

**IMPLEMENTACION DEL ENFOQUE DE GÉNERO:
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRE Y
MUJER
ESTRATEGIA FDV**



- 1) Misión de FDV
- 2) Normativa internacional
- 3) Normativa nacional
- 4) Visión de FDV
- 5) Lógica de intervención
 - Autoestima
 - Acceso educación a las niñas
 - Competencias laborales
 - Inserción laboral
- 6) Enfoque basado en derechos
- 7) Guía práctica e indicadores

1-. MISION FDV

Fundación del Valle es una institución independiente, no lucrativa, clasificada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales como Fundación Benéfica Particular Mixta, en virtud de la orden Ministerial del 25 de abril de 1988 y con el número de registro 28/0855.

Fundación del Valle se fundó como respuesta a la inquietud e iniciativa de diversos profesores de distintas universidades por dar oportunidades de formación y estudios a mujeres jóvenes de escasos recursos económicos en España; y, asimismo, fomentar en estos estudiantes los valores solidarios y la preocupación por favorecer a colectivos social y culturalmente menos favorecidos en países en vías de desarrollo. Con el tiempo este objetivo se ha ampliado a la realización de proyectos de cooperación al desarrollo y proyectos dirigidos a garantizar el derecho a la educación y la inserción socio económica de la mujer, los jóvenes y la infancia.

Desde hace algunas décadas, existe un consenso general sobre nuestro mundo: la brecha entre países ricos y países pobres no deja de crecer. Las consecuencias son dramáticas: mientras que el mundo llamado "desarrollado" alcanza hitos tecnológicos y niveles de consumismo exagerados, el "otro mundo" queda al margen de este progreso y debe de contentarse en observarlo a través de la televisión y de internet, lo que no hace sino aumentar su sentimiento de frustración.

FDV espera aportar su contribución a un mundo más digno reduciendo esta inmensa injusticia proporcionando respuestas a los grandes problemas. Los países "desarrollados" consagran una media de 8.500 € por año y por joven en la educación básica y la formación profesional¹. Esta formación contribuye exponencialmente a desarrollar su personalidad y les da la posibilidad de desenvolverse por sí mismos. Desde un punto de vista macro-económica, estos países cuentan con el recurso esencial para asegurar un progreso equitativo de sus sociedades y sus ciudadanos: su propia población, bien educada y beneficiada de una formación profesional eficaz.

En los países del Sur, la inversión en los recursos humanos es de 50, 100, 200, 500 €...por persona al año. He aquí la causa y la consecuencia del foso que separa los "dos mundos" y, peor aún, la escisión que perpetúa y agrava este abismo y esta injusticia.

MISIÓN Y MÉTODO

Fundación del Valle tiene como **MISION** la realización de iniciativas sociales dirigidas a la formación de la juventud, la promoción del voluntariado, la ejecución de proyectos de cooperación al desarrollo y la promoción sociocultural de la mujer en base al principio de igualdad de oportunidades

Nuestra **VISION** se resume en: "*Educación, camino para la paz*", ya que entendemos la educación como un bien social esencial, un derecho humano universal clave para la disminución de la pobreza.

Los beneficiarios directos de nuestros proyectos principalmente son: **mujer, infancia, juventud y pueblos indígenas.**

PRINCIPIOS Y VALORES

Nuestros **PRINCIPIOS**:

- ✓ **Enfoque antropológico:** creemos en la plena dignidad del ser humano y en su dimensión trascendente.

¹ "Regards sur l'éducation 2012. Les indicateurs de l'OCDE ». Voir plus d'informations dans notre rapport interne "De l'éducation à la formation professionnelle et technique", disponible dans nos bureaux.

- ✓ **Desarrollo integral de la persona:** para garantizar el derecho humano de la educación, vemos importante cubrir en primer lugar las necesidades básicas de los beneficiarios (alimentación, vivienda y sanidad).
- ✓ **Los beneficiarios son los protagonistas:** ya que participan activamente en la definición de sus necesidades para la formulación de los proyectos. De este modo aseguramos el máximo impacto social. Realizar proyectos de desarrollo teniendo como punto central a la persona significa, ante todo, compartir sus necesidades, compartir el significado de la vida y conmovirse por su destino personal. Nace de una visión positiva de la realidad que permite a la persona reconocer su propio valor y su dignidad y, al mismo tiempo, le ayuda a asumir su responsabilidad.
- ✓ **Trabajo a través de socios locales**
- ✓ **Principio de igualdad**
- ✓ **Principio de no discriminación**

Nuestros **VALORES:**

- ✓ **Cultura de Calidad:** FdV invierte en reforzar su sistema de calidad. Todos los aspectos de nuestra misión y nuestras actividades están protocolizadas y sistematizadas: gestión de intervenciones en sur, relaciones con los stakeholders, gestión de recursos humanos, nuestra metodología específica de trabajo en equipo, estrategia de formación continua del personal, gestión financiera, etc. Nuestro objetivo organizacional es convertirnos, cada vez más, en una organización de aprendizaje gracias a la pasión y el compromiso de los miembros de nuestro personal. Un documento recoge el "sistema de FdV" y permite hacer uso de él para garantizar un buen nivel de calidad.
- ✓ **Sostenibilidad:** formulamos planes de continuidad para la independencia técnica y económica de los proyectos una vez finalizada la ejecución.
- ✓ **Profesionalidad y eficiencia técnica:** buscamos la mejora continua de las capacidades de gestión y organización de nuestros socios locales, voluntarios y empleados. La calidad del trabajo y el rigor profesional es un compromiso de cada persona implicada en nuestros proyectos.
- ✓ **Austeridad:** en los gastos, para lo que aplicamos un sistema riguroso de control de costes.
- ✓ **Transparencia:** informamos y respetamos en todo momento la voluntad de los donantes y financiadores en cuanto al destino y la aplicación de sus donaciones y subvenciones.
- ✓ **Comunicación:** transmitimos con claridad y fidelidad nuestra actividad, procurando reflejar con optimismo los problemas que abordamos.
- ✓ **Promoción del Voluntariado:** reconocemos el valor de su compromiso cívico con la sociedad a favor de la solidaridad y agradecemos el útil trabajo que realizan.

FDV no cuenta con delegaciones en los países donde trabaja, si no que actúa y trabaja al 100% a través de sus socios locales, con los que plantea una estrategia de desarrollo plurianual, fortaleciéndoles institucionalmente para garantizar la sostenibilidad y la calidad de las intervenciones.

Centralidad en la persona. Realizar proyectos de desarrollo teniendo como punto central a la persona significa, ante todo, compartir sus necesidades, compartir el significado de la vida y conmovirse por su destino personal. Nace de una visión positiva de la realidad que permite a la persona reconocer su propio valor y su dignidad y, al mismo tiempo, le ayuda a asumir su responsabilidad.



No queremos desaprovechar nuestra capacidad de influencia como Tercer Sector. Tenemos un compromiso moral en la construcción de la igualdad de oportunidades entre sexos, por vinculación con nuestra misión, por coherencia y por necesidad social.

2-. NORMATIVA INTERNACIONAL

El reconocimiento explícito de la desigualdad de mujeres y hombres por parte de los poderes públicos ha ido generando todo un marco normativo referencial en el que se recoge y justifica la necesidad de poner en marcha medidas orientadas al logro de la igualdad. Por lo tanto, la presente estrategia de igualdad no constituye un instrumento aislado, sino que se sitúa bajo un paraguas institucional y legislativo más amplio.

La igualdad de derechos entre hombres y mujeres es una condición indispensable en el proceso de desarrollo de cualquier país. En la última década, y sobre todo a partir de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres celebrada en Pekín en 1995, se ha configurado un marco legal internacional en el ámbito de la Cooperación al Desarrollo que hace hincapié en la necesidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres como un requisito fundamental para el desarrollo centrado en el ser humano.

El derecho a la igualdad y la prohibición de la discriminación, constituyen los principios que sustentan todos los derechos humanos. Sin embargo, aún se presentan importantes discriminaciones expresas y/o implícitas.

Efectivamente, existe una vasta legislación internacional que declara, promueva y exige la igualdad de los derechos humanos (civiles, políticos, económicos y sociales) entre hombres y mujeres.

Marco Normativo

- La Declaración y Plataforma para la Acción de Beijing (1995).
- Documento del 49º periodo de sesiones de la CSW45 de "Seguimiento de la Plataforma para la Acción de Beijing+10" (2005).
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. CEDAW (1979) Jurídicamente vinculante.
- Protocolo a la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1999) Jurídicamente vinculante.
- Programa para la Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo –CIPD. (1994). Sobre Derechos sexuales y reproductivos.
- Resolución 1325 sobre Mujer, Paz y Seguridad (2000)46.

La **Declaración Universal de los Derechos Humanos ONU (DUDH)** de **1948** fue pionera en reconocer en sus 30 artículos los derechos humanos considerados básicos. La unión de esta declaración y los Pactos Internacionales de Derechos Humanos y sus Protocolos comprende lo que se ha denominado la **Carta Internacional de Derechos Humanos**. Efectivamente enumera aquellas libertades y derechos de toda persona, por el simple hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna.

Concretamente sus artículos 1 y 2 declaran *"Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía"*

Por este motivo creó la Comisión Jurídica y Social de la Mujer una de cuyas tareas fue preparar recomendaciones e informes sobre la promoción de los derechos de las mujeres en todas las esferas.

Todos estos derechos tienen las siguientes características:

- UNIVERSALES (para todos/as)
- INALIENABLES (nunca se pierden)
- ABSOLUTOS (respeto total)
- INTEGRALES (son un todo)
- EXIGIBLES (se puede exigir su respeto si se vulneran)
- IRRENUNCIABLES (nadie puede renunciar a tenerlos)
- INDIVIDUALES (para cada uno/a)
- INVIOLABLES (nadie tiene derecho a violentar los derechos y libertades del otro)

En numerosas convenciones, declaraciones y resoluciones internacionales de derechos humanos se han reiterado los principios básicos de derechos humanos enunciados por primera vez en la Declaración Universal de Derechos Humanos, como su universalidad, interdependencia e indivisibilidad, la igualdad y la no discriminación, y el hecho de que los derechos humanos vienen acompañados de derechos y obligaciones por parte de los responsables y los titulares de éstos.

En la actualidad, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas han ratificado al menos uno de los nueve tratados internacionales básicos de derechos humanos, y el 80 % de ellos ha ratificado al menos cuatro de ellos, lo que constituye una expresión concreta de la universalidad de la DUDH y del conjunto de los derechos humanos internacionales.

En lo que respecta a garantizar la igualdad de derechos y libertades entre los hombres y mujeres, en las últimas décadas se han ido realizando Declaraciones, Convenciones y Acuerdos para paliar el desequilibrio existente entre el respeto de los derechos del hombre y de la mujer; de ahí se derivan una serie de legislaciones internacionales y nacionales que regulan diferentes derechos.

En el año 1979 Naciones Unidas aprobó la CEDAW- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, primer instrumento jurídico en el que se recoge la estrategia de acción positiva a nivel internacional. Ratificada por más de 100 países.

En **1993** se da un nuevo paso en la **Declaración y Programa de Acción de Viena**, que vino a reforzar la Declaración y la Carta de Naciones Unidas. Los acuerdos más importantes fueron:

- El principio fundamental es que "todos los derechos humanos son universales, indivisibles e interdependientes y están relacionados entre sí." (Parte I párrafo 5) Esto significa que la comunidad internacional debe tratar todos los asuntos sobre derechos humanos de forma igualitaria y con la misma importancia, sin excepciones.
- Explicita que los Derechos de la mujer y las niñas son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales, para ello es necesario la participación plena de la mujer en la vida política, civil, económica y social, en igualdad de condiciones.
- Los Derechos de la mujer deben formar parte integrante de las actividades de Naciones Unidas, para ello es primordial la promoción y divulgación social a nivel mundial.
- Los derechos a la educación, la capacitación y la información pública eran esenciales para promover y lograr relaciones estables y armoniosas entre comunidades, así como para consolidar la comprensión mutua, la tolerancia y la paz

Programa de Acción de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena, 1993) Artículo 18 recoge: "Los Derechos Humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los Derechos Humanos universales. La plena participación de la mujer, en condiciones de igualdad, en la vida política, civil, económica, social y cultural, en los planos nacional, regional e internacional, y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo, son objetivos prioritarios de la comunidad internacional"

La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) perteneciente al ECOSOC ha organizado diferentes Conferencias Mundiales sobre la Mujer: 1975 en México, 1980 en Copenhague, 1985 en Nairobi, 1995 en Beijing y otras 3 más en Beijing (2000, 2005, 2010) para dar seguimiento a los acuerdos tomados en 1995

En **1995** se celebra **IV Conferencia Mundial sobre la Mujer** en la que se aprueba de forma unánime la Plataforma de Acción de Beijing (PADB), documento que esboza 12 ámbitos críticos que constituyen obstáculos para el adelanto de la mujer, e identifica el alcance de las medidas que los gobiernos, las Naciones Unidas y los grupos de la sociedad civil deben tomar para hacer de los derechos humanos de las minorías una realidad.

- Comprometerse sin reservas a combatir estas limitaciones y obstáculos ya promover así el adelanto y la potenciación del papel de la mujer en todo el mundo, y conviene en que esta tarea exige una acción urgente, con espíritu decidido, esperanza, cooperación y solidaridad, ahora y en los albores del nuevo siglo.
- Garantizar la plena aplicación de los derechos humanos de las mujeres y las niñas como parte inalienable, integral e indivisible de todos los derechos humanos y libertades fundamentales
- Potenciar el papel de la mujer y la plena participación de la mujer en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluidos la participación en los procesos de adopción de decisiones y el acceso al poder, son fundamentales para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz.
- Los derechos de la mujer son derechos humanos.
- Promover la independencia económica de la mujer, incluido su empleo, y erradicar la carga persistente y cada vez mayor de la pobreza que recae sobre las mujeres, combatiendo las causas estructurales de esta pobreza mediante cambios en las estructuras económicas, garantizando la igualdad de acceso a todas las mujeres, incluidas las de las zonas rurales, como agentes vitales del desarrollo, a los recursos productivos, oportunidades y servicios públicos;
- Promover un desarrollo sostenible centrado en la persona, incluido el crecimiento económico sostenido, mediante la enseñanza básica, la educación durante toda la vida, la alfabetización y capacitación, y la atención primaria de la salud para niñas y mujeres.

En **1995** también se celebra la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer en Belem Do Pará**. Aunque fue un instrumento ratificado, no por ello es el más respetado. En ella, los Estados parte se comprometen a realizar acciones en materia de prevención, atención y sanción de toda forma de violencia contra la mujer, pero los Informes periódicos preceptivos de labor estatal a la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) reflejan que aún hay un largo camino que recorrer.

Conferencias de Nueva York. Asamblea General de Naciones Unidas de 10 de junio de 2000. Revisión de la Plataforma de Acción de Pekín, evaluación de los logros y obstáculos. Se llegó al consenso unánime de considerar que la violencia de género es un asunto de interés público, aún cuando se produzca en la vida privada. Asimismo, se aludió a la carencia de programas integrales para abordar la violencia contra las mujeres y la falta de datos que dificultan el análisis y el diseño de políticas adecuadas y la necesidad de impulsar investigaciones sobre todas las formas de violencia para conocer sus causas y poder tomar medidas para eliminarla. En el año 2005 se revisaron los compromisos acordados en la Plataforma de Acción de Pekín.

Estas Políticas de Igualdad de ámbito supranacional, vinculadas a Naciones Unidas, han determinado las políticas europeas y estatales.

Ámbito Europeo

La Unión Europea establece un compromiso formal de integrar la igualdad en todas sus políticas a través del Tratado de Ámsterdam (normativa legal de la Unión Europea, 1997). Consagra como objetivo de la Unión el principio de igualdad entre ambos sexos (art. 2 TCEE), incorpora la perspectiva de género en todas las actuaciones comunitarias y, en concreto, establece que "en todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad".

Además, ha puesto en marcha hasta el momento cinco programas de Acción Comunitaria para la Igualdad de Mujeres y Hombres; el último: V Programa de Acción Comunitario sobre la estrategia comunitaria en materia de Igualdad entre mujeres y hombres

Marco Normativo

- Reglamento (CE) nº 806/2004, 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 DEVGEN. 04.05.2007)

A pesar de los avances logrados, y veinte años después de la adopción de la Plataforma de Acción de Beijing en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, hoja de ruta para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, el reto sigue aún presente: ningún país del mundo ha logrado plenamente la igualdad y muchas mujeres y niñas sufren múltiples formas de discriminación, vulnerabilidad y marginación durante todo su ciclo de vida

3.- NORMATIVA NACIONAL

Normativa aplicable

- Ley 23/1998 de Cooperación Internacional para el Desarrollo (1998)
- El V Plan Director de la Cooperación Española
- Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (22 de marzo de 2007), como documento específico del sector género

Fundación del Valle está comprometida con los principios de la Igualdad Efectiva y No Discriminación por razón de género, edad, origen u otras circunstancias personales, en el marco de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres

La Cooperación Española elaboró la estrategia sectorial Género en Desarrollo en 2007 y en paralelo, la AECID elaboró Planes de Actuación Sectorial (PAS), documentos que buscaban articular las estrategias, vinculados al III PD: Género en Desarrollo. Tres de ellos fueron complementados en 2016, a través de Documentos Sectoriales de Educación, Género y Salud.

La Estrategia de "Género en Desarrollo" de la Cooperación Española, se elabora en cumplimiento del Plan Director 2005-2008 y como vehículo para aplicar la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad también en las políticas de desarrollo. Asume la Plataforma de Beijing como su carta de navegación, pero, además, es una estrategia feminista, que muestra que la teoría de género y el enfoque Género en Desarrollo (GED) beben de las fuentes del feminismo, tanto como movimiento social y reivindicativo, como en su rica construcción teórica. La Estrategia es, por tanto, un reconocimiento sincero a todas las mujeres del mundo y a los movimientos feministas, que con su ardua y persistente

labor han ido construyendo el desarrollo, reivindicando que los Derechos Humanos también lo son para las mujeres. Hace patente el esfuerzo de las cooperantes españolas, que desde las Oficinas Técnicas de Cooperación (OTC) de la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI) y desde las Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo (ONGD), construyeron de la mano de las organizaciones feministas de Guatemala, Nicaragua o República Dominicana, las primeras experiencias piloto de unidades de género, con pocos recursos, poco respaldo institucional y mucho esfuerzo y compromiso, abriendo puentes que ahora se quieren afianzar entre el movimiento feminista y las políticas de desarrollo. La Estrategia retoma el enfoque de derechos como forma de superar la pobreza y reconoce que el tema de género es un tema de redistribución de poderes, contemplando acciones específicas para el empoderamiento de las mujeres como forma de alcanzar la igualdad formal y real.

FDV se suma a la Estrategia de Género en Desarrollo de la CE y es de obligado cumplimiento la aplicación de las Herramientas para el análisis de género que recoge dicha Estrategia y la Guía de la AECID para la transversalización de género del 2015.

4.-ANALISIS DE CONTEXTO

En el mundo actual la feminización de la pobreza y la discriminación contra las mujeres y las niñas siguen siendo realidades universales y multidimensionales. Pese a los avances alcanzados durante las últimas décadas en la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), la Plataforma de Acción de Beijing o la Resolución 1325 de Naciones Unidas "Mujeres, seguridad y paz"; es preciso recordar en todo momento que la lucha contra la pobreza y la consecución de un desarrollo humano sostenible, en el marco de la eficacia de la ayuda, implican necesariamente promover decididamente la igualdad entre mujeres y hombres.

El análisis diferenciado del respeto a los derechos del hombre y la mujer, es un enfoque que enriquece el diagnóstico de una situación, visualiza inequidades entre hombres y mujeres y abre caminos para su superación.

Si bien en Europa cada vez dan más pasos a la concientización de la igualdad entre el hombre y la mujer, en los países del Sur todavía se trasluce una sociedad donde subsisten diversas formas que frenan el desarrollo de la mujer en campos como el estudio, la formación, el trabajo, la propiedad, etc. En las sociedades occidentales existe un amplio consenso a la hora de señalar que, aunque haya habido un reconocimiento de los derechos de las mujeres ante la ley y que en nuestro país la Constitución haya reconocido que todos y todas somos iguales ante ella, esta afirmación no ha supuesto la consecución de una igualdad real.

A pesar de que se han alcanzado logros importantes, los datos siguen mostrando la persistencia de una situación generalizada de desigualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de los Derechos Humanos, el acceso y control de los recursos y beneficios y los procesos de toma de decisiones.

Según la experiencia los problemas educativos que tienen las mujeres de los países donde desarrollamos nuestras intervenciones se pueden resumir en:

- Elevadas tasas escolares en proporción a los ingresos. Por ello, con frecuencia, en vez de acudir al colegio, muchas niñas pasan la jornada haciendo duros trabajos;
- Mala calidad educativa: Los maestros no tienen la preparación adecuada;
- Instalaciones escolares deficientes, las aulas carecen de las herramientas básicas;
- Costes elevados de matrícula, libros y uniformes, que empeoran la situación de vulnerabilidad de las niñas.
- Los padres de escasos recursos priorizan en general la educación de los varones en la familia. Consideran que las niñas deben atender ante todo el trabajo en el hogar y la ayuda familiar ocupándose de atender a los otros hermanos. Existe la cultura de que la educación de la niña sólo beneficiará a la familia del esposo y no a la propia, piensan que a ellas les basta con cumplir con sus funciones de esposa y madre;
- Embarazo de niñas adolescentes;
- SIDA: En muchos países el SIDA está obligando a las niñas a abandonar el colegio. En algunos casos, las autoridades han obligado a los huérfanos del SIDA a abandonar el colegio, a causa de los prejuicios y estigmas que rodean a la enfermedad,
- Menos oportunidades para las indígenas. El nivel de educación de la mujer indígena es muy inferior al de la mujer no indígena y, además, la brecha de educación entre hombre y mujer indígena es considerablemente más amplia que la de la población no indígena
- Desempleo femenino
- Escasos programas adaptados a lograr la inserción laboral de la mujer
- Políticas inexistentes para facilitar la formación ocupacional de la mujer
- Pobreza femenina
- Estereotipos que refuerzan el rol tradicional de la mujer
- Pocas oportunidades de trabajo para las mujeres por su bajo nivel de escolaridad

- Exclusión del sistema financiero
- No manejo de los recursos económicos
- Programas formativos no adaptados a la realidad y necesidades de las mujeres.

Teniendo en cuenta nuestra área de intervención, FDV ha ha identificado como problemas en los que se espera incidir, en alguna medida, los siguientes:

Desigualdad de la Mujer. La marginación y la situación de desamparo legal, llegando a situaciones de "malos tratos", tanto físico como psicológicos, son consecuencia de las actitudes machistas aún existentes en la sociedad de los países del Sur. En el caso específico de las mujeres, esto se relaciona con sus menores expectativas tanto en el ámbito público (acceso a educación, empleo, etc.) como en el privado (toma de decisiones, falta de autoestima, etc.) que es el tipo de agresión que más afecta a las mujeres. Lo anterior invisibiliza los aportes de las mujeres, por el limitado acceso a educación, trabajo, participación política y en general a la igualdad de oportunidades. La tercera parte de los hogares, es conducido por mujeres, por lo que asumen el papel de Jefe de Hogar, es decir que la mujer se encuentra con frecuencia sola con la responsabilidad de educar a los hijos y ganar los recursos económicos necesarios para su manutención, entre otros. Dans les pays latino-américain, le phénomène des mères célibataires (parfois adolescentes) est devenu très répandu parmi les couches les plus pauvres de la société. Dans ces milieux, les pères n'assument pas leurs responsabilités et il n'existe pas de contrainte réelle pour les y obliger. La conséquence de cette situation est une charge supplémentaire pour les femmes et un appauvrissement accru de leurs conditions de vie.

En otras ocasiones, el reparto de roles dentro de la familia es muy discriminatorio para la mujer. Este tipo de familia imprimirá modelos negativos en la educación de los hijos, traducido de una actitud negativa del padre en aspectos como la agresividad, competitividad extrema, rol dominador... El trabajo frente a estos problemas debe partir tanto de una educación al padre como a los hijos, para evitar que esta secuencia que se convierte en hereditaria siga progresando. Se han identificado en muchos hogares que a las mujeres se les enseña a ser sumisas pasivas y dependientes, acaban sin tener un criterio propio.

Desempleo. Un significativo porcentaje de la población femenina no posee un trabajo remunerado. Por supuesto esta situación afecta especialmente a las mujeres más pobres, principalmente a aquellas que son jefes de familia, quienes tienen serias dificultades para trabajar fuera del hogar porque tienen a su cargo el cuidado de hijos e hijas. "La inserción laboral de los miembros de los hogares se considera como la dimensión primaria en la determinación de las dinámicas de exclusión social".

La situación económica de la mujer se resume en:

Las mujeres gestionan la mayoría de los hogares del mundo, realizando grandes esfuerzos para cubrir las necesidades básicas en su entorno más inmediato.

- Generan constantemente alternativas de lucha contra el hambre contribuyendo a la seguridad alimentaria familiar y de sus comunidades.
- Son además las mayores productoras agrícolas.
- Son cuidadoras de la seguridad física, económica y de la salud de las personas dependientes de ellas.

En cuanto acceso a recursos y derechos económicos y sociales:

- En su relación cotidiana con los recursos naturales, establecen criterios de protección y gestión adecuada de los mismos, basados en principios de ahorro y sostenibilidad de la economía familiar y, a veces, comunitaria.
- Sin embargo, tienen pocas posibilidades de participar en los espacios de toma de decisiones políticas
- sobre protección ambiental y derechos económicos.

- Tienen grandes limitaciones o falta de derechos reconocidos para acceder a la propiedad privada, a la herencia, a la tierra y al control de los recursos, con escaso acceso a créditos y a otros servicios financieros y no financieros.

En el trabajo productivo:

- **Presentan altos niveles de analfabetismo.** La discriminación en el acceso y permanencia a la formación profesional limita sus oportunidades económicas y laborales.
- Discriminación salarial: Reciben, en general, menos salario por igual trabajo que los hombres, con una media de tres cuartas partes menos del que ellos perciben fuera del sector agrario y en condiciones laborales precarias.
- Trabajan más horas que los hombres
- Ejercen dobles y triples jornadas laborales: al tener que compatibilizar el trabajo del hogar y del cuidado familiar, finalizada la jornada laboral reglada.
- Las mujeres acceden a trabajos de tiempo parcial y temporales, están subidas en la precariedad laboral, al ser estos, empleos de menor remuneración, responsabilidad, prestigio y valoración social.
- Ocupan peores puestos que los hombres en todos los países del mundo, según informes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las mujeres ocupan un 14% de los puestos administrativos y de gestión y menos del 6% de los cargos de alta dirección.
- Segregación laboral por sexo: la predeterminación social y cultural machista limita las opciones profesionales y laborales de las mujeres, de tal forma que aquellos trabajos que son considerados "femeninos" vinculados a los servicios, al cuidado, a la salud o a la educación, están peor retribuidos y son subvalorados por el mercado laboral y en la sociedad. Los trabajos destinados a los hombres están mejor pagados, requieren formación técnica reglada, y son valorados socialmente.
- Sufren mayores tasas de desempleo que los hombres, mayor inestabilidad y posibilidades de continuidad en la carrera profesional, por su vinculación al rol reproductor y a las limitaciones y requerimientos que conlleva el cuidado de personas dependientes de ellas.
- Sufren inseguridad, violencia y acoso sexual, relacionados con su posición y condiciones de discriminación y desvalorización social como mujeres y como madres.

En las últimas décadas, las mujeres manifiestan un mayor empeño en entrar en el mercado laboral de manera acelerada, motivadas por el deseo de desarrollarse y la necesidad de generar ingresos propios ante las condiciones de pobreza en la que viven ellas y sus familias. Sin embargo, **la mayoría de las mujeres pobres no cuentan con cualificaciones apropiadas lo que las confina en oficios no cualificados, que les aportan pocos ingresos y que aportan poco valor añadido a la economía o bien, se quedan desempleadas.** La limitación de conocimientos las encierra en una espiral de pobreza que afecta a toda la familia.

Esta falta de cualificaciones afecta también sus capacidades para crear, fortalecer y hacer crecer sus emprendimientos productivos. Muchas mujeres no encuentran trabajo en empresas del sector formal y se lanzan a crear sus propias actividades productivas. Sin embargo, por no contar con conocimientos básicos en temas de gestión, sus microempresas tienden a tener una esperanza de vida muy corta, entre 6 y 18 meses. En la mayoría de los casos, eso no significa que sus proyectos productivos no sean viables, sino que no tienen los conocimientos y destrezas para desempeñarse como empresarias. A menudo, muchos programas de apoyo a las microempresas se limitan a dar acceso al microcrédito. Esta visión es reduccionista, ya que el acceso al crédito sólo es un aspecto de las necesidades de las microempresas

En efecto, la **baja escolaridad de las mujeres, la escasa capacidad técnica unida a la falta de formación en gestión empresarial tiene** como consecuencia que las mujeres se lancen a crear una empresa sin los mínimos conocimientos, recursos y planificación. No dan importancia a realizar las cuentas contables por lo que no saben si un producto está siendo o no rentable, no saben calcular los costos, tomar decisiones para adaptarse al mercado, ni fijar precios...Al carecer de nociones financieras,

se endeudan sin valorar las condiciones de crédito, generando en algunos casos un sobreendeudamiento que les obliga a cerrar el negocio. No poseen una perspectiva de empresa o de negocio. Solo visualizan la oportunidad del momento y no generan relaciones estables de ganar-ganar, encadenamientos productivos que las conviertan en aliados estratégicos para otras empresas. La ausencia de planes de negocios realistas que les permita ir creando un proyecto a largo plazo y la escasa oferta de servicios adaptados a ellas genera una toma de decisiones inconsciente y advocada al fracaso empresarial, al desempleo y pobreza

La incorporación de la mujer en la actividad económica genera una tensión entre sus diferentes responsabilidades, en muchas ocasiones mantener un equilibrio entre su trabajo y su vida privada no es sencillo. Entendemos que se debe tender a facilitar la compatibilidad de ambas esferas para evitar una ruptura de vida. Se debe facilitar los medios como para que la mujer pueda ser madre, educar a sus hijos y que a la vez encuentre un trabajo digno con el que aportar económicamente y desarrollar sus talentos.

Nivel de escolaridad limitado/Falta de oportunidades. Si bien ha habido avances significativos en la mejora de acceso de las niñas a la educación primaria en las últimas dos décadas (pasando del 55% en 2002 al 70% en 2012), aún hoy en día muchas niñas, especialmente aquellas que viven en zonas rurales o contextos vulnerables, siguen estando privadas de este derecho fundamental.

La educación de las niñas y mujeres tiene un fuerte impacto en el desarrollo de las sociedades. Está comprobado que el avance en la educación de las mujeres durante los últimos 40 años ha salvado 4 millones de muertes infantiles. Una madre que sabe leer, con conocimientos básicos sobre nutrición, salud e higiene, tiene 50% más de posibilidades de que su hijo o hija sobreviva después de los 5 años de edad. La educación de niñas y mujeres supone transformar sus vidas e impulsar el desarrollo de las sociedades en las que viven, permitiéndoles salir de la pobreza, reducir la mortalidad infantil y favorecer el crecimiento económico. En África Subsahariana invertir en educación de las niñas podría impulsar la producción agrícola de la zona en un 25%. La transformación de sus vidas supone una mejorara de su salud y de la de sus familias, de saber cuáles son sus derechos, de tener oportunidad de acceder a un empleo digno y bien remunerado, de tener derecho a decidir contraer matrimonio o, cómo y cuándo ser madres.

Es un hecho, que en los países donde trabajamos los niveles de escolaridad en la población femenina son muy débiles. Los principales factores por los que la niña y la joven no continua con sus estudios en el nivel básico son: falta de apoyo de los padres, bien porque no tienen recursos económicos, bien porque no entienden la importancia de la educación; por la visión machista, cuando hay que elegir cuales de los hijos debe continuar los estudios, se prioriza a los varones; por la distancia de los centros educativos; por la necesidad de que las niñas apoyen en las tareas del hogar; por los embarazos jóvenes en la adolescencia (cada vez con más frecuencia en este sector de la población), así como la asunción de su papel de cabeza de familia que limita sus posibilidades de continuar su formación académica. El abandono de las niñas y las jóvenes del sistema escolar para apoyar en los ingresos familiares les ancla en el círculo de pobreza (baja formación- empleos mal remunerados-pobreza individual y familiar).

Esta inequidad se focaliza en las áreas rurales, dos de cada tres mujeres son analfabetas. Son principalmente las mujeres indígenas del área rural quienes están principalmente discriminadas y se les excluye del acceso a la ciudadanía real. Se estima, todavía, que más de unos 30% jóvenes pasan a la vida adulta sin saber leer y escribir, lo que limita sus posibilidades de realización personal. Esto les obliga a buscar empleos en el sector agrícola o informal y no tienen acceso a la mayoría de los servicios básicos ni pueden comprender por sí mismas los derechos sociales y políticos que la legislación les otorga.



En los países donde FDV desarrolla su misión, las estadísticas arrojan los siguientes datos: solamente 49% tienen un empleo (contra 88,3% para los hombres). El 75% de mujeres mayores de 10 años trabajan en la informalidad (70% en microempresas). De la población que trabaja por cuenta propia el 41% son mujeres, el 54% en el área rural. Aun así, el colectivo de mujeres no se encuentra atendido eficazmente por los sistemas de asistencia, educativos, crediticios y atención empresarial estatales ni por las políticas públicas de género. En efecto, la condición económica de la mujer se caracteriza principalmente por un muy bajo nivel de escolaridad, una fuerte discriminación, violencias intrafamiliares, inequidad laboral y un acceso al mercado financiero muy limitado. Esta situación nos ha impulsado a centrarnos especialmente en **las mujeres**, que han estado excluidas históricamente de los beneficios del desarrollo.

5-. VISION DE FDV

FDV se ha comprometido en su estrategia **impulsar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**, para ello se decidieron unas directrices destinadas a mejorar la integración de la igualdad de derechos entre los hombres y mujeres y reforzar su papel en nuestra política de cooperación al desarrollo.

FDV parte del convencimiento de que el desarrollo social y económico de un país pasa en la actualidad por un equilibrio en la participación de hombres y mujeres en todas las esferas.

FDV propone acciones concretas en los ámbitos de los países en desarrollo en los que tenemos presencia, en los que esta desigualdad es mayor. Efectivamente, existe una brecha entre las normativas sobre Derechos Humanos que han ratificado la mayoría de los países y el ejercicio y respeto real de los derechos humanos y las libertades de las personas en los países en vías de desarrollo donde FDV ha centrado su estrategia. Las mujeres no gozan de los derechos que les corresponden, ni existen instituciones eficaces que velen por que se respeten y se protejan. Es ahí, donde las organizaciones de la sociedad civil debemos jugar nuestro rol e impulsar un desarrollo de las personas basado en el enfoque de derechos.

Para que la igualdad formal sea efectiva y se convierta en igualdad real, desde las instituciones se deben desarrollar medidas y poner en marcha mecanismos y recursos que promuevan e impulsen en nuestra sociedad el desarrollo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El objetivo de la igualdad de oportunidades es que las mujeres tengan los mismos derechos que los hombres y puedan ejercerlos en la práctica. Las políticas destinadas a conseguirlo se han denominado "políticas de igualdad de oportunidades".

Las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tienen como finalidad garantizar que las mujeres y los hombres puedan participar de forma igualitaria en todas las esferas de la vida económica, política, social, de toma de decisiones, y en todas las actividades ya sean educativas, de formación, de empleo...

La igualdad de oportunidades es un factor crucial para el desarrollo sostenible, especialmente en los ámbitos en los que dicha desigualdad es mayor en los países en desarrollo, es decir:

- **El empleo y las actividades económicas**, ya que la mayoría de las mujeres trabajan en sectores informales con una productividad y una renta bajas, en condiciones laborales difíciles y con una protección social limitada o inexistente;
- **La gobernanza**, ya que, en varios países, se marginaliza a las mujeres en la toma de decisiones; con el fin de proteger los derechos fundamentales de las mujeres la igualdad de los derechos de ambos sexos debe aplicarse efectivamente;
- **El acceso a la educación**, ámbito en el que tanto niños como niñas reciben obstáculos al desarrollo de la misma, la mujer está vinculada, en particular, a las tareas domésticas diarias.

Objetivos de la estrategia

El primer objetivo de la estrategia es el de mejorar la eficacia de la integración de las cuestiones relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres.

El segundo objetivo consiste en orientar las diferentes acciones específicas de los países en los que tenemos presencia para favorecer la capacitación de la mujer y lograr la integración económica y social en su entorno.

FDV ha identificado, en particular, los siguientes ámbitos de actuación:

- **El empleo y las actividades económicas**, en particular, la promoción de la capacitación económica y social de la mujer, así como la de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo.
- **La educación** y, en particular, el acceso a la educación.

Aunque, el concepto de desarrollo ha estado tradicionalmente asociado a la satisfacción de las necesidades básicas a través de la producción de bienes materiales, a la mejora de condiciones de vida a partir del logro de una racionalidad. Sin embargo, la propuesta que buscamos es más integral. Enfatizamos la necesidad de la búsqueda del desarrollo humano optando por el ser humano, no sólo por los bienes y servicios a los que debe de tener acceso. Desde esta perspectiva, el desarrollo es visto como un proceso de expansión de capacidades humanas, individuales y colectivas, orientando a satisfacer las necesidades humanas fundamentales, presentes en todas las culturas tales como: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad, y libertad la disponibilidad y acceso a los bienes y servicios son aspectos valorados en términos principalmente instrumentales o como objetivos intermedios.

El objetivo último del desarrollo en este enfoque es más bien el enriquecimiento de la vida humana que no esté tan estrechamente ligado al crecimiento económico, aunque éste sea un factor importante para lograrlo. El acento, entonces, está puesto en lo que la gente puede “hacer y ser” y no en lo que puede “tener”. El reto hoy consiste en que los agentes del desarrollo y todos/as aquellos/as que trabajan en las disciplinas políticas, económicas y sociales en general, seamos capaces de centrar nuestra atención en las necesidades humanas para orientar nuestras acciones. Una política de desarrollo dirigida hacia la satisfacción de necesidades humanas, entendida en un sentido amplio, trasciende la racionalidad económica convencional porque compromete al ser humano en su totalidad.

Destacamos algunos **retos** persisten por cuanto se refiere a:

- La consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).
- La presencia de obstáculos de carácter social y cultural, vinculados a las estructuras sociales tradicionales que no favorecen el acceso atendiendo a las capacidades atendiendo más bien a una tradición;
- Mejora de la eficacia de la integración en la igualdad entre el hombre y la mujer.

6.- LOGICA DE INTERVENCION

Teniendo en cuenta la visión, misión, el contexto y la realidad donde se desarrollan los proyectos, FDV decide aplicar el concepto de equidad en los diferentes programas para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; lo que se traduce en la creación de igualdad de oportunidades y el desarrollo de capacidades básicas; es decir dar a cada cual lo que le pertenece reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano sin que pueda prevalecer discriminación alguna por el lugar de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.

Teniendo en cuenta la multitud de países y culturas diferentes donde actúa FDV, el hecho que trabaja a través de entidades locales con su propia estrategia de género y de un variado perfil institucional y que los sectores de intervención son la formación profesional, educación para el trabajo y los servicios para el fortalecimiento de las empresas, se decidió definir los componentes que deberían contemplarse en cada proyecto y concretar cuáles son los resultados que se quieren alcanzar.



Concretamente estos son los aspectos que se impulsan en los proyectos:

AUTOESTIMA. Todos los programas apoyados por FDV buscan transversalmente mejorar la autoestima de los beneficiarios, especialmente de las mujeres. La pobreza consume tanta energía mental que quienes la padecen tienen poca capacidad intelectual para concentrarse en otros aspectos de la vida cotidiana. Por ello, mejorar la percepción de ellas mismas, reforzar su "autoafirmación" tiene efectos positivos en su desarrollo, porque ellas asumen el rol protagónico de sus vidas y se sienten capaces de trabajar para cambiar la situación.

La construcción de una conducta activa por parte de la mujer implica un proceso mediante el cual ésta adquiere el control sobre su ambiente (personal, familiar y social), comprendiendo su lugar, el de los demás y reconociendo sus potencialidades.

DESARROLLO COMPETENCIAS EDUCATIVAS Y LABORALES DE LAS MUJERES. La educación y la formación son un derecho fundamental de todas las personas. Una persona formada tiene muchas más posibilidades para defender sus derechos y promover su progreso y el de su entorno. Esto es especialmente cierto en el caso de las mujeres. Tradicionalmente marginalizadas en muchos países, el acceso a un empleo para ellas supone la conquista de un nuevo estatus social y refuerza su papel dentro de la familia y la comunidad. Garantizar el derecho al empleo, es fundamental para:

Expandir su propia personalidad, y su autonomía
Cubrir sus necesidades básicas
Contribuir al progreso de la comunidad y de su país.

Por ello, FDV desarrolla su estrategia en estos tres campos:

- **Educación general y comunitaria:** la mejora de las condiciones de vida no se adquiere automáticamente a medida que aumenta el ingreso. También se requiere capacitación para mejorar el comportamiento (higiene, nutrición, saneamiento) y actitudes (solidaridad, participación ciudadana, desarrollo comunitario).

- **Educación primaria y secundaria:** se trata de programas de becas para que las niñas y las jóvenes no se vean obligadas a abandonar los estudios por motivos económicos y programas que garanticen el acceso a una educación de calidad.
- **Formación técnica y profesional:** son programas específicos para aprender o mejorar la práctica de un oficio. Un resultado concreto de esta formación es la capacidad de obtener empleo (a menudo en la economía informal) y el aumento de los ingresos;
- **Formación emprendimiento y a los microempresarios:** la mayoría de los pobres de los países del Sur deben emplearse por cuenta propia porque no hay suficientes empresas capaces de integrarlos en los circuitos económicos formales. Todos nuestros proyectos deben tener esto en cuenta y algunos de nuestros socios se han convertido en expertos en el campo de la formación específica para microempresarios.

INSERCIÓN LABORAL DE LA MUJER. FDV pretende fortalecer la participación y protagonismo de las mujeres en las actividades económicas, así como en los procesos de toma de decisiones dentro de las comunidades. FDV busca como resultado de su acción que las mujeres o bien encuentren empleo por cuenta ajena, o bien por cuenta propia, para que generen sus propios ingresos y puedan ser independientes.

De hecho, la adquisición de habilidades y el acceso a un trabajo son las principales formas de integración en la sociedad y la mejora de las condiciones de vida.

El aumento en los ingresos de las mujeres produce automáticamente una mejora en las condiciones de vida de la familia (higiene, alimentación, educación) porque aportan todos sus ingresos al hogar. La mayoría de las mujeres en los países en desarrollo tienen que autoemplearse: aprender un oficio y promover una microempresa son las únicas formas válidas de enfrentar

Por ello, centra su atención en ofrecer formaciones técnicas y empresariales en igualdad de oportunidades con respecto a sus compañeros, dándoles acompañamiento y abriendo un espacio donde puedan aprender y mejorar sus conocimientos. Con este proceso, se instaurarán prácticas positivas hacia las mujeres, logrando su plena participación en la toma de decisiones.

Para aquellas, que deciden generar su propio negocio o ya lo tienen, se ofrece:

- **Capacitación empresarial:** la mayoría de las mujeres pobres en los países del sur tienen que autoemplearse porque no hay suficientes compañías que puedan integrarlas en los canales económicos formales. Todos nuestros proyectos deben tener esto en cuenta y algunos de nuestros socios se han convertido en expertos en el campo de la capacitación específica para microempresarios.

- **Desarrollo de programas de apoyo para microempresarias;** ofrece un servicio muy completo a microempresarias (crédito, asistencia, capacitación muy extensa y continua, etc.) pero muy costoso. Estos programas no se autofinancian y, como resultado, son muy limitados y tienden a desaparecer cuando los financiadores cambian las prioridades. Este servicio consta de dos componentes principales:

- Entrenamiento y MicroMBA;
- Asistencia técnica - Micro-consultoría.

- **Ofrezca solo un servicio financiero adaptado a las mujeres pobres,** que es la tendencia más importante en el mundo de las micro finanzas. Este enfoque facilita la autofinanciación de acciones y llega a un gran número de personas. Sin embargo, la capacitación y asistencia técnica a los beneficiarios es extremadamente limitada. En este caso, la mayoría de los "microprestatarios" obtienen solo un "microdesarrollo" porque carecen de las habilidades y los conocimientos necesarios para el desarrollo de su microempresa.

7-. TRANSVERSALIZACIÓN

FDV decide establecer un proceso en que se valore las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas educativas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad.

Ello conlleva la integración de la perspectiva de igualdad y del análisis en todas las etapas de diseño, ejecución y evaluación de proyectos y programas.

El personal de FDV tendrá en cuenta las siguientes herramientas para analizar en las diferentes fases del ciclo del proyecto.

Es de obligado cumplimiento el uso la Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género.

FASE DE ANÁLISIS TODOS LOS PROYECTOS

| FASES DE ANÁLISIS | OBJETO | SUGERENCIAS |
|--|--|---|
| <p>ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN</p> | <p>Identifica todos los grupos que, de alguna manera, son parte interesada en el área de actuación del proyecto y pueden verse afectados por ella.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1.- Desagregar por sexo los grupos implicados (diversidad de intereses). 2.- Determinar si las mujeres constituyen un grupo implicado en sí mismo, con intereses y necesidades comunes; o bien, realizar el análisis en subgrupos en función de otras categorías de análisis (edad, etnia, clase, etc.). 3.- Identificar el tipo de grupo que constituyen las mujeres (diversidad de agendas e intereses y distinto nivel de influencia en el contexto). 4.- Identificar implicados-as cuyos intereses de género no han sido explicitados. 5.- Reflejar la existencia o no de canales operativos de participación para la articulación de intereses de género o de intereses propios de las mujeres. 6.- Asegurar una representación equilibrada de intereses de mujeres y de hombres. 7.- Valorar la receptividad y el conocimiento de cada implicado-a en relación a cuestiones de género (actores amigos-as; actores conflictivos-as). |
| <p>ANÁLISIS DE PROBLEMAS</p> | <p>Identifica los principales aspectos negativos y obstáculos que una determinada situación plantea a los grupos implicados. Los organiza en una relación de causa – efecto.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1.- Especificar lo más posible los problemas en relación a mujeres y a hombres. 2.- Tener en cuenta que la división sexual del trabajo en una comunidad influye en la visión de los problemas que puedan tener mujeres y hombres. 3.- Para definir un problema tener en cuenta: <ul style="list-style-type: none"> -> quién se ve afectado-a más directamente por éste -> cómo ven las mujeres este problema -> por qué es éste un problema para las mujeres -> las <u>causas</u> de un problema pueden ser diferentes para mujeres y hombres 4.- Definir el problema focal desde la Perspectiva de Género 5.- Ampliar la representación de mujeres en los espacios de talleres para elaborar el árbol 6.- Desarrollar talleres exclusivamente con mujeres |

| | | |
|--|--|---|
| <p>ANÁLISIS DE OBJETIVOS</p> | <p>Transforma la situación negativa en una futura situación positiva a partir de objetivos organizados conforme a una relación medio-fin.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1.- Comprobar que los grupos beneficiarios de los objetivos estén suficientemente especificados en el árbol construido. 2.- Reformular algunos objetivos para que las mejoras y los beneficios de mujeres y de hombres consten por separado (cuando sean de distinta naturaleza o bien cuando su consecución pueda responder a estrategias diferenciadas). 3.- Asegurar que la formulación de los objetivos responden a posibilidades y circunstancias diferentes entre mujeres y hombres. |
| <p>ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS</p> | <p>Identifica las diversas estrategias de actuación para la consecución de un objetivo y selecciona la más adecuada.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1.- Tener en cuenta la viabilidad de la intervención. 2.- Tener en cuenta los intereses manifestados por los-as participantes. 3.- Tener en cuenta las políticas y las orientaciones futuras de agencias/ONG contrapartes. 4.- Otorgar mayor peso a los criterios relacionados con la igualdad entre los hombres y las mujeres. 5.- Comprobar que los grupos beneficiarios están identificados de forma desagregada. 6.- Comprobar que los objetivos reflejan intereses y necesidades de las mujeres y de los hombres. 7.- Tener en cuenta y propiciar el debate con los grupos conflictivos en aquellos aspectos que impliquen cambios en el status y los roles de éstos. 8.- Garantizar que las mujeres estén presentes –en igualdad de condiciones- en la toma de decisiones respecto a la estrategia de desarrollo seleccionada. |

FASE DE ELABORACIÓN DE LA MATRIZ DE PLANIFICACIÓN TODOS LOS PROYECTOS

| ASPECTOS DE LA MPP | SUGERENCIAS | PREGUNTAS CLAVE PARA EL ANÁLISIS DE LA MPP |
|---------------------------------|--|--|
| OBJETIVO GENERAL | Debe responder a las necesidades estratégicas y mencionar explícitamente su contribución a la mejora de la situación de las mujeres. | 1.- Se refiere el OG explícitamente a mujeres y hombres. 2.- Incluye el OG beneficios para mujeres y para hombres. |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Debe estar suficientemente definido en relación a mujeres y a hombres. | 1.- Está el OE suficientemente definido en relación a mujeres y a hombres. |
| RESULTADOS Y ACTIVIDADES | Deben ser identificados con el fin de asegurar la participación activa de las mujeres en el proyecto y la cobertura de sus necesidades prácticas. | 1.- Se están teniendo en cuenta, para la distribución de los beneficios, los roles y responsabilidades. 2.- Benefician los Resultados tanto a hombres como a mujeres. 3.- Se tienen en cuenta las relaciones de género al planificar las actividades. 4.- Participan las mujeres como actoras y decisoras suficientemente visibles. |
| INDICADORES | Deben desagregarse por sexo para mostrar la producción de los resultados y la consecución de los objetivos en relación a las mujeres y a los hombres. Además, identificar indicadores de género para poder evaluar el impacto. | 1.- Permiten los Indicadores medir el progreso del OG, del OE y de los Resultados tanto en relación a las mujeres como a los hombres. 2.- Se incluye algún Indicador que permita medir el impacto de género del OG, del OE y de los Resultados. |

| | | |
|--|--|--|
| <p>FACTORES EXTERNOS (HIPÓTESIS)</p> | <p>Los factores externos que afectan a la igualdad entre hombres y mujeres deben ser identificados como una parte importante de las hipótesis que afectan al proyecto. Algunos factores externos pueden ser letales o bien tener consecuencias distintas para mujeres y para hombres.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1.- Cuáles son los Factores Externos necesarios para garantizar la sostenibilidad del impacto positivo del OG y del OE. 2.- Cuáles son los Factores Externos necesarios para que los Resultados del proyecto beneficien a las mujeres. 3.- Cuáles son los Factores Externos necesarios para asegurar la participación continuada de las mujeres en el proyecto. |
| <p>RECURSOS E INSUMOS (PRESUPUESTO)</p> | <p>Los recursos e insumos deben ser accesibles tanto para mujeres como para hombres.</p> <p>Debe analizarse qué parte de los insumos y recursos beneficiará a las mujeres y qué parte a los hombres. Los recursos de potenciación de género deben estar adecuadamente presupuestados.</p> <p>Los insumos aportados por las mujeres deben de estar suficientemente visibilizados con el fin de evitar la subvalorización del aporte de éstas.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1.- Se visibilizan las contribuciones de las mujeres y de los hombres al proyecto. 2.- Tienen las mujeres acceso y control sobre los recursos del proyecto. 3.- Se han presupuestado adecuadamente las estrategias para favorecer la participación de las mujeres y su acceso igual a los beneficios del proyecto. 4.- Está claro qué porcentaje del presupuesto total beneficiará directamente a mujeres y a hombres. 5.- Se ha tenido en cuenta en la contratación de personal que este tiene habilidades para comunicarse con las mujeres y para adaptarse a sus necesidades. |

| FASES DEL CICLO | PREGUNTAS EN EL CICLO DEL PROYECTO |
|---|---|
| IDENTIFICACIÓN - FORMULACIÓN | <ol style="list-style-type: none"> 1.- Se refieren los objetivos del proyecto explícitamente a mujeres y hombres (necesidades prácticas/estratégicas). 2.- Describen los documentos del proyecto la aplicación de estrategias de consulta y participación. 3.- Se ha considerado la división sexual del trabajo prevaleciente en la comunidad. 4.- Se ha considerado quién tiene acceso y control a los recursos de la comunidad (y del proyecto). 5.- Se ha identificado a beneficiarios-as del proyecto (datos desagregados). 6.- Se han considerado los diversos factores de influencia sobre la participación de hombres y mujeres. 7.- La agencia/ONG contraparte comparte la visión de promover la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres. 8.- Cómo afectarán las actividades al status social y a la toma de decisiones de las mujeres (calidad de participación). 9.- Se han previsto mecanismos/indicadores para realizar el seguimiento del impacto del proyecto en las mujeres. 10.- Son adecuados los recursos del proyecto para prestar servicios y promover oportunidades a mujeres y hombres. |
| EJECUCIÓN - SEGUIMIENTO | <ol style="list-style-type: none"> 1.- Se han previsto estrategias y objetivos para promover la igualdad de oportunidades y beneficios del proyecto. 2.- Existen mecanismos de seguimiento del cambio producido en las mujeres. 3.- Están participando mujeres y hombres en las actividades del proyecto: cómo y en calidad de qué. 4.- Han aparecido limitaciones en la ejecución del proyecto que impidan la participación equitativa de mujeres y hombres en la distribución de los recursos y los beneficios del proyecto. 5.- La agencia/ONG contraparte tiene capacidad para implementar proyectos que promueven la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres 6.- Está el proyecto afectando adversamente a mujeres y/o hombres. 7.- Cómo está afectando la participación de las mujeres a las relaciones y roles de mujeres y hombres. 8.- Siguen siendo válidas las presunciones e informaciones sobre las características, necesidades e intereses de mujeres y de hombres. 9.- Se han previsto mecanismos/indicadores para realizar el seguimiento del impacto del proyecto en las mujeres. 10.- Son adecuados los medios del proyecto para prestar servicios y promover oportunidades a mujeres y hombres. |
| | <ol style="list-style-type: none"> 1.- Ha conseguido el proyecto promover mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 2.- Han resultado perjudicadas las mujeres por el proyecto (división del trabajo/acceso y control de los recursos). 3.- Ha mejorado la posición de las mujeres como resultado del proyecto (necesidades prácticas y estratégicas, postura de los |

EVALUACIÓN

hombres y sostenibilidad de los cambios).

4.- La agencia/ONG contraparte ha fortalecido su capacidad para llevar a cabo proyectos con género integrado.

5.- Han sido los recursos de género suficientes para promover la integración de las mujeres en el proyecto.

6.- Se han encontrado obstáculos para integrar a las mujeres en el proyecto (identificación previa).

7.- Se identificaron estrategias y objetivos para asegurar que el enfoque de género estuviera integrado efectivamente.

8.- Incluye la evaluación recomendaciones sobre cómo fortalecer la participación de las mujeres en el sector.

9.- Incluye la evaluación recomendaciones sobre cómo promover una más equitativa distribución de beneficios en el sector del proyecto.

Check-list proyectos de inserción laboral y desarrollo económico.

| | |
|--|--|
| IDENTIFICACIÓN Y PARTICIPACIÓN | <p>¿Se ha realizado un análisis de género del contexto, donde se tenga en cuenta de forma diferenciada (hombres/mujeres):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Empleo: economía formal - informal, jornada parcial - total, trabajo indefinido - temporal, brecha salarial. - Impacto del marco jurídico y administrativo. - Puesto que ocupan en entidades relacionadas con el empleo. - Tiempo de trabajo remunerado y no remunerado. <p>¿Se ha consultado y tenido en cuenta a las mujeres, ONG o asociaciones de mujeres para el diseño del proyecto?</p> |
| OBJETIVOS E INDICADORES | <p>¿Promueven los objetivos la igualdad de oportunidades en el acceso a servicios del proyecto (crédito, empleo, formación,)?</p> <p>¿Existe algún objetivo que de forma específica se refiera al empoderamiento de las mujeres?</p> <p>¿Los indicadores pueden medir el impacto que el proyecto ha tenido en la disminución de la desigualdad entre los hombres y mujeres y están desagregados por sexo, localización y edad?</p> |
| RESULTADOS E IMPACTOS | <p>En el largo plazo, ¿tendrá el proyecto un impacto positivo en la situación socioeconómica y la autonomía de las mujeres?</p> <p>¿Se prevén acuerdos con entidades públicas y privadas para incidir en la modificación o incorporación de normas discriminatorias - positivas para la mujer en el ámbito laboral?</p> |
| ESTRATEGIA DE EJECUCIÓN Y ACTIVIDADES | <p>¿Hay acciones positivas que enfrenten obstáculos específicos, promuevan la igualdad y visibilicen el trabajo de las mujeres?</p> <p>¿Se promueve la formación y empleabilidad de las mujeres?</p> <p>¿Se fomenta que las mujeres accedan a empleos más rentables?</p> <p>¿Se facilita que las mujeres conserven su trabajo (flexibilidad de horarios, trabajar a distancia, formación,)?</p> <p>¿Se promueven lugares de trabajo más seguros para las trabajadoras?</p> <p>¿Hay actividades para sensibilizar sobre derechos económicos, sociales y culturales de las mujeres e igualdad entre hombres y mujeres?</p> <p>¿Se promueve el autoempleo y la creación de empresas que contribuyan a la incorporación de las mujeres al mundo laboral?</p> |
| PRESUPUESTO | <p>¿Existe presupuesto concreto y adecuado para actividades específicas para las mujeres en el proyecto?</p> |

Check-list para proyectos educación y formación técnica.

| | |
|--|---|
| IDENTIFICACIÓN Y PARTICIPACIÓN | ¿Se ha realizado algún estudio específico en materia de educación para valorar las desigualdades entre los hombres y las mujeres? ¿Contempla el proyecto la disponibilidad de tiempo (trabajo productivo y reproductivo) de las mujeres para su participación en el proyecto? |
| OBJETIVOS E INDICADORES | ¿Promueven los objetivos del proyecto la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación (primaria, secundaria, universitaria, formación profesional)? ¿Existe algún objetivo que de forma específica se refiera al empoderamiento de las mujeres? ¿Los indicadores pueden medir el impacto que el proyecto de educación ha tenido en la disminución de la desigualdad entre hombres y mujeres y están desagregados por sexo, localización y edad? |
| RESULTADOS E IMPACTOS | ¿Los resultados del proyecto son coherentes con las necesidades educativas de las mujeres? ¿Ha contribuido el proyecto a incrementar el número de mujeres en puestos de decisión en las estructuras educativas del país, región o comunidad? |
| ESTRATEGIA DE EJECUCIÓN Y ACTIVIDADES | ¿Se ha diseñado una estrategia de implementación que minimice los factores (sociales, culturales, económicos) que dificultan el acceso de las mujeres y las niñas a la educación? ¿Promueve el proyecto la educación no sexista? ¿Contempla el proyecto la participación de las mujeres en órganos de gestión y/o dirección en los centros educativos? ¿Incluye el proyecto actividades formativas específicas para mejorar la participación de las mujeres a los/as para profesores/as? |
| PRESUPUESTO | ¿Existe presupuesto concreto y adecuado para actividades específicas para las mujeres en el proyecto? |