias y jurídicas, se considera un punto central de las agendas feministas.

Otro desafío común es asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades en espacios de toma de decisión en la vida política, económica y pública. En esta línea el trabajo se centra en limitar los obstáculos, como la sobrecarga de trabajo no remunerado, acoso político, falta de recursos, tiempo y redes, etc.

ODS 4: Educación de Calidad

Por la naturaleza del trabajo de la LEECP, profundizaremos más en el ODS 4 que se refiere específicamente a la Educación.

En América Latina, el principal reto marcado por el ODS4 no es tanto el acceso a la educación, sino la calidad de la oferta educativa, para que sea verdaderamente un vehículo que garantice derechos, reduzca la desigualdad y rompa los ciclos de reproducción intergeneracional de la pobreza.

“La meta 4.7 proclama garantizar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y la adopción de estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y de la contribución de la cultura al desarrollo sostenible, entre otros medios”.

La experiencia de trabajo en educación en América Latina, nos demuestra que el acceso no es suficiente, que es necesario asegurar una educación de calidad, contenidos pertinentes y formación de habilidades para la vida. Añadido a esto, queremos destacar las prioridades marcadas la Agenda Regional de Género y el Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo⁸, donde señalan la urgencia de la educación integral para la sexualidad y la educación para la transformación de patrones culturales sexistas y discriminatorios.

4.3.- Líneas estratégicas

LE1. Educación para la transformación social

Trabajar desde la escuela con alumnado, docentes, familias, instituciones, municipalidades y comunidad para lograr una educación en equidad, en la que no sólo se asegure la igualdad en el acceso a la misma, sino desde la que se construya una sociedad justa e igualitaria.

⁸ Ver en <https://www.cepal.org/es/publicaciones/21835-consenso-montevideo-poblacion-desarrollo>

LE2. Violencia de género

Trabajar en la prevención y erradicación de la violencia de género, acompañando a las mujeres que sufren esta lacra y ayudando a que conozcan las herramientas de las que disponen para salir de la misma. Así mismo, reforzar y generar capacidades en aquellas instituciones públicas que deben proteger a las mujeres en este sentido.

LE3. Participación de las mujeres en la toma de decisiones

Generar espacios y procesos para el empoderamiento y la autonomía de las mujeres para que aumenten su participación en los espacios de toma de decisiones, en el caso concreto de nuestras intervenciones, especialmente en el ámbito escolar y en el comunitario.

LE4. Trabajar el impacto de los proyectos sobre la equidad de género

Garantizar la transversalidad de género en todos los proyectos de desarrollo llevados a cabo por la LEECP, con levantamiento de datos estadísticos desagregados, procesos formativos de los equipos, campañas de sensibilización... etc.



5

Procedimiento de implantación de la estrategia

Para llevar a cabo esta estrategia proponemos una serie de herramientas, para garantizar que el enfoque de género está presente en todas las fases del proyecto, y que nos ayudarán a profundizar y comprender cómo funcionan las relaciones de género en los contextos en los que se desarrollan los proyectos. Se trata de una serie de herramientas para el diagnóstico, el diseño del proyecto, la ejecución y la evaluación, de forma que podamos medir los procesos de cambio en relación a las desigualdades de género.

Igualmente, queremos resaltar que en todo proyecto llevado a cabo por la LEECP, las mujeres y las y los jóvenes serán consideradas agentes activas de cambio y transformación social. Por ello, consideramos clave la interlocución con las organizaciones sociales que trabajen derechos de las mujeres en los contextos donde se desarrollan los proyectos.

5.1.- Identificar las capacidades de género de la contraparte:

Es importante que tengamos presentes “las capacidades o conocimientos técnicos” que tiene nuestra contraparte local para trabajar proyectos con enfoque de género. Este primer paso no trata de ser una evaluación de la contraparte, sino de una herramienta más para poder planificar para qué y cuándo la contraparte necesitará apoyo técnico del equipo de la LEECP.

¿Las áreas de intervención de la contraparte están relacionadas con las agendas de género regional?

- Si
- () Temas prioritarios
 - () Violencia de género
 - () Derechos sexuales y reproductivos

- () Educación sexual
- () Co-educación para la igualdad de oportunidades
- () Embarazo adolescentes
- () Aborto legal
- () Diversidad sexual
- () Identidad de género
- () Participación política
- () Participación comunitaria
- () Autonomía de las mujeres

¿El enfoque dado a estos temas reproduce roles tradicionales?

No | Otros temas que trabaja la organización

Porcentaje aproximado de mujeres entre los grupos “objetivo” de los proyectos de desarrollo realizados por la organización

¿Cómo se incentiva la participación de las mujeres?

¿En qué medida la organización colabora en la autonomía de las mujeres que participan en los proyectos?

Revisar formación y conocimientos técnicos del equipo para trabajar en temas de género.

¿Qué porcentaje del personal tiene experiencia en proyectos con enfoque de género?

¿El personal del proyecto ha trabajado previamente con perspectiva de género?

¿Qué porcentaje del personal tiene formación específica en temas de género?

¿La organización provee cursos formativos sobre igualdad de género?

Se han detectado resistencias al tema dentro del personal de la organización?

Se contratan servicios técnicos especializados

¿Hay una política organizacional que tenga integrado el enfoque de género?

Revisar organigrama de la organización y procesos de acceso a puestos de decisión

Revisar acceso a permisos de maternidad y paternidad

¿Existen protocolos de acoso sexual y laboral?

¿Existen guías sobre el uso del lenguaje no sexista?

Existen políticas de formación para el personal en temas de género

Necesidades identificadas por la contraparte y por la Liga sobre las capacidades de la contraparte para trabajar con enfoque de género

5.2.- Herramientas para la fase de diagnóstico e identificación:

Proponemos una serie de **preguntas guía** para elaborar diagnósticos e incluir el enfoque de género en los proyectos.

En el diagnóstico trataremos de identificar cómo la desigualdad de género afecta al contexto en el que vamos a trabajar. Nos referimos a conseguir datos desagregados, identificación de roles de género y etarios, comunitarios, productivos, reproductivos, uso del tiempo, cargas de trabajo; identificación de acceso real, uso y control de los recursos y los beneficios, estudio de la participación efectiva en la vida pública, política y comunitaria... En resumen, evidenciar como el género determina el acceso y control de los recursos, la participación en la vida pública, a la división de roles y trabajo y uso del tiempo.

En determinados proyectos convendrá incluir específicamente datos e información sobre violencia de género y acceso a la justicia como parte de estos parámetros de análisis. Tomando en cuenta que, en muchos lugares en los que trabajamos, hay un sub-registro de fuentes oficiales en cuanto a la violencia contra las mujeres, por tanto se deberán incluir entrevistas y otras metodologías de investigación cualitativa.

En resumen, se trata de identificar las situaciones o problemáticas sobre las que vamos a intervenir y, dentro de ellas, identificar las desigualdades, injusticias y violencias que afectan de manera diferenciada a hombres y a mujeres. Los datos no son un análisis de género en sí, pero nos ayudarán a identificar la desigualdad sobre la que debemos incidir en la ejecución del proyecto y las relaciones de poder mediadas por el género dentro de las comunidades.

Distribución de la población meta por sexo y edad.
Porcentaje y datos absolutos

División sexual del trabajo	<p>¿Cómo está organizado el trabajo en las comunidades? ¿Qué trabajo hacen las mujeres y las niñas (remunerado o no)? ¿Qué tipo de trabajo hacen las mujeres y los hombres? ¿Existe trabajo comunitario? ¿Qué papel tiene las y los jóvenes en el trabajo comunitario?</p> <p>¿Quién se ocupa de las tareas del cuidado del hogar y la provisión de alimentos? ¿Qué se entiende por autocuidado? ¿Existen a figura del trabajo reproductivo o de cuidados remunerado? ¿Quién lo realiza?</p> <p>¿Qué actividades de ocio realizan en su tiempo libre hombres, mujeres y jóvenes? ¿Existe posibilidad de ocio u actividades alternativas al trabajo productivo en la comunidad?</p> <p>Recoger datos sobre el acceso a la formación profesional y técnica</p> <p>¿Se han identificado obstáculos de género para el desarrollo del rol productivo de las mujeres?</p> <p>¿Cómo es la estructura de género a nivel familiar?</p> <p>¿Se conocen las actividades remuneradas y no remuneradas que hombres</p>
-----------------------------	---

	y mujeres, niños y niñas llevan a cabo a lo largo del año?
Acceso uso y control de los recursos ⁹ / beneficios	<p>¿A qué recursos tienen acceso mujeres y hombres? ¿Sobre qué recursos tienen control? ¿Cuál es la situación de hombres y mujeres con respecto a la posesión de medios de producción? ¿En qué porcentaje, con respecto a los hombres, las mujeres tienen titularidad de propiedad? ¿Quién es jefe/jefa de hogar? ¿Qué derechos recaen sobre el jefe/a de hogar? Recoger datos desagregados de acceso al crédito y a proyectos productivos. Recoger datos desagregados sobre la economía informal. ¿Qué beneficios reciben tanto mujeres como hombres del trabajo productivo, reproductivo y comunitario y del uso de los recursos? ¿Sobre qué beneficios tienen control? ¿Quién decide qué se hace con el ingreso familiar?</p>
Participación	<p>¿Se han identificado obstáculos de contexto con relación al ejercicio de derechos económicos, políticos, y civiles de las mujeres? ¿Las mujeres participan en la toma de decisiones de la vida comunitaria? ¿Existen barreras sociales y/o legales que limiten la participación de las mujeres en la toma de decisiones?</p> <hr/> <p>Realizar breves entrevistas a organizaciones o actores clave sobre las percepciones de participación social, política y comunitaria de las mujeres. ¿Cómo se describen las relaciones de poder entre hombres y mujeres en los entornos familiar, político, y productivo?</p>
Violencia de género	<p>Recoger datos oficiales de denuncias y procesos de los diferentes tipos de violencia de género reconocidos en la legislación nacional. Recoger datos de acceso a los servicios sociales de protección contra la violencia Existencia o no de legislación y políticas públicas específicas sobre el tema Más allá de los datos oficiales registrar opinión de especialistas en el tema y/o sondeos de opinión con actores de la comunidad donde se realizará la intervención.</p>

5.3.- Herramientas de planificación

En este punto nos vamos centrar especialmente en la construcción de la matriz de planificación.

Matriz de Resultados con Enfoque de Género: Preguntas Guías
 FUENTE: PNUD (2006): Guía para la transversalización de Género con adaptaciones propias

⁹Con recursos nos referimos a -Económicos o productivos: tierra, equipos, herramientas, empleo, crédito, formación, etc. Pero también políticos, referidos a los derechos de la ciudadanía.

OBJETIVOS / RESULTADOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	RIESGOS
<p>Objetivo General:</p> <ul style="list-style-type: none"> •¿Influyen las relaciones de género y los roles de género de alguna manera en la meta del proyecto? •¿Influye la selección de objetivos en la división de funciones y responsabilidades entre hombres y mujeres? • ¿Responden a las necesidades de hombres y mujeres? ¿Qué medidas pueden verificar el logro de la meta del proyecto sensible al género? <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Tiene el proyecto efectos sensibles al género? Es decir, ¿podría perpetuar o transformar roles y desigualdades asociadas a estos? •¿Especifican los efectos a quién va dirigido el proyecto desagregando H/M? •¿Especifican quién se beneficiará con el proyecto desagregando H/M? •¿Las mujeres y los hombres han contribuido equitativamente a definir los impactos del proyecto? •¿Las mujeres y los hombres han podido emitir su opinión sobre los problemas existentes? <p>Resultados:</p> <p>¿Se han formulado resultados y actividades con el fin de minimizar los obstáculos estructurales para la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones, participación, y acceso y</p>	<ul style="list-style-type: none"> •¿Qué medidas pueden verificar el logro de la meta del proyecto sensible al género? •Examen de coherencia con las políticas específicas de género del gobierno u organizaciones relevantes. •¿Hasta qué punto se presta atención a los problemas más específicos del género en el plano político o institucional? •¿Qué mediciones pueden verificar el logro de los objetivos sensibles al género? •¿Fueron estos indicadores definidos con la participación del grupo a quién se dirige? •¿Cuáles son los avances y cambios para hombres y mujeres? •¿Hasta qué grado afectarán los avances y cambios la relación entre los géneros? •¿Qué mediciones pueden verificar que los beneficios del proyecto alcancen a mujeres y/o hombres?¿Y a jóvenes? •¿Quién se espera que se beneficie en términos de la división genérica del trabajo y acceso a y control sobre recursos ganados? 	<ul style="list-style-type: none"> •¿La información para verificar la meta del proyecto esta desagregada por sexo y analizada en relación al género? •¿La información para verificar los efectos/ impactos del proyecto esta desagregada por sexo y analizada en relación al género? •¿Se ha llevado a cabo en el momento oportuno un análisis de género que haya servido de base para establecer los efectos impactos del proyecto? •¿La información para verificar los resultados del proyecto esta desagregada por sexo y analizada en relación al género? •¿Incluyen los informes provisionales, técnicos, de evaluación y seguimiento datos cualitativos y cuantitativos específicos según género? •¿La información para verificar las actividades del proyecto esta desagregada por sexo y analizada en relación al género? 	<ul style="list-style-type: none"> •Cuáles son los factores externos necesarios para sustentar la meta sensible al género del proyecto? •¿Permite el marco político y el clima legislativo la participación de hombres y mujeres para alcanzar los objetivos? •¿Es el clima político favorable a un enfoque participativo? •¿Cuáles son los factores externos necesarios para sustentar los impactos sensibles al género del proyecto? •¿Se ven los efectos apoyados por las políticas? •¿Existen otras actividades nacionales o regionales que puedan complementar oponer en peligro los avances previstos? •¿Cuáles son los factores externos necesarios para lograr los beneficios del proyecto (resultados), considerando los beneficios hacia las mujeres y las /os jóvenes? •¿Plantea la posición política de hombres y mujeres del grupo destinatario una amenaza para los resultados del proyecto relacionados con los géneros? •¿Existen suficiente

control de beneficios del proyecto?

- ¿La distribución de los beneficios ha tomado en consideración los roles y relaciones de género?

- ¿Quiénes se han beneficiado (H/M)?

- ¿En qué medida y en qué función han participado hombres y mujeres?

- ¿Reflejan los productos logros en términos de equidad de género?

Acciones/actividades

- ¿Se están considerando aspectos de género en la implementación del proyecto?

- ¿Las actividades promueven el empoderamiento y autonomía de las mujeres? ¿Qué roles se han asignado a hombres y mujeres en la participación del proyecto?

- ¿Las actividades contemplan la participación equitativa de mujeres y hombres? ¿Se promoverá la participación de las mujeres de alguna manera?

- ¿Cómo afectará el proyecto al tiempo de las mujeres: hace aumentar o disminuir su carga de trabajo? Valorar los horarios, lugares y tiempos en los que se realizarán las actividades. Tener en cuenta que las mujeres suelen trabajar a doble o triple jornada, programar las actividades de acuerdo a su disponibilidad de tiempo, concertando con ellas los espacios y tiempos.

En la medida de lo posible, incorporar en los indicadores estadísticas desagregadas por sexo, edad y etnia.

Insumos:

- ¿Qué bienes y servicios son aportados por los beneficiarios, mujeres y hombres, al proyecto?

- ¿Son consideradas las contribuciones tanto de mujeres como de hombres?

- ¿Los aportes externos consideran el acceso y control de las mujeres sobre ellos?

motivación, capacidades y aptitudes de gestión en el grupo destinatario y en las instituciones asociadas, para estimular actividades sensibles al género?

- ¿Cuáles son los factores externos necesarios para lograr las actividades, considerando la necesidad de asegurar la continua participación de mujeres y hombres en el proyecto?

- ¿El plan de participación es razonable en términos de obstáculos locales al prever el consentimiento, la capacidad, la confianza o la posibilidad de participar de las mujeres?

- ¿Son adecuados los servicios especialistas de género y a tiempo?

Indicadores de género

Los **indicadores de género** sirven para valorar en qué medida los objetivos del proyecto han contribuido a promover la equidad de género y la igualdad de oportunidades. Miden los efectos de las intervenciones en las relaciones de género, particularmente en las desigualdades de género a lo largo del tiempo. Estos indicadores son muy útiles porque analizan los procesos de participación y de empoderamiento de las mujeres y para ver si estamos poniendo el foco en necesidades e intereses (básicos y estratégicos) de hombres y mujeres.

- Los **indicadores que analizan participación** son aquellos que miden los niveles y calidad de la participación y la ausencia de mujeres y hombres, en todo tipo de procesos, desde la consulta hasta la participación en la toma de decisiones.

- Sirven para **observar en qué forma se trata o ignora la discriminación** de género en el contexto.

- Los **indicadores que expresan el empoderamiento**, son los que miden la capacidad de mujeres y hombres para tomar sus propias decisiones y controlar sus recursos, tanto en la comunidad como en el hogar. Medir la toma de conciencia, organización y participación colectiva de las mujeres en los procesos políticos locales, regionales y nacionales.

5.4.-Herramientas de intervención:

Una vez levantada la información, pensemos en cómo vamos a enfocar nuestro proyecto desde un enfoque de género, y que herramientas conceptuales nos pueden guiar para la intervención.

Hay diferentes maneras en que el enfoque de género está presente o ausente en las intervenciones políticas y en los proyectos de cooperación: de manera específica, neutral y redistributiva. Estos abordaje no son nociones excluyentes entre sí, por ejemplo podemos tener un proyecto con un enfoque redistributivo en la manera de operar pero que se dirija específicamente a las mujeres. Para explicar estos enfoques, retomamos la clasificación de Carmen de la Cruz¹⁰:

A. Abordaje específico: son proyectos elaborados para favorecer específicamente a las mujeres con actividades y recursos; sin embargo no necesariamente hacen un análisis de género que cuestione las desigualdades estructurales, ni tienen como objetivo su transformación. Este tipo de políticas o proyectos pueden ser acertados, por ejemplo, en casos en los que la participación de las mujeres en escenarios de composición mixta no está permitida por la práctica cultural.

B. Abordaje “neutral”: pueden identificarse porque tienen un “componente específico para mujer”, mediante el cual incorpora actividades separadas para mujeres dentro de un proyecto más amplio. No hay trabajo profundo con las desigualdades estructurales, la distribución de recursos, de poder y de responsabilidades. Hay que poner cuidado en que no reproduzcan roles de género asignados a las mujeres desde una perspectiva androcéntrica.

¹⁰ De la Cruz, Carmen. “El género en la planificación de acciones de desarrollo y la paz” .Proceso de capacitación AECID - Colombia. Bogotá, Abril de 2008

C. Abordaje redistributivo: intentan transformar las relaciones de género existentes en las que se redistribuyan los recursos, las responsabilidades y el poder. Se busca hacer cambios en la estructura del sistema patriarcal a través de la canalización de recursos en favor de las mujeres y de la transferencia de labores de cuidado y de reproducción de la vida que han estado históricamente asignadas a las mujeres hacia una responsabilidad colectiva donde el Estado tenga un papel protagónico como garante de derechos y los hombres como corresponsables de dichas tareas. Esta última opción es la que genera más desafíos en la planificación ya que busca no sólo canalizar recursos a las mujeres sino también que los hombres asuman responsabilidades para así conseguir mayor igualdad en los resultados de los proyectos y programas de desarrollo.

Herramientas conceptuales para guiar las intervenciones:

Educación para la igualdad de oportunidades

Los estatutos de Liga de la Educación y la Cultura Popular, incluyen entre sus fines *“promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito educativo, familiar y comunitario”*, así como *“promover el respeto a la diversidad sexual y la no discriminación por motivo de orientación sexual e identidad sexual”*.

La Educación en Igualdad presta especial atención a la eliminación de estereotipos sexistas y lucha contra la discriminación hacia las mujeres y las niñas dentro de los centros de enseñanza, y busca la implicación de toda la comunidad educativa: profesorado, alumnado, familias, tutoría legal, personal de los centros y toda la sociedad en general. Según el Instituto de la Mujer (2007), se entiende por Educación en Igualdad *“la propuesta pedagógica actual para dar respuesta a la reivindicación de la igualdad realizada por la teoría feminista, que propone una reformulación del modelo de transmisión del conocimiento y de las ideas desde una perspectiva de género en los espacios de socialización destinados a la formación y el aprendizaje”*.

En este sentido, desde nuestros proyectos de desarrollo trataremos de:

- ❖ Mejorar la **formación del profesorado** en las cuestiones referidas a la igualdad entre hombres y mujeres, la prevención de la violencia de género y los diversos aspectos de la igualdad de oportunidades.
- ❖ Convertir los **centros educativos en un espacio de y para la igualdad de género**, el respeto y la no discriminación, promoviendo relaciones de confianza basadas en la palabra y no en la fuerza.
- ❖ **Sensibilizar a la comunidad educativa** sobre la importancia de educar en y para la igualdad.
- ❖ Formar a alumnos y alumnas en **valores y actitudes de igualdad**, el reconocimiento mutuo, la autonomía y la corresponsabilidad.
- ❖ **Prevenir la violencia** contra las niñas/os y las mujeres.

En la práctica, se actúa sobre una serie de ámbitos como son el currículo, el clima escolar y la prevención de violencia de género y la representación de mujeres en los órganos de toma de decisión educativos, entre otros. En acciones esto se traduce en talleres para alumnado, campañas, materiales didácticas, asesorías psicopedagógicas, formación para docentes... etc.

Enfoque intercultural

Más allá del respeto a la diversidad, desde los proyectos de la LEECP se promoverá un enfoque intercultural que pretende contribuir a la transformación social promoviendo cambios en las dinámicas de exclusión, discriminación, invisibilización y desigualdad que se dan hacia determinados colectivos y culturas.

La interculturalidad no se puede entender como un mero instrumento de intercambio entre personas de culturas diferentes, sino que **promueve el diálogo crítico** que cuestione las relaciones desiguales de poder que hay entre los grupos sociales.

El enfoque intercultural pone el acento sobre los procesos y las interacciones que unen y definen a las personas y a los grupos en relación los unos con los otros. Y en cómo construimos las relaciones con la otredad a partir de diferentes categorías y enfoques (género, política, religiosa, económica y cultural...). Visto de esta forma, el enfoque intercultural nos sirve para interpretar la identidad dentro de las complejas dinámicas sociales e históricas y los rasgos culturales que intervienen en las relaciones.

En la práctica esto se traduce en reconocer y profundizar nuestro conocimiento sobre las diferentes identidades presentes en los grupos poblacionales con los trabajamos (grupos étnicos, etarios, rurales, personas migrantes... etc.), y en reconocer desde un diálogo horizontal las formas de ser y estar, y los mecanismos para resolver los problemas actuales. En este sentido, es importante buscar, sobre todo cuando trabajamos para promover cambios y patrones socioculturales, buscar referentes dentro de la misma comunidad o grupo poblacional.

Es importante, por ejemplo, siempre que sea posible contar con equipos de trabajo que hablen la o las lenguas de las zonas donde se trabaja. Esto no es una cuestión menor, sobre todo cuando trabajamos con mujeres, ya que expresarse en la lengua materna mejora la comprensión conceptual en caso de capacitaciones pero también genera espacios de confianza con el equipo del proyecto.

Empoderamiento y autonomía

Todas las intervenciones tienen una dimensión política y transformadora de la realidad, por lo tanto desde la LEECP, consideramos que todos los proyectos deben integrar alguna dimensión que contribuya al empoderamiento y autonomía de sus participantes y no reproducir enfoques asistencialistas.

¿A qué nos referimos? Cuando hablamos de empoderamiento, escuchamos sobre poder, derechos, intereses, elecciones y control, autoestima, habilidades, organización colectiva, incidencia política, nivel individual y espacio público. Para explicarnos mejor retomamos el consenso de las feministas¹¹ que trabajan en el campo del desarrollo en torno al significado y alcances de este concepto.

¹¹ “Empoderamiento de las mujeres: conceptualización y estrategias” Clara Murguialday Martínez 2006

Empoderamiento tiene que ver con... “ganar poder” sobre la propia vida, es un proceso y es una meta. Implica ganar poder sobre las acciones externas que afectan a nuestro bienestar, es poder que permite a las mujeres construir su propia capacidad para cambiar los límites sociales que definen lo que es posible para ellas. La pregunta que debemos hacernos es si las intervenciones de desarrollo que hacemos logran efectivamente acompañar estos cambios.

En esta misma línea tenemos que destacar que el empoderamiento y la autonomía de las mujeres se producen en un ambiente relacional, es por tanto un asunto de género y relacional y no simplemente un asunto de mujeres. Las mujeres se empoderan en relación a otro/a respecto del cual estaban “desempoderadas”. Ese “otro” puede ser la familia, el marido, padre o líder comunitario que restringía su capacidad de ser y hacer según su propia voluntad, pero también pueden ser las normas y pautas culturales que condicionan su libertad de movimiento, sus expectativas vitales o las estructuras económicas y políticas que limitaban sus oportunidades de acceso a los recursos.

Atender intereses estratégicos

Caroline Moser y Kate Young distinguen entre Necesidades Prácticas e Intereses Estratégicos de Género en la planificación de los procesos de desarrollo humano.

Las “**Necesidades Prácticas de Género**” son aquellas que las mujeres tienen por desempeñar los roles de género tradicionalmente asignados y están relacionadas con sus condiciones de vida y la de sus familiares. Se relacionan con el resolver el día a día de la familia con tareas de cuidado y reproductivas, pero también con la necesidad de agua, servicios de saneamiento... etc. Estas necesidades, que son observables y cuantificables, a menudo son el foco de los programas gubernamentales de asistencia social y pueden ser satisfechas con recursos específicos en un relativo corto plazo.

Muchos proyectos de desarrollo se dirigen a atender necesidades prácticas, por ejemplo muchos proyectos de atención a la violencia de género. Lo que proponemos, desde esta estrategia de género, es que las necesidades más urgentes no dejen de lado el horizonte de transformación estructural. Es decir, no queremos hacer una intervención contra la violencia de género basada únicamente en mejorar la atención de las mujeres víctimas de violencia, estas propuestas deben reforzarse con acciones de prevención de la violencia de género con jóvenes y fortalecimiento del tejido social entre mujeres.

En esta línea, esperamos que nuestros proyectos atiendan “**Intereses Estratégicos de Género**” que son los intereses que surgen del análisis de las desigualdades de género:

“Están relacionados con las normas y con las tradiciones culturales y sociales que determinan la posición económica, social, política y cultural de las mujeres en relación a los hombres y con los pilares que sostienen las desigualdades de género, como la división sexual del trabajo, las desigualdades en el acceso a él, el control y brecha de los ingresos, la normatividad sexual, el concepto de familia, la violencia de género, el acceso y el control de los recursos y los beneficios, el desigual acceso a la participación y al poder en la toma de decisiones en los

niveles familiar, comunitario y social. Requieren de procesos a largo plazo, personales y colectivos, de toma de conciencia y de organización de las mujeres”¹²

Participación efectiva

La participación de las personas “beneficiarias” de los proyectos de desarrollo es clave en todo el ciclo del proyecto. Durante nuestra intervención tratemos de favorecer la participación efectiva de las mujeres en todos los espacios, partiendo de la base de que la mera presencia o realización de actividades, no implica una verdadera participación. Invitar a algunas mujeres a estar presentes, no es invitarlas a participar. De este modo, tenemos que guiar nuestras intervenciones para que se favorezca una verdadera participación, encaminada a potenciar y facilitar los procesos de empoderamiento político y autonomía de las mujeres. L

La verdadera participación implica no sólo tomar parte, sino tomar decisiones e influir en el modo en que se ponen en práctica esas decisiones, en todas las áreas y sectores; especialmente aquellos en los que las mujeres o los jóvenes han participado menos.

La participación efectiva requiere de legitimación, pues difícilmente se va a poder participar donde no se tiene credibilidad, no se considera una oportunidad o no se ha identificado como un asunto de interés propio.

Empoderamiento y participación son conceptos que van unidos y se refuerzan mutuamente. Participar es una forma de poder, de estar presentes y visibles, una forma de colaborar o tomar una decisión en conjunto y ponerla en práctica de manera también conjunta.



¹²MOSER, Caroline: “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, 1991, pp. 55-124.
YOUNG, Kate: “El potencial transformador en las necesidades prácticas: empoderamiento colectivo y el proceso de planificación”, Poder y Empoderamiento de las mujeres, Bogotá, Tercer Mundo, S.A., 1997

6

Seguimiento y evaluación

Durante la etapa de evaluación del proyecto, hay que tener en cuenta el impacto de género, es decir, las consecuencias positivas y negativas que ha tenido una intervención de desarrollo en términos de género, independientemente que sean políticas específicas para mujeres o aparentemente “neutrales”.

Sólo se puede realizar una buena evaluación si el análisis de género ha sido parte integral de todas las fases de planificación. Además, tanto la planificación de género, como el seguimiento y la evaluación requieren de una participación activa de las mujeres.

El proceso de seguimiento en los proyectos que ejecutamos se hace de manera continua con nuestra contraparte local. En cuanto a las evaluaciones, en algunos casos son externas y en otros el propio equipo del proyecto las lleva a cabo. En cualquier caso, en uno y otro proceso, con respecto a la perspectiva de género, partimos de las siguientes preguntas para asegurarnos de poder valorar cómo se ha trabajado y las posibles mejoras que tenemos que abordar:

¿Ha conseguido el proyecto/programa/iniciativa promover mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

¿La intervención ha contribuido a mejorar la situación de las mujeres en la división del trabajo, en el acceso y control de recursos?

¿Ha mejorado la posición de las mujeres como resultado de la intervención? ¿Se han atendido necesidades prácticas o estratégicas de modo que las mujeres pueden tomar más decisiones?

¿Los hombres están aceptando el cambio de roles?

¿Serán sostenibles los cambios?

¿Los socios locales han fortalecido su capacidad para llevar a cabo proyectos con género integrado? ¿Qué factores lo explican?

¿Han sido los recursos (capacidades, personal, presupuesto) adecuados y suficientes para promover la integración de género en todo el ciclo del proyecto?

¿Se identificaron estrategias y objetivos para asegurar que los temas de género estuvieran integrados efectivamente?

¿Incluye la evaluación recomendaciones sobre cómo fortalecer la participación de las mujeres en el sector de la intervención?

Bibliografía

- Bidegain Ponte, Nicole (2017) La Agenda 2030 y la Agenda Regional de Género. Sinergias para la igualdad en América Latina y el Caribe. Serie Asuntos de Género No.143
- De la Cruz, Carmen. “El género en la planificación de acciones de desarrollo y la paz” .Proceso de capacitación AECID - Colombia. Bogotá, Abril de 2008
- MOSER, Caroline: “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, 1991
- MURGUIALDAY MARTÍNEZ, Clara: “Empoderamiento de las mujeres: conceptualización y estrategias” 2006
- YOUNG, Kate: “El potencial transformador en las necesidades prácticas: empoderamiento colectivo y el proceso de planificación”, Poder y Empoderamiento de las mujeres, Bogotá, Tercer Mundo, S.A., 1997
- El Progreso De Las Mujeres En El Mundo 2019-2020. ONU Mujeres
- El *Estudio Mundial sobre el Papel de la Mujer en el Desarrollo*. Naciones Unidas. 2019
- Estrategia de Género del Plan SAN-CELAC. Oficina Regional para América Latina y el Caribe Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
- Guía para la transversalización de la perspectiva de en los programas, iniciativas y proyectos adscritos de la cooperación iberoamericana género. Secretaría General Iberoamericana.

Bibliografía Web

<http://www.fao.org/news/story/es/item/461111/icode/>

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

<https://www.agenda2030.gob.es/es/objetivos/objetivo-5-igualdad-de-genero>

http://www.juntadeandalucia.es/institutodelajuventud/sites/igualat/images/descargas/glosario_terminos_igualdad_ok.pdf

Anexos

Anexo 1. Glosario de Términos sobre Igualdad

Acoso por razón de sexo

La situación en que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso sexual

La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Brecha de género

Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable.

Conciliación

Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Es un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos y otras personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las mujeres, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.

Corresponsabilidad

Concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

Datos desagregados por sexo

Recogida de datos e información estadística desglosada por sexo, que hace posible un

análisis comparativo contemplando la especificidad del “género”.

Discriminación directa

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Empoderamiento de las mujeres

Término acuñado en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijin (Pekín) para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.

Enfoque integrado de género

Enfoque de trabajo que pretende integrar, de forma sistemática, la Perspectiva de Género en los diversos ámbitos (social, económico y político) de la vida, tanto en las esferas públicas como en las privadas. El enfoque integrado de género es una metodología de intervención basada en la integración de la perspectiva de género en todas las esferas de la vida, en todos los niveles de intervención y en todas las fases de programación de una intervención.

Estereotipo

Idea y creencia que determina un modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y comportamientos a las personas en función de su grupo de pertenencia, por ejemplo, el sexo.

Feminización

Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de algo específico entre las mujeres.

Género

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma.

Igualdad de trato

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo.

Impacto de género

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.

Mainstreaming

Término anglosajón que se utiliza para designar la integración de la dimensión de género en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje vertebrador de las mismas. Implica que se deben tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de las mujeres.

Marca de excelencia en Igualdad

Es el reconocimiento para distinguir a aquellas entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres.

Paridad

La participación en lo público y en lo político, y las tareas que se derivan de esa participación deben de recaer igualmente en mujeres y hombres.

Plan de Igualdad en empresas

Son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Perspectiva de género

Análisis de la realidad surgido desde el pensamiento feminista para interpretar las relaciones de poder que existen entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los de los masculinos. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género.

Políticas de Igualdad de Oportunidades

Son la instrumentalización de la igualdad de oportunidades. Las intervenciones a partir de las cuales este principio se llevan a la práctica.

Principio de Igualdad

Principio jurídico que ampara la igualdad entre los sexos y condena la discriminación. Viene a recordar que todas las personas somos iguales ante la ley. Es sinónimo del principio de no discriminación.

Principio de Igualdad de Oportunidades

Necesidad de establecer medidas dirigidas a tratar de manera más favorable a aquellos colectivos que todavía soportan diferentes tipos de discriminación.

Publicidad ilícita

Aquella publicidad que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución. Se entenderán incluidos en la previsión anterior los anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, utilizando directamente su

cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, o una imagen asociada a comportamientos estereotipados.

Representación equilibrada

Aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo no supere el 60 %, ni sea menos del 40 %.

Responsabilidad social en las empresas

Son aquellas medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra índole que la empresa establece, con la finalidad de mejorar la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la misma.

Segregación Horizontal

Se da cuando las mujeres se concentran en algunas profesiones o campos profesionales y los hombres en otros distintos.

Segregación Vertical

Se da cuando los hombres ocupan los puestos de toma de decisiones incluso en los sectores con presencia mayoritaria de mujeres.

Sexismo

Mecanismo por el cual se conceden privilegios o se practica discriminación contra una persona en razón de su sexo, impidiendo la realización de todo el potencial humano que posee.

Sexo

Condición orgánica, biológicamente identificable, que diferencia a los seres animados en hembras y machos.

Techo de Cristal

Superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que les impide seguir avanzando hacia puestos de mayor responsabilidad. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar.

Violencia de género

Las Naciones Unidas reconocen en 1980 como la violencia contra las mujeres es el crimen encubierto más frecuente en el mundo. La Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres define esta violencia como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública o privada”.

Anexo 2. Marco Normativo internacional prioritario específico de Género en Desarrollo:

Carta de Naciones Unidas (1945). Es el primer instrumento internacional que establece el principio de igualdad para mujeres y hombres. (Art. 1).

Declaración Universal de Derechos Humanos (1948). Prohibición de discriminación por razón de sexo.

Convención sobre Derechos Políticos de la Mujer (1952). Estableció el derecho de voto de las mujeres en todas las elecciones, a ser elegidas y a ejercer puestos públicos.

I Conferencia Mundial de la Mujer de las Naciones Unidas (México, 1975). Se proclama el primer decenio para la mujer: igualdad, desarrollo y paz.

Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW) adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (1979). Jurídicamente vinculante. La CEDAW es una Convención especializada en el derecho de igualdad y cada una de sus normas expresa la forma como debe traducirse la igualdad entre los sexos en las diferentes áreas de la vida social, de modo que sea desarrollada por las políticas públicas y el ordenamiento jurídico. Introduce el principio de igualdad real, de las llamadas acciones positivas para promoverla y establece los parámetros para medir si existe o no discriminación hacia la mujer. También incorpora elementos de la teoría jurídica de la responsabilidad objetiva del Estado en el campo del Derecho Internacional de los Derechos Humanos de las Mujeres. La CEDAW es muy clara en establecer la obligación de los Estados signatarios de tomar las “medidas apropiadas” para garantizar a las mujeres el ejercicio de sus derechos.

II Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Copenhague, 1980).

III Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Nairobi). Adopción de las

Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer (1985).

Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (Río de Janeiro, 1992). Reconoce el papel esencial de las mujeres en la preservación y gestión de los recursos naturales y el estrecho vínculo entre pobreza, género y medio ambiente.

Declaración sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (1993).

Conferencia mundial sobre los derechos humanos (Viena, 1993). La violencia contra la mujer y otras cuestiones relativas a los derechos humanos de la mujer se incorporan a la agenda y a las actividades globales de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos. En esta Conferencia se produce un cambio fundamental en la teoría de los Derechos Humanos cuando por iniciativa de las mujeres se acepta que los DDHH pueden ejercitarse o, por el contrario violarse, tanto en ámbito público como en el privado. Además, por primera vez actos ocurridos en el espacio privado pueden originar responsabilidad estatal.

Conferencia internacional sobre Población y Desarrollo (El Cairo, 1994). Programa de Acción sobre derechos sexuales y reproductivos. El empoderamiento de las mujeres es considerado como parte integrante del desarrollo y se reconocen los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y de los hombres. El reconocimiento de los derechos que se disfrutaban o se niegan en el interior del hogar va ocupando cada vez más espacio en la concepción de los Derechos Humanos.

Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (Copenhague, 1995). Se adopta el compromiso de asegurar la plena igualdad entre mujeres y hombres.

IV Conferencia Mundial sobre las mujeres de Naciones Unidas (Beijing 1995). Adopción de la Declaración de Pekín y de la Plataforma para la Acción. La Plataforma de Acción de Beijing supone el documento más completo producido por una conferencia de las Naciones Unidas con relación a los derechos de las mujeres, al incorporar lo logrado en Conferencias y Tratados anteriores (CEDAW, Viena y el Cairo).

Protocolo a la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. Adoptado por la Asamblea General en su resolución A/54/4 de 6 de octubre de 1999 y entró en vigor el 22 de diciembre de 2000: Un Protocolo Facultativo es un mecanismo jurídico que establece los mecanismos de denuncia e investigación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Los Estados parte otorgan competencia al Comité de la CEDAW para conocer denuncias de individuos o investigar «violaciones graves o sistemáticas» de la Convención, lo que ha dado lugar a una serie de decisiones en contra de los Estados miembros, en cuestiones tales como la violencia doméstica, el permiso parental y la esterilización forzosa, asesinato sistemático de mujeres.

Revisión de Pekín: Pekín+5 (2000). Se evalúan los progresos alcanzados y los desafíos pendientes y se ratifican los compromisos de Pekín.

Resolución 1325 sobre Mujer, Paz y Seguridad (2000). Aprobada por el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. Una resolución relativa a las mujeres, la paz y la seguridad. Fue la primera resolución del Consejo de Seguridad en incluir a las mujeres en la agenda de paz y seguridad y en ella se reconocieron los efectos de la guerra sobre las mujeres y la contribución de estas a la resolución de conflictos y a la paz sostenible. La resolución se basa en cuatro pilares: 1) el papel de las mujeres en la prevención de conflictos, 2) su participación en la consolidación de la paz, 3) la protección de sus derechos durante los conflictos y después de ellos, y 4) sus necesidades especiales en el momento de la repatriación y el reasentamiento, así como para la rehabilitación, la reintegración y la reconstrucción después de los conflictos.

Cumbre del Milenio (2000). Se establecen objetivos concretos y medibles en equidad de género en relación a la educación y el acceso a la salud sexual y reproductiva, pero apenas marcaba unos mínimos dejaba fuera temas importantes.

Beijing+1049º periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) de “Seguimiento de la Plataforma para la Acción de Beijing+10” (2005). Se llevó a cabo un examen y una evaluación decenales de la Plataforma de Acción de Beijing. Los delegados aprobaron una declaración que subraya que la aplicación plena y eficaz de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing es esencial para la consecución de los objetivos de desarrollo internacionalmente convenidos, incluidos los contenidos en la Declaración del Milenio.

Beijing+15 Plataforma de acción de Beijing (2010) El examen al cabo de quince años de la Plataforma de Acción de Beijing se realizó durante el 54º periodo de sesiones de la Comisión, celebrado en 2010. Los Estados Miembros aprobaron una declaración en la que se acogía con beneplácito los progresos realizados con el fin de lograr la igualdad de género, y se comprometían a adoptar nuevas medidas para garantizar la aplicación integral y acelerada de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

Beijing+20: La revisión y evaluación tras 20 años de la Plataforma de Acción de Beijing tuvo lugar durante la 59ª sesión de la Comisión en 2015. La sesión abordó además las oportunidades para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la agenda de desarrollo post-2015. Los Estados miembros adoptaron una declaración política que resaltó los progresos obtenidos hacia el logro de la igualdad de género, proporcionó una base sólida para la implementación plena, efectiva y acelerada de los compromisos adquiridos en Beijing y también defendió el papel clave de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la agenda de desarrollo post-2015

Anexo 3. Organizaciones nacionales prioritarias de Género en Desarrollo

MAEC/SECI: DG POLDE, AECI

Órganos consultivos de la Cooperación Española: Consejo de Cooperación y Grupo de trabajo de Género, Comisión Interministerial Y Comisión Interterritorial.

Ministerios de la Administración del Estado con competencia en cooperación para el desarrollo. Especialmente MTAS: SGPI e Instituto de la Mujer

Administración de las CCAA: Agencias o direcciones de cooperación para el desarrollo

Institutos o entes autonómicos de la mujer

Administraciones locales y Fondos locales de cooperación

CONGDE y Grupo de Género y Desarrollo

ONGD especializadas en género y DSR

Redes y asociaciones feministas y de mujeres que trabajan con proyectos MED o GED

Organizaciones de Derechos Humanos

Institutos de investigación o unidades especializadas en Género y Desarrollo de las Universidades

Organizaciones sindicales con proyectos MED o GED

Organizaciones de la economía social con proyectos MED o GED

Organizaciones empresariales con proyectos MED o GED

Organizaciones internacionales con mandato específico para la igualdad de género⁵³

Agencias de la ONU con mandato específico de igualdad de género o DSR: UNIFEM, INSTRAW, DAW, OSAGI, UNFPA, IANWGE, Departamento interagencial de mujeres, paz y seguridad.

Unidad de las Mujeres y el Desarrollo de la Dirección General de Desarrollo de la Comisión Europea (DG DEV), y Unidad de mujeres y desarrollo de Dirección General de Relaciones Exteriores de la Comisión Europea (RELEX)

Red para la igualdad de género del CAD/OCDE-GENDERNET

Redes internacionales feministas y de mujeres, con carácter mundial o regional: como WEDO o WIDE por ejemplo.

ONGD internacionales especializadas en Género en Desarrollo

Centros de estudios internacionales especializados en Género en Desarrollo

CERTIFICACIÓN RESPONSABLE

Don Juan Ramón Lagunilla Alonso, con DNI 12697606L, en calidad de representante legal de la Liga Española de la Educación y la Cultura Popular.

Declaro bajo mi responsabilidad

Que el 29/01/2021, la Junta Directiva de la Liga Española de la Educación y la Cultura Popular se reúne por videoconferencia, a todos los efectos en el domicilio social de la entidad sito en calle Vallehermoso, 54-1º, 28015 Madrid, entre los acuerdos adoptados se aprueba por unanimidad la Estrategia de Género en Cooperación 2020-2025

Para que así conste, lo firmo en Cáceres a 1 de febrero de 2021.

LAGUNILLA ALONSO JUAN
RAMON - 12697606L

Firmado digitalmente por
LAGUNILLA ALONSO JUAN RAMON
- 12697606L
Fecha: 2021.02.26 14:07:01 +01'00'

Juan Ramón Lagunilla Alonso

Representante legal