

# FICHAS DE INDICADORES ONGD



GENERALITAT  
VALENCIANA

Conselleria de Participación,  
Transparencia, Cooperación  
y Calidad Democrática



XARXES  
SANITÀRIES  
SOLIDÀRIES

*Multipliquem salut*



SUBÍNDICE

# Enfoque basado en Derechos Humanos (EBDH)



**Indicador n<sup>o</sup>1****Inclusión de formación sobre derechos humanos en la carrera profesional<sup>1</sup>.****SIGNIFICADO**

La inclusión en la carrera profesional de aspectos formativos relacionados con el enfoque basado en derechos humanos supone la ampliación de las competencias de las y los trabajadores para su incorporación en todas sus tareas. Naciones Unidas define el EBDH como “un marco conceptual para el proceso del desarrollo humano que desde el punto de vista normativo está basado en las normas de derechos humanos, y desde el punto de vista operacional está orientado a la protección de los mismos. Su propósito es analizar las desigualdades que se encuentran en el centro de los problemas de desarrollo y corregir prácticas discriminatorias y el injusto reparto del poder que obstaculizan el progreso en materia de desarrollo<sup>2</sup>”.

La función de la cooperación al desarrollo, desde el EBDH, es la de fortalecer las capacidades de las personas para exigir el cumplimiento de sus derechos, y al mismo tiempo fortalecer las capacidades de las instituciones para que cumplan con sus obligaciones de respetar, proteger y garantizar los derechos de las personas<sup>3</sup>. El trabajo en paralelo con los dos tipos de titulares se ha demostrado que puede ser compatible y sinérgico<sup>4</sup>.

El EBDH comporta la necesidad de cambios para crear una nueva cultura de derechos en el seno de las organizaciones. El cambio no sólo es colectivo y personal. Esta transformación requiere de un sentimiento de vinculación con la defensa de los derechos, incluyendo nuevas visiones, valores y normas, que pueden generar debates en el seno de las organizaciones. Este conjunto de comportamientos, sentimientos y normas debe ser redefinido y adaptado al contexto y cultura donde se

---

<sup>1</sup> Se entiende por carrera profesional el derecho de los/as profesionales a progresar de manera individualizada como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia en el desempeño de sus tareas y cumplimiento de los objetivos de la organización en la cual prestan servicios.

<sup>2</sup> Naciones Unidas, Preguntas frecuentes sobre el enfoque de derechos humanos en la cooperación para el desarrollo, Nueva York, Ginebra, 2006, p. 15.

<sup>3</sup> IDHC (2014). Derechos Humanos y Desarrollo. El enfoque basado en derechos humanos en la cooperación al desarrollo.

<sup>4</sup> Masferrer, M., Orenge, J. y Palacios, A. (2018). La aplicación del enfoque de género y basado en derechos humanos (EGyBDH) en la cooperación para el desarrollo. Guía práctica. Institut de Drets Humans de Catalunya.

opera, por lo que es importante generar procesos participativos tanto en el interior de la organización como con las entidades socias.

## PROCESO DE MEDICIÓN

**1** Comprobar la realización de formación anual en derechos humanos vinculado a la tarea profesional. Será considerada formación la relacionada con los derechos humanos en general (carta, principios, tratados, instrumentos universales, etc.), los enfoques basados en derechos humanos (EBDH), aplicación práctica sobre EBDH en la cooperación internacional, normativa internacional, educación para el desarrollo y la ciudadanía global, etc. Se considerará tanto la formación externa como la interna.

**2** Asignar la puntuación correspondiente:

- Se realiza formación anual en DDHH: 1.
- No se realiza formación anual en DDHH: 0.

**FRECUENCIA DE MEDICIÓN** Anual

## FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Plan de formación de la entidad.
- Cursos realizados por el personal laboral.

**RELACIÓN** Directa

**UNIDAD** Adimensional

**VALOR** [0-1]

## ODS



## Indicador n<sup>o</sup>2

### Inclusión de una línea estratégica de trabajo específica para la defensa de los derechos humanos<sup>5</sup>.

#### SIGNIFICADO

La incorporación del EBDH en la práctica del desarrollo se encuentra todavía en una etapa incipiente y parcial. En muchos casos, se ha limitado a la apropiación del discurso de los derechos sin que realmente se haya producido un cambio sustancial en las creencias y acciones de las personas vinculadas. Sin embargo, la aplicación de los derechos tiene profundas implicaciones en la planificación y gestión de programas, proyectos y acciones, a nivel institucional, en relación con la política de socios/as y entidades aliadas, la organización y gestión interna o en aspectos estratégicos<sup>6</sup>.

Considerar el EBDH en la planificación estratégica, supone dejar de considerar las acciones de desarrollo como un fin en sí mismo para hacerlas parte de una estrategia de incidencia política, donde la finalidad sea la promoción y la garantía de los derechos de las personas. Además, es necesario adoptar un planteamiento holístico e integral, tratando de interconectar los derechos de manera que éstos se refuercen mutuamente.

La asunción del EBDH puede suponer un cambio en el rol de las organizaciones, transformando el rol tradicional de asistencia o provisión de servicios con el de incidencia política, donde las acciones tengan por finalidad poner en evidencia las causas estructurales de la vulneración de los derechos.

Dado que el EBDH es un enfoque político, puede suponer para algunas organizaciones la necesidad de clarificar su identidad, posicionamientos y visión estraté-

---

<sup>5</sup> **"Planificación estratégica:** proceso que permite a una organización definir su misión, describir su entorno, identificar sus principales claves estratégicas y elaborar planes de actuación". **Plan estratégico:** se utiliza para dar la orientación de la organización en un periodo de tiempo, de forma que suele estar formado por un conjunto de decisiones de gestión que se centran en lo que hará la empresa para alcanzar el éxito y la forma en que lo hará". Plataforma de Voluntariat Social de la Comunitat Valenciana (2009). Guía para la elaboración e implementación del plan estratégico y plan de gestión en entidades no lucrativas de acción social con voluntari@s.

<sup>6</sup> IDHC (2014). Derechos Humanos y Desarrollo. El enfoque basado en derechos humanos en la cooperación al desarrollo-EBDH. Serie derechos humanos emergentes N° 8.

gica, de acuerdo con su posición como titular de responsabilidades. Comporta una toma de conciencia política, lo que se traduce en una mayor movilización y organización para la incidencia.

Además, la asunción de un EBDH puede llevar implícito analizar e implementar cuestiones más profundas que trascienden al ciclo del proyecto, como son: la rendición de cuentas y la transparencia de información ante la base social, los/las titulares de derechos, organizaciones socias y también internamente; la importancia de la participación y el seguimiento participativo de los impactos incluyendo a los/las titulares de derechos implicados; un cambio en los mecanismos formales e informales en la toma de decisiones; la reflexión crítica y el aprendizaje en el seno de las organizaciones.

Finalmente, el EBDH implica el trabajo en red y la construcción de alianzas amplias, o la de generar una cultura de derechos en el seno de las organizaciones.

En el presente indicador, se considera la existencia de una línea específica para la defensa de los derechos humanos. Será considerada una línea de trabajo específica de derechos humanos aquella que considere la defensa del conjunto de derechos humanos, en tanto que unos no pueden disfrutarse plenamente sin los otros (son indivisibles e interdependientes). Puede ocurrir que algunas entidades centren su discurso en la defensa de un derecho o conjunto de derechos concreto (la salud, la educación, los derechos de los pueblos indígenas, etc.), como hilo conductor y eje central de su trabajo. Este hecho es compatible con la visión holística de los derechos humanos y su defensa. Además, puede ocurrir que la defensa de los derechos humanos, en lugar de estar presente como línea estratégica, aparezca como un principio ético de la entidad, en la misión, visión y valores.

## PROCESO DE MEDICIÓN

**1** Comprobar la existencia, en la redacción del plan estratégico de la entidad, de una línea específica para la defensa de los derechos humanos, así como en el apartado de “misión, visión y valores”.

**2** Asignar el valor correspondiente.

- Sí, existe una línea específica de trabajo sobre defensa de los derechos humanos en el plan estratégico o en el apartado de misión, visión y valores del plan 1.
- NO, existe línea específica ni tampoco se hace mención a los derechos humanos en la misión, visión y valores del plan estratégico: 0.

**FRECUENCIA DE MEDICIÓN** Anual

### FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Planificación estratégica de la entidad.

**RELACIÓN** Directa

**UNIDAD** Adimensional

**VALOR** [0-1]

### ODS



### OBSERVACIONES

*En el supuesto que se modifique el plan estratégico de la entidad, este indicador deberá ser revisado a la luz del nuevo contenido del plan.*

**Indicador n°3****Mecanismo(s) para denunciar derechos vulnerados del personal laboral.****SIGNIFICADO**

La incorporación del EBDH implica que las organizaciones dispongan de mecanismos concretos y explícitos que denuncien las vulneraciones de derechos a las Administraciones públicas del Estado (titulares de obligaciones). Éstas tienen el deber de respetar, proteger y hacer efectivos los derechos de las personas.

En el ámbito laboral, algunos de los actos que vulneran la dignidad e integridad de las personas son: el acoso sexual, el acoso por identidad o expresión de género u orientación sexual, la discriminación por maternidad, el acoso moral o el mobbing, o delitos de odio por origen nacional, racial, étnico y/o identidad cultural.

La entidad debe disponer de protocolos claros que especifiquen el procedimiento a seguir (solicitud de intervención, procedimiento de revisión médica si procede, presentación de pruebas o testigos, medidas cautelares de urgencia, apertura de expediente sancionador o de información reservada, etc.), el área designada (por ejemplo, la comisión de igualdad, o el responsable de RRHH) y persona responsable, para recibir e investigar las denuncias a este respecto. Además, la entidad debe poner en conocimiento de la administración responsable las vulneraciones de derechos de las/los trabajadoras en el desarrollo de su práctica profesional.

Además, los/as titulares de derechos con los que se trabaja directamente pueden sufrir vulneraciones de sus derechos. Es por ello que las ONGD, como titulares de responsabilidades, deben disponer de mecanismos y personas responsables para denunciar estas vulneraciones, ante las administraciones públicas correspondientes y la sociedad civil.

En el presente indicador hemos valorado la existencia de los tres tipos de protocolos para denunciar derechos vulnerados del personal laboral: acoso laboral, acoso sexual y discriminación racial, étnica y/o cultural.

## PROCESO DE MEDICIÓN

**1** Comprobar la existencia de protocolos de actuación específicos para la denuncia de casos de acoso laboral, acoso sexual y contra el racismo y la xenofobia.

**2** Con respecto a la existencia de protocolos concretos de denuncia de la vulneración de derechos:

- Sí existen protocolos contra el acoso laboral: 0,34.
- Sí, existen protocolos contra el acoso sexual: 0,33.
- Sí, existen protocolos contra el racismo y la xenofobia: 0,33.

**3** Obtener el valor del indicador sumando la puntuación obtenida en el apartado 2)

**FRECUENCIA DE MEDICIÓN** Anual

## FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Existencia de mecanismos o protocolos concretos para la denuncia de la vulneración de derechos.

**RELACIÓN** Directa

**UNIDAD** Adimensional

**VALOR** [0-1]

## ODS



**Indicador n<sup>o</sup>4****Grado de incorporación de terminología de EBDH en la entidad.****SIGNIFICADO**

El enfoque basado en derechos humanos (EBDH) supone una redefinición de los roles de las personas e instituciones y de las relaciones que se establecen entre ellas. De esta manera, la nomenclatura para referirse a ellas también cambia, tal y como se expone a continuación:

- **Titulares de Derechos (TdD):** El ser humano pasa de ser entendido de sujeto con necesidades a ser concebido como sujeto de derechos, con capacidades para ejercerlos. Todos los seres humanos son titulares de derechos. Es sujeto activo de desarrollo, protagonista de los cambios y transformaciones en su comunidad<sup>7</sup>.
- **Titulares de Obligaciones (TdO):** No existen derechos si no hay alguien que tiene obligación sobre ellos. Se consideran titulares de obligaciones todas las instituciones, entidades y organizaciones que forman parte de la estructura del Estado, quien es responsable jurídica y moralmente del cumplimiento y desarrollo efectivo de los derechos humanos.
- **Titulares de Responsabilidades (TdR):** El ser humano no sólo tiene derechos, sino también responsabilidades, por el hecho de formar parte de una sociedad. Son titulares de responsabilidades las familias, la comunidad, las organizaciones sociales, las empresas, tanto nacionales como internacionales y las distintas instituciones formadas por la ciudadanía, que desempeñan un papel en la sociedad.

Esta nueva asunción de roles implica un cambio en las relaciones de poder entre titulares. Este enfoque dota del poder de la exigibilidad de derechos a individuos y comunidades, frente al resto de agentes que deben estar obligados/as a cumplir con sus obligaciones y ser conscientes de sus responsabilidades. La utilización

---

<sup>7</sup>Fernández, A., Borja, C., García, P. y Hidalgo, R. (2010). Guía para la incorporación del enfoque basado en derechos humanos en las intervenciones de cooperación para el desarrollo. ISI Argonauta. Instituto Universitario de Desarrollo y Cooperación de la Universidad Complutense de Madrid.

de esta terminología por parte de las entidades debe plasmarse, por un lado, en los proyectos formulados por la entidad, y por otro en la comunicación en redes sociales y la página web<sup>8</sup>.

Este indicador valora si en la página web y/o redes sociales de la entidad, existen publicaciones relacionadas con los derechos humanos, desde el enfoque señalado.

## PROCESO DE MEDICIÓN

**1** Revisión de las comunicaciones en redes sociales y/o página web de la entidad del último mes. Comprobar la existencia de publicaciones realizadas desde un enfoque de derechos.

**2** Asignar el valor correspondiente.

- Sí se han realizado publicaciones relacionadas con los derechos humanos: 1.
- NO se han realizado publicaciones relacionadas con los derechos humanos: 0.

**FRECUENCIA DE MEDICIÓN** Anual

## FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Estrategia de comunicación en página web y redes sociales.

**RELACIÓN** Directa

**UNIDAD** Adimensional

**VALOR** [0-1]

## ODS



<sup>8</sup> La utilización de la terminología descrita debería utilizarse además en todos los documentos públicos de la entidad: Estatutos, Planificación estratégica, Planes de Igualdad, Planes de Voluntariado, etc. Si bien algunos de estos documentos son revisados con cierta periodicidad, otros -como los Estatutos- no suelen cambiar, lo que hace bastante improbable que incluyan la terminología descrita. Por otro lado, si bien lo ideal es que haya una coherencia en los enfoques de trabajo de los distintos departamentos de las entidades, en la práctica depende en gran medida de la formación de las/los técnicas/os y de la teoría del cambio adoptada en la organización.

Indicador n<sup>o</sup>5

## Participación de titulares de derechos (TdD) en el diseño de los proyectos.

### SIGNIFICADO

Desde el **EBDH**, la participación puede ser entendida como el *“proceso que posibilita una capacidad colectiva permanente para identificar y analizar problemas, formular y planificar visiones y soluciones, movilizar recursos e implementar acciones en todas las áreas necesarias del desarrollo humano sostenible, en el intento de las personas por ganar control sobre los procesos que condicionan sus vidas”*<sup>9</sup>.

Esta noción de participación supera las visiones instrumentales, para considerarla un fin en sí mismo, un derecho y un elemento transformador, capaz de enfrentar y convertir las relaciones desiguales de poder. Además, tiene como objetivo la apropiación de los procesos de desarrollo por parte de las/os interesadas/os, de manera que éstos/as ejerzan control sobre las distintas fases de los proyectos. Esta perspectiva lleva asociada procesos de aprendizaje que permite el desarrollo de valores, actitudes, habilidades y nuevas formas de relacionarse, basadas en el ejercicio dialéctico. La participación, además de un derecho, es esencial para que las intervenciones de desarrollo sean pertinentes y apropiadas, e impacten positivamente en la realidad que se desea transformar.

Desde el **EBDH**, las fases de identificación y diseño de la intervención deben basarse en diagnósticos participativos y procesos consensuados de consulta con los/las titulares de derechos (TdD) y/o de obligaciones (TdO), además del establecimiento de compromisos entre múltiples agentes de diversos ámbitos y niveles de actuación (local, nacional...) <sup>10</sup>. Si bien en la fase de identificación la participación de titulares de derechos y/o de obligaciones será principalmente informativa

<sup>9</sup> Leal, P. y Opp, R. (1998/9). *Participation and development in the age of globalization*. Development Express (7). Citado en Ubeda, Y. y Peris, J. (2014). El almanario: metodología para la gobernanza democrática comunitaria, fortalecimiento de capacidades para el ejercicio de derechos y construcción de ciudadanía activa. Tesina fin de máster. Universitat Politècnica de Valencia. Pg. 7-8.

<sup>10</sup> OACNHD (2006). *Preguntas frecuentes sobre el enfoque de derechos humanos en la cooperación para el desarrollo*. Nueva York y Ginebra: OHCHR. Pg. 26.

y consultiva, en el diseño deben poder participar de la toma de decisiones<sup>11</sup>. En el presente indicador sólo se ha valorado la participación de titulares de derechos en el diseño de la intervención, por considerar el proceso de toma de decisiones más relevante que la sólo consulta.

## PROCESO DE MEDICIÓN

**1** Revisar la línea base o documento de identificación de, al menos, un proyecto por área misional de los últimos 12 meses. Revisar si titulares de derechos han participado en el diseño de la intervención.

**2** Asignar el valor correspondiente:

- Sí, han participado en el diseño de la intervención si al menos se han recogido sus propuestas a través de una reunión, taller o formulario: 1.
- No, no han participado en el diseño: 0.

**FRECUENCIA DE MEDICIÓN** Anual

**FUENTES DE VERIFICACIÓN**

- Documento de identificación de los proyectos.
- Líneas de Base.

**RELACIÓN** Directa

**UNIDAD** Adimensional

**VALOR** [0-1]

**ODS**



<sup>11</sup> Fernández, A., Borja, C., García, P. y Hidalgo, R. (2010). Guía para la incorporación del enfoque basado en derechos humanos en las intervenciones de cooperación para el desarrollo. ISI Argonauta. Instituto Universitario de Desarrollo y Cooperación de la Universidad Complutense de Madrid.

## Rendición de cuentas de los resultados anuales de la entidad.

### SIGNIFICADO

La **rendición de cuentas** es un concepto que se encuentra íntimamente relacionado con la participación, el poder y la ciudadanía, y es uno de los tres elementos que conforman la *accountability*. La *accountability* es un término que hace referencia a la necesidad de hacer que las y los actores sean responsables de sus acciones, como pieza central de las relaciones entre todas las partes implicadas<sup>12</sup>. La *accountability* está constituida por: la rendición de cuentas (esta ficha), la transparencia y la capacidad de dar respuesta o receptividad. La **transparencia**, hace referencia al acceso democrático de la información relevante de la gestión pública por parte de la ciudadanía<sup>13</sup>, mientras que **la receptividad** es la capacidad de Titulares de obligaciones de dar respuesta a las exigencias de derechos de la ciudadanía.

La **rendición de cuentas** se refiere a la relación donde A rinde cuentas a B, o donde A puede sufrir sanciones si su conducta no cumple con las expectativas de B. De esta definición se deducen las dos dimensiones que componen la rendición de cuentas: la *answerability* referida a la obligación de justificar y dar información sobre las acciones; y la *enforceability*, que hace alusión a la capacidad de exigir o hacer cumplir la rendición de cuentas, incluyendo la posibilidad de mecanismos de corrección y penalización.

Las ONGD, en tanto titulares de responsabilidades, deben rendir cuentas a la ciudadanía a través de la auditoría de cuentas anual, de que la gestión económica de los proyectos y procesos que llevan a cabo son correctos. En otras palabras, la auditoría de cuentas es un medio para constatar que la gestión de los recursos económicos se realiza correctamente, de acuerdo con la legislación española, y que no existe ningún tipo de fraude ni malversación económica en la entidad. Su publicación en la página web supone un mecanismo de transparencia.

---

<sup>12</sup> Peris, B., Acebillo, B. y Calabuig, C. (2008). La agenda 21 local como instrumento para la gobernanza democrática local. Avances de investigación (21), Madrid, Fundación Carolina y Centro de estudios de América Latina y la Cooperación Internacional. Pg. 62.

<sup>13</sup> Retolaza, I. (2003). El municipio somos todos: gobernanza participativa y transparencia municipal. Programa de desarrollo integral interdisciplinario y médicos mundi. Pg 69, 71

## PROCESO DE MEDICIÓN

**1** Comprobar en la página web de la entidad si se encuentran publicadas las cuentas anuales de la entidad, y si están auditadas por un organismo de control externo.

**2** Asignar el valor correspondiente:

- Sí, Las cuentas de la entidad están auditadas: 1
- NO, las cuentas de la entidad no están auditadas: 0.

**FRECUENCIA DE MEDICIÓN** Anual

### FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Página web de la entidad
- Cuentas anuales auditadas

**RELACIÓN** Directa

**UNIDAD** Adimensional

**VALOR** [0-1]

### ODS



Indicador n<sup>o</sup>7**Participación de titulares de derechos en la evaluación.****SIGNIFICADO**

La incorporación del EBDH (enfoque basado en Derechos Humanos) tiene implicaciones en la forma de realizar la evaluación de las intervenciones, concretamente, en cómo de participativo es el proceso. En efecto, en la medida en la que se involucren activamente las personas participantes en el proceso de reflexión sobre la experiencia (qué salió bien, qué salió mal y porqué, cómo se puede mejorar) más se consolidará el proceso de aprendizaje colectivo.

**La evaluación** puede ser definida como un proceso sistemático de recogida y análisis de información para alcanzar algunos de los siguientes propósitos<sup>14</sup>:

- 1** comprender y dotar de significado a lo que pasa en una intervención,
- 2** determinar el valor o el mérito de una intervención,
- 3** realizar un ejercicio de responsabilidad a través de una rendición de cuentas pública
- 4** y promocionar la justicia social y la equidad.

Si bien tradicionalmente la evaluación se realizaba con el objeto de justificar técnicamente la intervención ante la entidad financiadora, desde el EBDH se realiza con la intención de dar cuenta de los resultados del proyecto a las personas implicadas en la intervención.

**La evaluación** debe ofrecer un espacio para que titulares de derechos articulen lo que querrían que sucediera, en qué medida esto ha pasado y analizar si se ha producido el cambio que deseaban o no. También supone evaluar los aprendizajes adquiridos por titulares de derechos (TDD) y/o de obligaciones (TDO) (conocimientos, capacidades, competencias, comportamientos, actitudes, etc.)<sup>15</sup>. En el caso de

<sup>14</sup> Masferrer, M., Orenge, J. y Palacios, A. (2018). La aplicación del Enfoque de Género y Basado en los Derechos Humanos (EGyBDH) en la cooperación para el desarrollo. Guía Práctica. Institut de Drets Humans de Catalunya. Pg. 39.

<sup>15</sup> Masferrer, M., Orenge, J. y Palacios, A. (2018). La aplicación del Enfoque de Género y Basado en los Derechos Humanos (EGyBDH) en la cooperación para el desarrollo. Guía práctica. Institut de Drets Humans de Catalunya. Pag 15, 39.

intervenciones de educación para el desarrollo, una evaluación pedagógica paralela a la evaluación final puede ser necesaria, para valorar los cambios más significativos en cuanto a conocimientos y actitudes de las personas participantes. De esta forma, se incorporan a las intervenciones tres aspectos fundamentales del enfoque basado en derechos humanos: la rendición de cuentas, la transparencia y la participación.

Realizar la evaluación desde un enfoque de derechos supone además incorporar los principios, valores y normas de los derechos humanos, trabajar con sus componentes y situarse en un entorno participativo, inclusivo y transparente.

Algunos de los **principios clave por el que deben guiarse las evaluaciones**, de acuerdo a Action Aid<sup>16</sup>, son:

- 1 considerar el conjunto de los derechos humanos y su interdependencia,
- 2 situar en el centro de la evaluación a titulares de derechos,
- 3 valorar el cambio en las relaciones de poder y el incremento de las capacidades para la toma de decisiones,
- 4 valorar si el proyecto ha modificado los patrones de desigualdad,
- 5 evaluar las consecuencias no intencionadas,
- 6 empleo de métodos cualitativos,
- 7 valorar la experimentación y el aprendizaje y
- 8 y comprender las complejidad de las relaciones de causalidad.

Para que un proyecto o intervención pueda ser evaluado, de una manera fiable y creíble, éste debe ser evaluable. Es decir, se requiere de un examen para determinar "si sus objetivos están definidos adecuadamente y si sus resultados pueden ser objeto de verificación"<sup>17</sup>. Para ello, la lógica de la intervención debe haber considerado claramente las cuestiones relacionadas con los derechos humanos, y que reflejen las desigualdades y patrones de discriminación que suponen violaciones circunstanciales o sistemáticas de derechos.

---

<sup>16</sup> Action Aid (2012). Measuring Social Change. Principles to Guide the Assessment of Human-Rights Based Approaches to Development.

<sup>17</sup> OCDE-CAD (2005). Glosario de los principales términos sobre evaluación y gestión basada en resultados. Disponible en: <https://www.comminit.com/content/glosario-de-los-principales-t%C3%A9rminos-sobre-evaluaci%C3%B3n-y-gesti%C3%B3n-basada-en-resultados>. Accedido el 21 de abril de 2021.

El Enfoque de derechos debe estar recogido en el marco lógico: objetivos, resultados, actividades e indicadores. El diseño de la intervención debe ser fruto de un buen análisis de agentes participantes y de derechos humanos. Las memorias de actividades y los informes presentados a las financiadoras deben contener información sobre derechos humanos, y titulares de derechos y/o de obligaciones deben haber participado de una manera activa, significativa y libre. Además, los sistemas de seguimiento deben haber obtenido información desglosada (por género, etnia, etc.) e indicadores específicos sobre los derechos humanos, para evaluar cómo éstos han evolucionado.

Uno de los puntos clave de una **evaluación** es el mapeo de todos los grupos de interés, es decir, considerar a todas las personas que tienen interés en la intervención y en los resultados de la evaluación. Se debería considerar al menos estos cinco grupos<sup>18</sup>:

- 1 titulares de obligaciones con poder de decisión sobre la intervención,
- 2 titulares de derechos con los que se ha trabajado, incluyendo una muestra representativa de cada grupo y su diversidad (cultural, de edad, étnica, etc.),
- 3 otros/as titulares de derechos que pueden verse indirectamente afectados por la intervención,
- 4 titulares de responsabilidades con responsabilidad directa en la intervención
- 5 otros/as titulares de responsabilidades (sector privado) que pueden influir sobre la intervención.

Elegir el **enfoque de evaluación** es otro de los elementos importantes en el diseño de la evaluación, ya que determinarán la metodología y las herramientas de recogida de información. La inclusión de los derechos humanos determina los enfoques a emplear, entre los que se encuentran: Foco en la utilidad, Apreciativo, Género, Empoderamiento y Cambio más significativo, entre otros. Desde un enfoque basado en derechos humanos, la metodología de evaluación debe contener algunos elementos clave, como son: combinar métodos cualitativos y cuantitativos, participación de grupos de interés, inclusión de los grupos en situación de vulnerabilidad social, empleo de una muestra de población representativa, desglosar datos por sexo, triangulación de la información y validación de los resultados de la evaluación con los grupos que participan en la intervención.

---

<sup>18</sup> Masferrer, M., Orenga, J. y Palacios, A. (2018). La aplicación del Enfoque de Género y Basado en los Derechos Humanos (EGyBDH) en la cooperación para el desarrollo. Guía Práctica. Institut de Drets Humans de Catalunya. Pg. 42.

De todos estos elementos, consideramos que la participación de titulares de derechos en la evaluación del proyecto es el más importante, por lo que lo hemos seleccionado como indicador.

## PROCESO DE MEDICIÓN

**1** Revisar las evaluaciones de al menos un proyecto por área misional de los últimos 12 meses.

**2** Asignar el valor correspondiente, de acuerdo con la participación de titulares de derechos en la evaluación:

- Sí, las y los titulares de derechos han participado en la evaluación del proyecto habiendo realizado una entrevista o taller de recopilación de resultados: 1.
- NO, no han participado titulares de derechos en la evaluación del proyecto: 0.

**FRECUENCIA DE MEDICIÓN** Anual

## FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Informe de evaluación del proyecto
- Entrevistas a informantes clave
- Observación participante
- Entrevistas grupales/Grupos de discusión
- Encuestas

**RELACIÓN** Directa

**UNIDAD** Adimensional

**VALOR** [0-1]

## ODS





SUBÍNDICE

# Enfoque de género



## Inclusión de formación sobre género en la carrera profesional<sup>19</sup>.

### SIGNIFICADO

La inclusión en la carrera profesional de **aspectos formativos relacionados con el enfoque de género** supone la ampliación de las competencias de las y los trabajadores para su incorporación en todas sus tareas. La Agencia Española de Cooperación al Desarrollo lo concibe de la siguiente forma:

*“Género tiene que ver con cómo nos relacionamos las personas en función de nuestro sexo y lo que socialmente se espera de cada una. El género hace referencia a los roles, estereotipos, responsabilidades y oportunidades asignados social y culturalmente al hecho de ser hombre y ser mujer. Género no es igual a mujer/es, siendo necesaria la inclusión de los hombres en el proceso. Género no está desligado de otros atributos de la identidad de cada persona: origen étnico o nacional, cultura, grupo social, edad, etc.”<sup>20</sup>*

En estas fichas, consideramos que el género hace referencia a la feminidad y a la masculinidad. A las atribuciones que una sociedad y cultura concreta construyen, en un momento histórico particular, para las dos morfologías corporales aceptadas (sexo): mujer y hombre. Refiere a los roles, estereotipos, responsabilidades y oportunidades asignadas social y culturalmente a ambas identidades sexuales; y que se transmiten por complejos procesos de socialización. Estas características son opuestas, complementarias y herméticas; es decir, si tienes características de un polo, no puedes tenerlas del otro. Y se convierten en identidades normativas que dejan en los márgenes identidades disidentes o no normativas, como son las personas Trans y las personas Intersexuales; así como identidades propias de la orientación sexual como son las personas gays, lesbianas y bisexuales, frente a la heteronormatividad.

---

<sup>19</sup> Se entiende por carrera profesional el derecho de los/as profesionales a progresar de manera individualizada como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia en el desempeño de sus tareas y cumplimiento de los objetivos de la organización en la cual prestan servicios.

<sup>20</sup> Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) (2018). *Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género*. Madrid. Pg. 14.

Hace referencia también al poder y a la desigualdad. Por un lado, las atribuciones propias de la masculinidad son más valoradas socioculturalmente que las propias de la feminidad, generando una asimetría de poder entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida (social, laboral, familiar, económico, personal, cultural, etc.). Por otro lado, las identidades normativas reciben un mayor reconocimiento y poder que las identidades no normativas o disidentes.

De esta forma, **el Enfoque de Género se propone analizar la inequidad, la discriminación y las asimetrías de poder que se dan entre las diferentes identidades del sistema sexo/género**. Este enfoque, combinado con el EBDH (Enfoque Basado en Derechos Humanos), analiza la realidad en términos de inequidades y desigualdades en el acceso y ejercicio de los derechos, enfocándose en aquellas que afectan específicamente a los grupos vulnerabilizados<sup>21</sup> del sistema. Es decir, entiende que las inequidades por cuestión de género son una causa de la vulneración de derechos humanos<sup>22</sup>.

---

<sup>21</sup> "Término usado preferiblemente en lugar de grupos o poblaciones vulnerables. La razón de ser de este concepto es que ningún ser humano, ni grupo poblacional es vulnerable por naturaleza. Son las condiciones y factores de exclusión o discriminación los que hacen que muchas personas y grupos de personas vivan en situación de vulnerabilidad y de bajo disfrute de los derechos humanos". Disponible en: [https://cvc.cervantes.es/foros/leer\\_asunto1.asp?vCodigo=45246](https://cvc.cervantes.es/foros/leer_asunto1.asp?vCodigo=45246).

<sup>22</sup> IDHC (2018). *La aplicación del enfoque de género y basado en los Derechos Humanos (EGyBDH) en la cooperación para el desarrollo*. Pg. 7

## PROCESO DE MEDICIÓN

**1** Comprobar la realización de formación anual en género vinculado a la tarea profesional. Será considerada esta formación la que contenga en el título cuestiones relacionadas con el género tal como se define en el apartado de significado.

**2** Asignar la puntuación en función de:

- Sí, se realiza formación anual en género vinculada a la tarea profesional: 1.
- No, no se realiza formación anual en género vinculada a la tarea profesional: 0.

**FRECUENCIA DE MEDICIÓN** Anual

### FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Cursos realizados por el personal laboral.
- Plan de formación anual de la entidad.

**RELACIÓN** Directa

**UNIDAD** Adimensional

**VALOR** [0-1]

### ODS



**Indicador n<sup>o</sup>9****Inclusión de una línea de actuación sobre género en el plan estratégico de la organización.****SIGNIFICADO**

Los planes estratégicos señalan el marco de trabajo que vertebra las actuaciones de la entidad y son la base para adaptar la estructura organizativa y de gestión. En ellos se definen la misión, visión y valores de la entidad, así como las líneas de trabajo. Por tanto, incorporar el enfoque de género de manera específica tiene profundas implicaciones en la planificación y gestión de programas, proyectos y acciones.

Considerar, en alguna o algunas de sus actuaciones, el deseo de contribuir a la igualdad de género, implica que la estructura organizativa avanza en la incorporación del enfoque de género.

En el presente indicador, se considera la existencia de una línea específica para la defensa de la igualdad de género. Será considerada una línea de trabajo específica de género aquella que considere la defensa de los derechos humanos de las mujeres y otras identidades disidentes del género, la mejora de su posición, la defensa de sus intereses vitales y necesidades prácticas; así como la promoción de relaciones interpersonales basadas en la igualdad de género. Puede ocurrir que, en lugar de estar presente como una línea estratégica, la igualdad pueda aparecer como un principio ético de la entidad, en la misión, visión y valores.

## PROCESO DE MEDICIÓN

**1** Comprobar la existencia, en la redacción del plan estratégico de la entidad, de una línea específica para la defensa de la igualdad de género, así como en el apartado de “misión, visión y valores”.

**2** Asignar el valor correspondiente.

- Sí, existe una línea específica de trabajo sobre igualdad de género y diversidad en el plan estratégico o en el apartado de misión, visión y valores del plan: 1.
- No, no existe línea específica ni tampoco se hace mención a la igualdad de género en el plan estratégico ni el apartado de misión, visión y valores del plan: 0

---

**FRECUENCIA DE MEDICIÓN** Única

**FUENTES DE VERIFICACIÓN**

- Plan estratégico de la entidad.

---

**RELACIÓN** Directa

**UNIDAD** Adimensional

**VALOR** [0-1]

**ODS**



**OBSERVACIONES**

*En el supuesto que se modifique el plan estratégico de la entidad, este indicador deberá ser revisado a la luz del nuevo contenido del plan.*

**Indicador n°10****Mecanismo(s) de acción(es) que promuevan la igualdad de género en las oportunidades laborales.****SIGNIFICADO**

El enfoque de género **aplicado a las entidades supone que, en sus políticas laborales, se incluyan los principios éticos de este enfoque como son igualdad de trato y no discriminación respecto al género y la diversidad.**

Además de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con respecto al acceso a un determinado puesto laboral, disponer de una política de género también puede suponer la incorporación de medidas de discriminación positiva a mujeres en ámbitos profesionales masculinizados, y de discriminación positiva a hombres en ámbitos profesionales feminizados, en todas las categorías profesionales. Es decir, estamos haciendo referencia a la segregación horizontal, en caso de empate de calificación obtenida en la convocatoria y méritos profesionales considerados.

Otra posible medida a implantar puede ser la discriminación positiva de mujeres en el ascenso a puestos de responsabilidad o puestos de poder visible en la entidad, cuando a los aspirantes, hombres y mujeres, se encuentren en una situación análoga en cuanto a los méritos profesionales y académicos considerados. Es decir, estamos haciendo referencia a la segregación vertical.

## PROCESO DE MEDICIÓN

**1** Buscar la última convocatoria de selección de personal. Comprobar si se incluye en la convocatoria un criterio de discriminación asociado a valorar positivamente a las mujeres y otras personas que viven situaciones de discriminación por razón de género.

**2** Asignar el valor correspondiente

- Sí, en la última convocatoria de selección de personal, se señala un criterio de valoración positiva hacia las mujeres y otras personas que viven situaciones de desigualdad por razón de género: 1.
- NO, no existe un criterio de valoración positiva hacia las mujeres y otras personas que viven situaciones de desigualdad por razón de género: 0.

**FRECUENCIA DE MEDICIÓN** Anual

**FUENTES DE VERIFICACIÓN**

- Última convocatoria de selección de personal laboral.

**RELACIÓN** Directa

**UNIDAD** Adimensional

**VALOR** [0-1]

**ODS**



**Indicador nº11****Grado de incorporación del lenguaje inclusivo en la formulación de proyectos.****SIGNIFICADO**

La comunicación es un instrumento que refleja la forma en que una cultura dada comprende su realidad. Y, a su vez, también construye dicha realidad al contribuir a la creación de un imaginario colectivo que tiene múltiples implicaciones en nuestro día a día. Por tanto, el lenguaje en relación al género no es neutro, sino que puede dirigirse a perpetuar las inequidades. Pero también puede estimular el cambio social hacia la igualdad<sup>23</sup>. Por tanto, este indicador, nos va a dar una aproximación de cómo la entidad está incorporando el enfoque de género.

El uso del masculino como genérico está aceptado social y culturalmente y, por tanto, se considera correcto en el aspecto gramatical. No obstante, es importante analizar su significado profundo y oculto, pues supone considerar lo masculino como lo universal, como la unidad de medida para todas las cosas. Es decir, pone lo masculino en el centro, generando lo que se ha denominado sesgo androcéntrico. Este lenguaje sesgado, refuerza lo masculino e invisibiliza a las mujeres del imaginario colectivo. De esta forma, tiene efectos discriminatorios y excluyentes hacia las mujeres, creando asimetrías en el trato real que recibimos socialmente<sup>24</sup>.

El empleo de un lenguaje inclusivo por parte de las entidades del tercer sector es esencial, no sólo porque demuestra su compromiso con la incorporación del enfoque de género en sus acciones, sino además porque al realizar proyectos subvencionados con dinero público, están sujetas al marco normativo existente a nivel europeo, estatal, provincial y municipal, sobre la necesidad y obligatoriedad del uso

---

<sup>23</sup> Universidad de Cantabria (2011). *Guía Comunicación en Igualdad. Unidad de Igualdad*. Vicerrectorado de Difusión del Conocimiento y Participación Social.

<sup>24</sup> Existen numerosos ejemplos de lenguaje androcéntrico, como por ejemplo el uso de "duales aparentes": términos equivalentes poseen connotaciones positivas en masculina y peyorativas en femenino. En otras ocasiones, en el discurso social se emplea un trato diferente para mujeres y hombres, lo que se conoce como disimetría. Un ejemplo de ello lo encontramos en la expresión "mujeres militares", se relega a un segundo plano la profesión de la persona y se señala en primer lugar su condición sexual. Enred consultores SL (2012). *Guía sobre estrategias de comunicación incluyente. El género como prioridad*. Gobierno de Navarra.

de la comunicación inclusiva y no sexista<sup>25</sup>. Por consiguiente: se deben seguir las siguientes pautas para su incorporación<sup>26</sup>.

- Empleo de formas genéricas e infinitivos: personas, plantilla, equipos técnicos, colectivos, ciudadanía, etc.
- Empleo de fórmulas dobles: mujeres y hombres, técnicos y técnicas, expertas y expertos, etc.
- Empleo de pronombres sin género o eliminación del artículo: Quien actúa, profesionales de la salud, etc.
- Alternar el orden femenino y el masculino, para visibilizar a las mujeres en igualdad a los hombres.
- Especial cuidado en evitar expresiones o términos sexistas, que provoquen disimetrías o discriminación hacia las mujeres: las militares vs mujeres militares (sexista).

---

<sup>25</sup> <http://igualtat.dival.es/sites/default/files/public/guia-comunicacion-cas.pdf>

<sup>26</sup> Varias fuentes: (1) Farmamundi (2021). *Pautas para la incorporación efectiva del enfoque de género en las comunicaciones de Farmamundi*. (2) Guía de estilo CVONGD (2019). Disponible en: <https://www.cvongd.org/va/noticias/actualitat-de-la-coordinadora/manual-de-estilo-de-la-cvongd/>. (3) Enred consultores SL (2012). *Guía sobre estrategias de comunicación incluyente. El género como prioridad*. Gobierno de Navarra.

## PROCESO DE MEDICIÓN

**1** Revisión de la matriz de planificación de un proyecto por área misional de los últimos 12 meses. Comprobar la incorporación del lenguaje inclusivo, es decir se cumplen las pautas generales descritas arriba.

**2** Asignar el valor correspondiente.

- Sí, los proyectos revisados tienen incorporado el lenguaje inclusivo: 1
- No, los proyectos revisados no tienen incorporado el lenguaje inclusivo: 0.

**FRECUENCIA DE MEDICIÓN** Anual

### FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Matriz de planificación de proyectos formulados que se encuentran en ejecución por la entidad.

**RELACIÓN** Directa

**UNIDAD** Adimensional

**VALOR** [0-1]

### ODS



## Indicador nº12

## Formulación de proyectos con enfoque de género.

## SIGNIFICADO

“Ninguna acción es neutral al género”<sup>27</sup>. Partiendo de esta base, debemos considerar el impacto de las intervenciones en la vida de las personas según su género y el disfrute de sus derechos. Es importante *“valorar las implicaciones que tiene para hombres y mujeres cualquier acción que se planifique, incluyendo las de tipo legislativo, las políticas o los programas en todas las áreas y a todos los niveles”*<sup>28</sup>. De esta forma, para contribuir a la eliminación de las desigualdades de género en los proyectos, se hace necesaria la transversalización del enfoque de género desde el principio. Es decir, desde la formulación del proyecto.

**El enfoque de género tiene importantes repercusiones a lo largo de todo el proceso de formulación de un proyecto. Destacamos tres momentos clave: la identificación, el análisis del contexto y el diseño de la intervención.**

En primer lugar, y con lo que respecta a la fase de identificación, consideramos que los intereses estratégicos y necesidades prácticas<sup>29</sup> de hombres, mujeres y personas del colectivo LGTBIQ+ pueden ser muy diferentes, pues su situación de vulneración de derechos así lo es. Por ejemplo, garantizar los derechos sexuales y reproductivos pueden ser un elemento estratégico para las mujeres, mientras que los hombres pueden priorizar la garantía de otros derechos (económicos, políticos, etc.). Por ello, es muy importante considerar la participación de todas ellas en la recogida de información, así como recoger los datos desagregados por sexo, género y orientación, para poder hacer un análisis exhaustivo de sus intereses. Si no fuera posible hacer reuniones o entrevistas con TDD (Titulares de derechos) suficientes, se puede considerar recabar la opinión de organizaciones expertas en

<sup>27</sup> AECID (2015). Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género. Pp. 44.

<sup>28</sup> AECID (2015). Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género. Pp. 17.

<sup>29</sup> *“Las necesidades prácticas son definidas como aquellas que tienen las mujeres de cumplir con los roles que les son asignados por la división sexual tradicional del trabajo. Están estrechamente relacionadas con condiciones de vida insatisfactorias y falta de recursos, y en general, son metas de corto plazo que no tienen como objetivo promover la equidad entre los géneros”.*

*“Los intereses estratégicos de género se formulan a partir del análisis de la subordinación de las mujeres, y son, por lo general, metas a largo plazo que apuntan a lograr la equidad entre los géneros y mejorar la posición de las mujeres en la sociedad”.* Murguialday (2005). Las mujeres en la cooperación para el desarrollo. Servicio central de publicaciones del Gobierno Vasco. Disponible en: [https://publicaciones.hegoa.ehu.es/uploads/pdfs/47/Las\\_mujeres\\_en\\_la\\_cooperacion\\_al\\_desarrollo.PDF?1488539176](https://publicaciones.hegoa.ehu.es/uploads/pdfs/47/Las_mujeres_en_la_cooperacion_al_desarrollo.PDF?1488539176). Accedido el 29 de abril de 2021.

género o instituciones públicas que trabajen cuestiones de género en la zona de la intervención.

En segundo lugar, el contexto debe contener un análisis crítico del desigual acceso y control a recursos económicos (tierra, finanzas...), sociales (información, instituciones...) y políticos (votar y participar en la toma de decisiones), de las mujeres y personas LGTBIQ+, así como el análisis de las oportunidades reales para la toma de decisiones vitales, sociales, etc. Entendiendo que estas desigualdades encuentran sus raíces en una sociedad heteropatriarcal que construye estereotipos de género y realiza una división sexual del trabajo que distribuye diferentes roles, ámbitos, tareas y responsabilidades para hombres y para mujeres, dejando en los márgenes a las identidades disidentes del género con una mayor situación de vulnerabilidad. Dicho análisis crítico debe aparecer explícitamente en el apartado del contexto, el cual determinará el diseño de la intervención. Además, desde una perspectiva interseccional, estas desigualdades de género están en relación intrínseca con otras desigualdades propias de una sociedad racista, clasista, capacitista, etc.

En tercer lugar, incluir el enfoque de género en el diseño de la intervención supone atender tanto a la lógica vertical como horizontal. Respecto a la lógica vertical, es importante comprobar si los intereses estratégicos y necesidades prácticas de las mujeres y personas LGTBIQ+ quedan plasmados en los objetivos, resultados y actividades. Así como, comprobar que se tienen en cuenta los análisis de género realizados en el contexto, como son los estereotipos y roles de género como causa principal de las desigualdades de género. Por ejemplo, para planificar las actividades del proyecto en base a esto, se deberá considerar la carga de trabajo de las mujeres y valorar su disponibilidad real y flexibilidad para realizar las acciones contempladas.

Además, en la lógica vertical también es importante tener en cuenta las oportunidades diferenciadas que son necesarias para el desarrollo de capacidades en cada colectivo que promuevan la igualdad de género, y la participación de asociaciones de mujeres y/o feministas que trabajen en favor de dicha igualdad.

Respecto a la lógica horizontal, los indicadores deben estar enunciados de manera desagregada por sexo y visibilizar avances en las necesidades básicas e intereses estratégicos de las mujeres, formulándolos como indicadores de género.<sup>30</sup>Y en relación a los riesgos/hipótesis, se deben considerar los conflictos de intereses

---

<sup>30</sup>AECID (2015). Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género. Pp. 109.

y otros efectos colaterales que puedan dificultar la motivación y participación de las mujeres y colectivos LGTBIQ+, para poder identificar alternativas que puedan evitar estos riesgos.

Finalmente, lo que plasmará que el resto de aspectos se hayan contemplado es el presupuesto, que debe reflejar, en las distintas partidas y en el presupuesto por actividades, las acciones destinadas a lograr la igualdad de género en el proyecto: contratación de personal experto en género, medidas que promuevan la participación real de las mujeres vía la conciliación (como ludotecas para sus hijos e hijas), medidas que promuevan el reparto con enfoque de género de los beneficios del proyecto, la formación en materia de género con titulares de derechos y/o de obligaciones, etc.

## PROCESO DE MEDICIÓN

**1** Revisar el presupuesto de, al menos, un proyecto por área misional realizado en los últimos 12 meses.

**2** Asignar el valor correspondiente respecto al presupuesto destinado a la realización de acciones para lograr la igualdad de género en el proyecto:

- Sí, el presupuesto contempla los conceptos para realizar las acciones destinadas a lograr la igualdad de género en el proyecto: 1.
- No, el presupuesto no contempla los conceptos para realizar las acciones destinadas a lograr la igualdad de género en el proyecto: 0.

**FRECUENCIA DE MEDICIÓN** Anual

**FUENTES DE VERIFICACIÓN**

- Presupuesto del proyecto.

**RELACIÓN** Directa

**UNIDAD** Adimensional

**VALOR** [0-1]

**ODS**



**Indicador n<sup>o</sup>13****Grado de apropiación del enfoque de género por parte de titulares de derechos en las acciones del proyecto.****SIGNIFICADO**

Los resultados del proyecto o programa deben contribuir a reducir las desigualdades que viven las mujeres y las personas LGTBIQ+.

Esto se encuentra íntimamente relacionado con dos procesos paralelos. Por un lado, con el fortalecimiento de las capacidades de titulares de derechos (TDD) que viven vulneraciones por razón de género, como son las mujeres y el colectivo LGTBIQ+, para ejercer y reclamar la igualdad en la garantía de sus derechos. Y, por otro lado, con la creación de espacios que den la oportunidad a los hombres de analizar y reflexionar críticamente la posición que ocupan en la estructura heteropatriarcal, de manera que puedan desarrollar capacidades para participar activamente en la reivindicación de la igualdad de género en la garantía de derechos.

Por su parte, titulares de responsabilidades y obligaciones, también necesitan fortalecer sus capacidades para respetar, proteger y garantizar los derechos de las mujeres y personas del colectivo LGTBIQ+.

Las capacidades necesarias para el disfrute de los derechos son<sup>31</sup>: (1) capacidad de acceder a los sistemas de información<sup>32</sup> y recursos existentes; (2) responsabilidad de exigir sus derechos; (3) autoridad (sentirse con legitimidad) para llevar a cabo una acción, (4) capacidad de comunicación; (5) capacidad para la toma de decisiones y la actuación. Es decir, un proyecto debe contribuir a potenciar o mejorar estas capacidades. Por tanto, desde un enfoque de género, debe facilitar la información y los recursos de manera accesible y adaptada a las diferentes identidades del sistema sexo/género, para favorecer el reconocimiento de su posición

---

<sup>31</sup> García, P. y Borja, C. (2014). El EBDH: Una nueva mirada al desarrollo y a los derechos humanos. ISI Argonauta. En: IDHC (2014). Derechos humanos y Desarrollo. El Enfoque basado en derechos humanos en la cooperación al desarrollo-EBDH. Serie Derechos Humanos Emergentes. Pp. 31.

<sup>32</sup> Por ejemplo, es importante tener en cuenta que, en muchos países, la tasa de alfabetización de las mujeres es inferior a la de los hombres, y que, en muchas ocasiones, sólo hablan el dialecto local o no poseen la suficiente capacidad de expresarse en la lengua oficial vehicular, lo que les sitúa en una posición de inferioridad con respecto a los hombres en cuanto a su capacidad de acceso a la información y comunicación.

social según el género y, por tanto, su responsabilidad y autoridad para exigir la igualdad en la garantía de los derechos. Para ello, el proyecto debe estimular acciones que permitan a la población meta comunicarse, tomar decisiones libres y ser protagonistas de la reivindicación de sus derechos con enfoque de género.

El presente indicador pretende valorar en qué medida las acciones contempladas en el proyecto o intervención contribuyen a un cambio social en relación con las desigualdades por razón de género, entendiendo que la acción es el resultado de todo un proceso que se ha realizado en el marco del proyecto. Para evaluar las acciones son importantes cuatro aspectos que, desde un enfoque de género, reflejan relaciones de poder:

**1** Protagonismo. Históricamente, la masculinidad hegemónica se ha caracterizado por la tendencia de los hombres a colocarse simbólicamente en el centro, es decir, a ocupar posiciones visibles (primer plano). De manera opuesta, la femineidad hegemónica se ha caracterizado por ocupar posiciones no visibles (segundo plano). Además, sus acciones, sus discursos, sus voces han recibido una mayor valoración por las diferentes sociedades y culturas. A su vez, las identidades de género no hegemónicas han sido relegadas a los márgenes, sin ningún protagonismo.

**2** Espacio. Desde la teoría del género, se ha analizado que existe una división sexual de los espacios, asociando los espacios privados (el hogar y otros espacios íntimos) a las mujeres y los espacios públicos (calle, instituciones, medios de comunicación, etc.) a los hombres.

**3** Mensaje. Hace referencia al lenguaje (si es inclusivo o excluyente) y a la perspectiva crítica del discurso en relación al género.

**4** Público destinatario. La acción requiere de unas capacidades y tiene un impacto en la transformación social según a quien vaya dirigida. En el caso de una acción dirigida a otras personas TDD (entre iguales), las personas comparten características que favorecen la empatía y la credibilidad de la información, amplificando mucho su impacto. En el caso de una acción dirigida a TDR y TDO, se genera una inversión de roles, permitiendo una distribución más equitativa del poder.

Para simplificar la presente herramienta, nos centraremos en la variable del mensaje, al considerarlo un aspecto clave. Consideramos que el primer nivel de cambio o transformación es el discurso, el sistema de creencias. Y éste, a su vez, permite la transformación del comportamiento y el lenguaje.

## PROCESO DE MEDICIÓN

**1** Revisar las fuentes de verificación de al menos un proyecto por área misional terminado y justificado en los últimos 12 meses.

**2** Asignar el valor correspondiente, de acuerdo con los siguientes criterios referentes al mensaje:

- Más del 70% de acciones, protagonizadas tanto por los hombres como por las mujeres y personas LGTBQ+, muestran un discurso crítico en relación al género: 1.
- Menos del 70% de acciones, protagonizadas tanto por los hombres como por las mujeres y personas LGTBQ+, muestran un discurso crítico en relación al género: 0.

**FRECUENCIA DE MEDICIÓN** Anual

### FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Fuentes de verificación de las actividades
- Entrevista a persona de referencia del proyecto.

**RELACIÓN** Directa

**UNIDAD** Adimensional

**VALOR** [0-1]

### ODS



**Indicador n°14****Evaluación del proyecto con enfoque de género.****SIGNIFICADO**

La evaluación, así como las otras fases de la intervención, debe incorporar el enfoque de género con el objetivo de analizar cómo el proyecto ha contribuido a transformar las relaciones de poder propias del sistema sexo/género. Esto, sólo puede ser valorado por las propias personas participantes -titulares de derechos-, analizando si los cambios introducidos por la intervención son los que ellas desean para llevar la vida que desean y si se articulan con sus intereses y necesidades. Cabe recordar que, desde un enfoque de género, tratamos de visibilizar las necesidades prácticas e intereses estratégicos de manera diferenciada, para poder atender a las de las mujeres y otros grupos discriminados por razón de su orientación sexual.

De esta forma, la evaluación deberá valorar en qué medida se han fortalecido las capacidades tanto de los hombres como de las mujeres y otros grupos en situación de vulnerabilidad por razón de género como son las personas LGTBIQ+ para el ejercicio y reclamación en igualdad de sus derechos. La recopilación de información cualitativa es fundamental para recoger y poner en valor los cambios en las percepciones, las actitudes, los conocimientos y las habilidades de los diferentes grupos.

**Hay tres principios que comparten el enfoque basado en derechos humanos y el enfoque de género, que deben caracterizar la evaluación de un proyecto<sup>33</sup>: la inclusión, la participación y la reducción de las relaciones de poder.** En definitiva, evaluar si un proyecto ha incorporado el enfoque de género, supone analizar si se incluyó en suficiente medida a mujeres y personas LGTBIQ+. Lo que supone analizar la participación de éstas en la ejecución y en los resultados finales de la intervención. Pero no sólo esto, sino que, además, el proceso de seguimiento y evaluación debe incorporar, poniendo en valor, la voz de las mujeres para que valoren la intervención y el posible impacto que ésta ha tenido en su vida.

---

<sup>33</sup> UNEG (2014). *Integrating Human Rights and Gender Equality in Evaluations*.

## PROCESO DE MEDICIÓN

**1** Revisar el informe de evaluación o el informe final de, al menos, un proyecto por área misional de los últimos 12 meses.

**2** Asignar el valor correspondiente:

- Sí, la evaluación analiza si las mujeres y personas LGTBQ+, como titulares de derechos, han expresado su opinión y valoraciones sobre si la intervención ha promovido los cambios que ellas/ellos valoran significativamente en relación con sus necesidades prácticas e intereses estratégicos: 1.
- No, la evaluación no analiza si las mujeres y personas LGTBQ+, como titulares de derechos, han expresado su opinión y valoraciones sobre si la intervención ha promovido los cambios que ellas/ellos valoran significativamente en relación con sus necesidades prácticas e intereses estratégicos: 0.

**FRECUENCIA DE MEDICIÓN** Anual

### FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Informe de evaluación del proyecto
- Informe final
- Entrevistas a informantes clave (en el caso de que no se encontrará la información necesaria en el informe de evaluación).

**RELACIÓN** Directa

**UNIDAD** Adimensional

**VALOR** [0-1]

**ODS**





SUBÍNDICE

# Enfoque intercultural



## Inclusión de formación sobre interculturalidad en la carrera profesional<sup>34</sup>.

### SIGNIFICADO

La inclusión en la carrera profesional de aspectos formativos relacionados con la interculturalidad supone la ampliación de las competencias personales y profesionales del personal laboral para su incorporación en todas sus tareas.

La **Interculturalidad**<sup>35</sup>, hace referencia al conjunto de procesos políticos, sociales, jurídicos y educativos generados por la interacción de las culturas<sup>36</sup> en relación de **intercambios recíprocos** provocados por la presencia en un mismo territorio, de grupos humanos con orígenes e historias diferentes.

Consideramos, que es importante incluir el enfoque de interculturalidad en los enfoques de trabajo de las ONGDs porque habitamos sociedades plurales, y las acciones que emprendemos se realizan con y para personas con estas características. Su incorporación tiene un alcance ético y político porque reconoce las relaciones de poder y las desigualdades que se han generado históricamente y han fomentado la exclusión social de grupos humanos en razón a su origen nacional, étnico/racial y/o cultural. Además, cuestiona nuestras prácticas actuales en el campo de la cooperación y/o la educación para el desarrollo, para tratar de eliminar tales desigualdades, asumiendo que ninguna estrategia ni intervención es culturalmente

<sup>34</sup> Se entiende por carrera profesional el derecho de los/as profesionales a progresar de manera individualizada como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia en el desempeño de sus tareas y cumplimiento de los objetivos de la organización en la cual prestan servicios.

<sup>35</sup> García Martínez, A., Escarbajal Frutos, A., & Escarbajal de Haro, A. (2007). *La interculturalidad: desafío para la educación* (No. 370.196 G216i). Madrid, ES: Edit. Dykinson, 2007.

<sup>36</sup> "El conjunto de los rasgos distintivos, espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a una sociedad o un grupo social. Ella engloba, además de las artes y las letras, los modos de vida, los derechos fundamentales del ser humano, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias y que la cultura da a las personas la capacidad de reflexionar sobre sí mismos(as)". UNESCO (2018). *Derechos Culturales y Derechos Humanos*. Pg. 33. Por otra parte, esta concepción se ha complejizado en la Conferencia Mundial sobre las Políticas Culturales; México, 1982, al señalar que "es la cultura la que hace de nosotros seres específicamente humanos, racionales, críticos y éticamente comprometidos. A través de ella discernimos los valores y efectuamos opciones. A través de ella la persona se expresa, toma conciencia de sí mismo(a), se reconoce como un proyecto inacabado, pone en cuestión sus propias realizaciones, busca incansablemente nuevas significaciones, y crea obras que lo trascienden."

neutra, siendo la interculturalidad una materia que sigue pendiente en la formalidad del discurso de los derechos humanos y en la práctica de la cooperación<sup>37</sup>.

**La diversidad cultural**, es entendida como “*la multiplicidad de formas en que se expresan las culturas de los grupos y sociedades*”, ha sido declarada patrimonio común de la humanidad, siendo necesario considerarla para la plena realización de los derechos humanos y el desarrollo humano<sup>38</sup>, así como una prioridad en el marco de los Estados democráticos para asegurar la comprensión y el respeto de la dignidad de las personas.

Es necesario, diferenciar algunos aspectos que conforman la identidad cultural, a tener en cuenta, en lo que respecta a la inclusión del enfoque intercultural. Se trata del origen nacional por un lado y el origen étnico/racial por el otro:

**El origen nacional** hace referencia al lazo jurídico y social que se tiene con el lugar de nacimiento de una persona, por consiguiente, la nacionalidad es un derecho fundamental consagrado en el artículo 15 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que se rige según el Derecho Interno de los Estados y el Derecho Internacional, que puede otorgarse bien sea por ese nacimiento en un territorio, o por la adopción de otra nacionalidad. La Nacionalidad constituye un elemento fundamental para la seguridad del Individuo, ya que, además de conferir a la persona un cierto sentido de pertenencia e identidad, le otorga el derecho a disfrutar de la protección del Estado y le aporta un fundamento legal para el ejercicio de diversos derechos civiles y políticos. Convención de 1954 sobre el estatuto de los apátridas.

**El origen étnico/racial**, hace referencia a la “*etnicidad*” es decir, a la identificación de una colectividad humana a partir de antecedentes históricos y un pasado común, así como de una lengua, símbolos y leyendas compartidos<sup>39</sup>.

No obstante, es importante señalar que, en el recorrido y evolución de los instrumentos internacionales para la lucha de todas las formas de discriminación, ha estado presente la discusión sobre el uso del término raza, y aunque se ha des-

---

<sup>37</sup> Martínez, A. (2011). *Derechos humanos y diversidades culturales*. Los retos de la interculturalidad. Derechos y Libertades. N° 26, pp 109-144.

<sup>38</sup> El Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) define el desarrollo humano como “*el proceso de expansión de las capacidades de las personas que amplían sus opciones y oportunidades*”. (AECID, 2020:13).

<sup>39</sup> Torres-Parodi, C., & Bolis, M. (2007). *Evolución del concepto etnia/raza y su impacto en la formulación de políticas para la equidad*. Revista Panamericana de Salud Pública, 22, 405-416.

cartado la existencia de las razas humanas, debe entenderse su uso a la luz de la historia y de las relaciones sociales<sup>40</sup>. De hecho, se reconoce como distintas vertientes académicas, de los movimientos sociales, y de los grupos identitariamente identificados como diversos a nivel cultural, usan el término para poner en evidencia un hecho histórico con grandes consecuencias sociales, el racismo. **La raza o la racialización**, es usada como una categoría sociológica y no biológica, que denota las relaciones de poder entre los grupos de diferentes orígenes étnicos, y por ende, la discriminación<sup>41</sup> derivada de dichas relaciones.

Entonces, podría señalarse que el origen nacional y el origen étnico/racial suelen ser coincidentes con la identificación que hace el sujeto con el grupo de referencia en el que ha nacido, pero que no siempre es congruente con un determinado territorio o dicha identificación es estática. **La identidad cultural** se refiere al grado de autoidentificación y pertenencia con un grupo determinado en el que la persona ha sido socializada<sup>42</sup>.

**Incluir el enfoque intercultural en la formación al personal laboral permite “la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, adquiridas por medio del diálogo y de una actitud de respeto mutuo”<sup>43</sup>.**

---

<sup>40</sup> “La inmensa mayoría de los expertos en la materia coincide en que, desde el punto de vista científico y antropológico, el concepto de que los seres humanos pueden dividirse y clasificarse definitivamente en distintas ‘razas’ carece de fundamento”. Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, celebrada en Bellagio, Italia, del 24 al 28 de enero de 2000.

<sup>41</sup> “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, social o cultural, o en cualquier otra esfera de la vida pública”. Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial. 1965.

<sup>42</sup> Pina, M. B., & Rodríguez, F. C. (2000). *Nuevas tendencias en la evaluación de programas de educación multicultural*. Revista de Investigación Educativa, 18(2), 463-479.

<sup>43</sup> UNESCO (2013). *Textos fundamentales de la Convención de 2005 sobre la protección y la promoción de la diversidad de las expresiones culturales*. Francia. Pg. 7.

## PROCESO DE MEDICIÓN

**1** Comprobar la realización, a través de las fuentes de verificación, de formación anual en interculturalidad vinculada a la tarea profesional. Será considerada esta formación la que contenga en el título cuestiones relacionadas con la interculturalidad, tal y como se define en el apartado de significado.

**2** Asignar la puntuación en función de:

- Sí, se realiza formación en interculturalidad relacionada con las temáticas del sector y de la entidad: 1
- No, no se realiza formación sobre interculturalidad: 0

**FRECUENCIA DE MEDICIÓN** Anual

### FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Cursos realizados por el personal laboral

**RELACIÓN** Directa

**UNIDAD** Adimensional

**VALOR** [0-1]

### ODS



Indicador n<sup>o</sup>16**Inclusión de una línea de actuación sobre interculturalidad en el plan estratégico de la organización<sup>44</sup>.****SIGNIFICADO**

Asumir el enfoque intercultural en la estructura organizativa de las entidades conlleva a aplicarlo como un principio transversal en su propia organización, de manera que éste se incluya como un elemento fundamental en el plan estratégico de la entidad que debe recoger el reconocimiento de los derechos y la dignidad de todas las personas, independientemente de su origen y de sus características étnicas/ raciales, económicas, sociales, políticas y culturales. La inclusión del enfoque intercultural continúa siendo novedoso para muchas organizaciones que, si bien lo aplican en su práctica diaria, no lo recogen de forma explícita en ningún documento oficial de la entidad.

Considerar, en alguna o algunas de sus actuaciones, el deseo de contribuir a la igualdad de oportunidades de las personas diversas culturalmente implica que la estructura organizativa avanza en la incorporación del enfoque. Esto conlleva a aplicarlo como un principio transversal en su propia organización, de manera que éste se incluya como un elemento fundamental en el plan estratégico de la entidad.

Para la incorporación del enfoque intercultural, es necesario tener en cuenta los siguientes elementos:

- Comprender que no existe La cultura o una cultura en singular, sino que existen culturas, múltiples y diversas<sup>45</sup>.

---

<sup>44</sup> **"Planificación estratégica:** proceso que permite a una organización definir su misión, describir su entorno, identificar sus principales claves estratégicas y elaborar planes de actuación". **"Plan estratégico:** se utiliza para dar la orientación de la organización en un periodo de tiempo, de forma que suele estar formado por un conjunto de decisiones de gestión que se centran en lo que hará la empresa para alcanzar el éxito y la forma en que lo hará". Plataforma de Voluntariat Social de la Comunitat Valenciana (2009). "Guía para la elaboración e implementación del plan estratégico y plan de gestión en entidades no lucrativas de acción social con voluntarios/as.

<sup>45</sup> Álvarez, F.(2011). *Cooperación internacional e interculturalidad: huellas de una función fallida*. Observatorio de la Cooperación al Desarrollo en Ecuador. Centro de Investigaciones CIUDAD.

- La interculturalidad cuida que no se reproduzcan relaciones de poder, subordinación, o discriminación entre las personas con orígenes nacionales y étnicos diversos, así como entre las entidades/organizaciones.
- Trata de evitar toda discriminación cultural o social, para alcanzar la igualdad de oportunidades de todas las personas.
- La idea central se articula en torno a la participación activa de todas las personas, a través de la igualdad de derechos que no supone una uniformidad sino un ejercicio diverso.
- Hablar de inclusión del enfoque supone el incremento práctico en la participación de las personas en las acciones desarrolladas y para ello se necesita el reconocimiento y un igual ejercicio de derechos.

En el presente indicador, se considera la existencia de una línea específica para la defensa de la interculturalidad en la entidad. Será considerada una línea de trabajo específica en interculturalidad, aquella que considere la defensa de los derechos humanos de todas las personas, independientemente del origen nacional y étnico/racial. Para la promoción del diálogo y la convivencia intercultural, así como la promoción de las relaciones interpersonales basadas en el reconocimiento de la diversidad y la igualdad. Por último, puede ocurrir que la interculturalidad, en lugar de estar presente como línea estratégica, aparezca como un principio ético de la entidad, en la misión, visión y valores.

## PROCESO DE MEDICIÓN

**1** Comprobar la existencia, en la redacción del plan estratégico de la entidad, de una línea específica para la defensa de los derechos humanos de todas las personas, independientemente de su origen nacional, étnico, racial y/o cultural y/o la promoción de la interculturalidad, así como en el apartado de "misión, visión y valores".

**2** Asignar el valor correspondiente:

- Sí, existe una línea específica de trabajo sobre interculturalidad en el plan estratégico o en el apartado de misión, visión y valores del plan: 1.
- NO, no existe una línea específica sobre interculturalidad en el plan estratégico de la entidad ni en el apartado de misión, visión y valores del plan: 0.

**FRECUENCIA DE MEDICIÓN** Anual

**FUENTES DE VERIFICACIÓN**

- Plan estratégico de la entidad

**RELACIÓN** Directa

**UNIDAD** Adimensional

**VALOR** [0-1]

**ODS**



**OBSERVACIONES**

*En el supuesto que se modifique el plan estratégico de la entidad, este indicador deberá ser revisado a la luz del nuevo contenido del plan.*

## Mecanismo(s) de acción(es) que promuevan la interculturalidad en las oportunidades laborales.

### SIGNIFICADO

*“La defensa de la diversidad cultural es un imperativo ético, inseparable del respeto a la dignidad de la persona humana. Ella supone el compromiso de respetar los derechos humanos y las libertades fundamentales, en particular los derechos de las personas que pertenecen a minorías y los pueblos indígenas. Nadie puede invocar la diversidad cultural para vulnerar los derechos humanos garantizados por el derecho internacional, ni para limitar su avance”<sup>46</sup>.*

El enfoque intercultural **aplicado a la práctica de la entidad supone que, en las políticas laborales de las organizaciones, se incluyan los principios éticos de este enfoque como son: igualdad de trato y no discriminación, respeto a la diversidad e interacción positiva**<sup>47</sup>.

- Igualdad de trato y no discriminación: en el proceso de selección de las personas que postulan a un determinado puesto de trabajo, se debe consagrar el principio de igualdad de trato y no discriminación, independientemente del origen nacional, étnico/racial y/o cultural y de las características religiosas, políticas, económicas y de la edad de la persona.
- Respeto a la diversidad: se complementa con el principio de igualdad, y se basa en el reconocimiento de la identidad cultural y el respeto a la dignidad de todas las personas participantes del proceso de selección.
- Interacción positiva: se trata de entender la diversidad como un factor de fortalecimiento organizacional, fomentando la creación de equipos interculturales donde todas las personas aportan distintas visiones y capacidades complementarias, produciendo un factor multiplicador positivo.

<sup>46</sup> Artículo 4 de la Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural. Accesible en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/culturaldiversity.aspx>. Accedido el 10/05/2021.

<sup>47</sup> Maza (2020). *Manual de competencias interculturales aplicadas al desarrollo de proyectos en la Administración Pública*. Fundación general Universidad de la Laguna. España.

Se trata de un indicador en el que, indirectamente, se mide el grado de coherencia de la organización: del mismo modo que se puede aplicar el enfoque intercultural en las intervenciones de desarrollo promovidas por las entidades, se debe aplicar a la política de contratación laboral de las organizaciones como una acción afirmativa<sup>48</sup>. Ya que permite, revertir las relaciones de poder, cuestionado qué persona es considerada sujeto (papel activo) u objeto (papel pasivo) de la intervención, para fomentar la participación de las personas en todas las etapas de un proyecto. Así como, de reconocer las capacidades de las personas culturalmente diversas para emprender trabajos dentro de las organizaciones, disminuyendo así la brecha y exclusión laboral que viven ciertos grupos.

---

<sup>48</sup> Son entendidas como "medidas especiales adoptadas con el fin exclusivo de asegurar el adecuado progreso de ciertos grupos raciales o étnicos o de ciertas personas que requieran la protección que pueda ser necesaria con objeto de garantizarles, en condiciones de igualdad, el disfrute o ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales no se considerarán como medidas de discriminación racial, siempre que no conduzcan, como consecuencia, al mantenimiento de derechos distintos para los diferentes grupos raciales y que no se mantengan en vigor después de alcanzados los objetivos para los cuales se tomaron". Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.

## PROCESO DE MEDICIÓN

**1** Buscar la última convocatoria de selección de personal laboral. Comprobar si se incluye en la convocatoria un criterio de discriminación asociado a valorar positivamente a las y los aspirantes por su origen nacional, étnico, racial / o cultural diverso.

**2** Asignar el valor correspondiente.

- Sí, en última convocatoria de selección de personal, se señala como un criterio de valoración positiva “la procedencia nacional, étnico/racial y/o cultural diferente al de la cultura hegemónica”: 1.
- NO, no existe un criterio de valoración positiva “la procedencia nacional, étnico/racial y/o cultural diferente al de la cultura hegemónica”: 0.

**FRECUENCIA DE MEDICIÓN** Anual

### FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Última convocatoria de selección de personal laboral

**RELACIÓN** Directa

**UNIDAD** Adimensional

**VALOR** [0-1]

### ODS



## Formulación de proyectos con enfoque intercultural.

### SIGNIFICADO

*“Ninguna estrategia de desarrollo es culturalmente neutra”<sup>49</sup>. Partiendo de esta base, debemos considerar el impacto de las intervenciones en la vida de las personas según su origen nacional, étnico/racial y/o cultural, para la realización de sus derechos individuales y colectivos. De esta forma, para contribuir a la eliminación de las desigualdades raciales, étnicas y/o culturales en los proyectos, se hace necesaria la transversalización del enfoque intercultural en todas las fases del ciclo del proyecto, esto es, desde la formulación<sup>50</sup>.*

La interculturalidad alude:

- Un tema estratégico y no sólo instrumental, al partir de la visión de desarrollo de las y los titulares de derechos, lo que determina los cambios que se plantean lograr en la intervención.
- Hace referencia a una dimensión cualitativa de las interacciones, desde la confianza, el respeto y la horizontalidad *“Este enfoque es un factor clave en la gobernabilidad y sostenibilidad, ya que reconoce la diversidad, identifica y destaca los aspectos comunes, contribuye a crear visiones, propuestas y soluciones entre distintos actores hacia la concertación y promueve la inclusión, no discriminación y el ejercicio de derechos”<sup>51</sup>.*
- Las acciones o proyectos no sólo deben ser pertinentes desde el punto de vista cultural, más bien se debe buscar el “entendimiento cultural”, al comprender la cultura desde una visión amplia y dinámica que abarque los distintos hábitos, tradiciones, sistemas de valores, y estilos de vida. Siempre, desde una mirada histórico-contextual que cuestione el etnocentrismo.

<sup>49</sup> Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural (2001).

<sup>50</sup> AECID (2020). Guía de la AECID para la transversalización de la diversidad cultural. Pp. 19.

<sup>51</sup> Salinas, S. (2016). La Interculturalidad para la Cooperación Suiza en Bolivia y sus proyectos: abordando la diversidad en los contextos. Cooperación Suiza en Bolivia. Pg. 7.

Así, el enfoque intercultural tiene importantes repercusiones a lo largo de todo el proceso de formulación de un proyecto. Destacamos tres momentos clave: la identificación, el análisis de contexto y el diseño de la intervención:

- Durante la fase de **identificación**, se debe realizar un diagnóstico con especificidad cultural sobre la situación de vulneración de derechos de los colectivos involucrados, realizado de manera participativa, donde queden plasmados sus intereses estratégicos y necesidades prácticas. El objetivo es que los cambios que se propongan en las intervenciones respondan a los propósitos y a la visión que sobre el desarrollo tienen los distintos colectivos nacionales, étnico/raciales y/o culturales, fomenten el entendimiento cultural y, consagren los principios de igualdad, no discriminación y respeto a los DDHH. Por ello, brindar las oportunidades para la participación en paridad de todas las personas, así como recoger los datos desagregados en función de las características distintivas de su identidad<sup>52</sup> para poder hacer un análisis exhaustivo de sus intereses. Es importante recordar que una de las condiciones para la equidad es la participación, en este sentido, consultar a las personas que serán sujetos de la intervención es primordial. Es la información primaria que debe reflejarse de esa manera. No obstante, como fuente secundaria, si no fuera posible hacer reuniones o entrevistas con TdD en número suficiente, se puede considerar recabar la opinión de organizaciones con experiencias anteriores sobre interculturalidad o instituciones públicas que trabajen cuestiones de interculturalidad en la zona de la intervención.
- El **contexto debe contener un análisis crítico** del desigual acceso y control a recursos económicos, sociales, políticos (votar y participar en la toma de decisiones), y/o culturales de los colectivos diversos por razón de origen nacional, etnia/raza y/o cultura, así como el análisis de las oportunidades reales para la toma de decisiones vitales, sociales, etc. Entendiendo que estas desigualdades encuentran sus raíces en unas relaciones de poder construidas desde la hegemonía cultural que reproducen estereotipos étnicos/raciales y culturales, dejando en los márgenes a las identidades diversas a la mayoría con una mayor situación de vulnerabilidad. Realizar un análisis de las y los actores, donde se tenga en cuenta su posicionamiento respecto a la diversidad cultural, sus

---

<sup>52</sup> Se entiende por identidad cultural la ubicación propia o de otros(as) en razón al grupo de referencia y a una cultura. Es decir, a un grupo que comparte relatos subjetivos e intersubjetivos, en unos significantes y significados concretos. La identidad no es una esencia sino más bien un diálogo entre el o la sujeto y sus otros(as) de referencia, mediada por la experiencia de nuestro cuerpo, memoria e inteligencia (García, 2008). Por tanto, la identidad no es estática y se compone de aspectos sociales, culturales, nacionales, étnico/raciales. La AECID, en su guía para la transversalización de la Diversidad Cultural, indica algunas características identitarias a nivel cultural como la religión mayoritaria, raza, etnia, principales actividades económicas, tradiciones culturales, etc.

intereses diferenciados y privilegios es fundamental para apoyar procesos de construcción de sociedades interculturales desde la equidad<sup>53</sup>. Dicho análisis crítico debe aparecer explícitamente en el apartado del contexto, el cual determinará el diseño de la intervención.

■ En el **diseño de la intervención** supone atender tanto a la lógica vertical como horizontal. Respecto a la lógica vertical, es importante comprobar si los intereses estratégicos y necesidades prácticas de los colectivos sujetos de la intervención quedan plasmados en los objetivos, resultados y actividades. Así como, comprobar que se tienen en cuenta los análisis con especificidad cultural realizados en el contexto, como causas principales de las desigualdades y la discriminación por origen nacional, étnico/racial y/o cultural. Por ejemplo, para planificar las actividades del proyecto en base a esto, se deberá considerar las características culturales más importantes de los distintos colectivos, como el idioma, la religión, la cosmovisión, el conocimiento, saberes y formas de aprendizaje propias y tradicionales, sus formas de organización, el calendario, los ciclos naturales y sociales, los medios de vida, las prácticas y rituales, etc.

Además, en la **lógica vertical** también es importante tener en cuenta las oportunidades diferenciadas que son necesarias para el desarrollo de capacidades en cada grupo que promuevan la equidad desde el reconocimiento de su diversidad, y la participación, a título individual como colectivo (teniendo en cuenta las intersecciones entre los diferentes sistemas de opresión y los factores identitarios).

Respecto a la **lógica horizontal**, se espera que los indicadores puedan enunciar de la manera más desagregada posible los aspectos identitarios derivados del origen nacional, étnico/racial y/o cultural y visibilizar avances en las necesidades básicas e intereses estratégicos de estos colectivos, formulándolos como indicadores interculturales. También se puede adoptar indicadores específicos para evaluar la mejora de la convivencia intercultural (por ejemplo, midiendo la mejora de las competencias interculturales entre las y los miembros de la cultura hegemónica).

Y en relación con los **riesgos/hipótesis**, se deben considerar los conflictos por motivos políticos, sociales, económicos y/o culturales y otros efectos colaterales que puedan dificultar la motivación y participación de los colectivos, para poder identificar alter-

---

<sup>53</sup> Salinas, S. (2016). *La Interculturalidad para la Cooperación Suiza en Bolivia y sus proyectos: abordando la diversidad en los contextos*. Cooperación Suiza en Bolivia. Pg. 8.

nativas que puedan ser emprendidas por las ONGD's que puedan evitar o paliar estos riesgos. También se deberá considerar de acuerdo con la pertenencia nacional, étnico/racial y/o cultural que prácticas sociales, religiosas, creencias, tabús, ritos entre otros, pueden suponer un obstáculo al logro de los resultados y realizar con la participación de los colectivos una mediación que permita obtener los propósitos de la intervención.

Finalmente, es importante atender al **presupuesto**, que debe reflejar, en las distintas partidas y en el presupuesto por actividades, las acciones destinadas a lograr el reconocimiento de la diversidad y la participación de las personas, en el proyecto: contratación de personal experto en interculturalidad, medidas que promuevan la participación real de los colectivos de distinto origen nacional etnia/raza y/o cultura, por ejemplo, la necesidad de personas traductoras o mediadoras interculturales, según sea el caso. Así como, de medidas que promuevan el reparto del alcance de los beneficios del proyecto a las personas que en su identidad confluyan varios elementos identitarios, que pueden ser factores que profundicen la discriminación y/o opresión (sexo, género, orientación sexual, origen nacional, étnico/cultural, clase social, capacidades diferenciales, etc.), a esto se le ha denominado **Enfoque Interseccional**<sup>54</sup> y ayuda a comprender cómo se originan y actúan las desigualdades y discriminaciones en la vida de las personas.

Para el presente proceso, hemos considerado que actualmente las normativas vigentes de las financiadoras en cuanto a la presentación de proyectos contemplan en casi todos los casos, un proceso que contempla cada uno de los aspectos anteriormente mencionados, por lo que para centrar la mirada en la transformación de los sistemas de poder, eliminar y reducir la discriminación y las desigualdades por origen nacional, étnico/racial y/o cultural, es importante hacer énfasis en el diseño de la intervención.

Para medir este indicador nos centraremos en el análisis del diseño de la intervención, pues consideramos que su incorporación en esta fase da cuenta del peso que tiene la participación de las personas de origen nacional, étnico/racial y/o cultural diverso en la definición de las acciones, recogidas en la fase de identificación. Así como, deberá contemplar dichas acciones en el presupuesto.

---

<sup>54</sup> Es un término que nace de los estudios del género, y que ha sido muy útil para superar la conceptualización aritmética de las desigualdades sociorraciales como fruto de la convergencia, fusión o adición de distintos criterios de discriminación de las mujeres (Dorlin, 2008). A la par, ha servido para desafiar el modelo hegemónico de "La Mujer" universal, y para comprender las experiencias de las mujeres empobrecidas y racializadas como producto de la intersección dinámica entre el sexo/género, la clase y la raza en contextos de dominación construidos históricamente, entre otras categorías. Razón por la que a nivel intercultural la interseccionalidad permite asumir desde una mirada más contextualizada la intervención con TdD y la formación a la TdD.

## PROCESO DE MEDICIÓN

**1** Buscar la línea de base o documento de identificación de, al menos, un proyecto por área misional realizado en los últimos 12 meses (matriz de planificación y descripción de actividades). Revisar si titulares de derechos de distinto origen nacional, racial, étnico y/o cultural han participado en el diseño de la intervención.

**2** Asignar el valor correspondiente:

- Sí, TdD de distinto origen nacional, racial, étnico y/o cultural han participado en el diseño de la intervención, al menos, se han recogido sus propuestas a través de una reunión, taller o formulario: 1.
- No, TdD de distinto origen nacional, racial, étnico y/o cultural no han participado en el diseño de la intervención: 0.

---

**FRECUENCIA DE MEDICIÓN** Anual

### FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Documento de identificación de los proyectos.
- Líneas de Base.

---

**RELACIÓN** Directa

---

**UNIDAD** Adimensional

---

**VALOR** [0-1]

### ODS



**Indicador nº19****Inclusión del servicio de mediación intercultural y/o traducción en el proyecto.****SIGNIFICADO**

En aquellos proyectos en los que participen personas y/o colectivos diversos por origen nacional, étnico/racial y/o cultura individual o grupalmente, es estratégico considerar el uso de un servicio de mediación intercultural y/o de traducción e interpretación como medidas que potencien las acciones diseñadas en la intervención.

**La mediación intercultural** debe incorporarse en contextos multiculturales, y éste puede darse en situaciones en las que todas las personas hablen el mismo idioma:

*“Entendemos por mediación intercultural -o mediación social en contextos pluriétnicos o multiculturales- como una modalidad de intervención de terceras partes, en y sobre situaciones sociales de multiculturalidad significativa, orientada hacia la consecución del reconocimiento del otro(a) y el acercamiento de las partes, la comunicación y comprensión mutua, el aprendizaje y desarrollo de la convivencia, la regulación de conflictos y la adecuación institucional, entre actores sociales o institucionales etno-culturalmente diferenciados”<sup>55</sup>.*

**El servicio de traducción e interpretación**, se considera importante en tanto se trabaje con personas que usen un idioma diferente al mayoritario del territorio de la intervención y que su nivel de uso de la lengua mayoritaria sea un nivel muy bajo. La inclusión de un servicio de traducción/interpretación puede ser una medida estratégica que garantiza su derecho a participar en condiciones de paridad y una medida para visibilizar, reconocer y poner en valor públicamente su identidad cultural. En efecto, para muchos pueblos históricamente excluidos del espacio público, el empleo de su lengua original es un símbolo de resistencia, una estrategia política

---

<sup>55</sup> Sales, D. (2013). *Panorama de la mediación intercultural y la traducción /interpretación en los servicios públicos en España*. Accesible en: <https://www.translationdirectory.com/article335.htm#1>. Consultado el 26/05/2021.

y cultural de empoderamiento y reafirmación y un símbolo de lucha por conseguir su pleno reconocimiento político y social<sup>56</sup>.

**La mediación intercultural**, por tanto, no es sinónimo de traducción o interpretación y viceversa. La utilización de un servicio u otro dependerá de las características del proyecto y del contexto en el que tenga lugar. Es importante tener en cuenta que además deben considerarse factores asociados al género y la clase social para la selección de una persona o traductora, ya que, por ejemplo, al tratarse de mujeres con particularidades específicas, el uso de un hombre como traductor puede entorpecer la intervención, al no generar el ambiente de confianza necesario para la expresión de sus relatos, y por ende, reproduciendo sistemas de poder en sus relaciones.

Por lo cual, consideramos estratégico priorizar el servicio de mediación intercultural, en el que se pueda contar con personas con orígenes nacionales, étnico/raciales y/o culturales similares al de las personas sujeto de la intervención, formadas para tal servicio que además de generar un entendimiento lingüístico, puedan facilitar el entendimiento de las lógicas culturales.

---

<sup>56</sup> Guendel, G. (2008). *Aprendiendo acerca de la interculturalidad y la política en los países andinos*. *Inter-cambio*, año 5, n.6, 109-130. Pp. 20.

## PROCESO DE MEDICIÓN

**1** Revisar la matriz de planificación y descripción de actividades de, al menos, un proyecto por área misional en el que se haya trabajado en ambientes interculturales, realizado en los últimos 12 meses. Revisar la existencia en el/los proyecto(s) de un servicio de mediación intercultural y/o traducción

**2** Asignar el valor correspondiente:

- Sí, se ha utilizado un servicio de mediación intercultural y/o traducción: 1
- NO, no se ha utilizado un servicio de mediación intercultural y/o traducción: 0.

**FRECUENCIA DE MEDICIÓN** Anual

**FUENTES DE VERIFICACIÓN**

- Matriz de planificación y descripción de actividades

**RELACIÓN** Directa

**UNIDAD** Adimensional

**VALOR** [0-1]

**ODS**



**Indicador n°20****Grado de apropiación del enfoque intercultural por parte de titulares de derechos en las acciones del proyecto.****SIGNIFICADO**

Los resultados del proyecto o programa deben contribuir a reducir las desigualdades que viven las personas por razón de su origen nacional, étnico/racial y/o cultural.

Esto se encuentra íntimamente relacionado con dos procesos paralelos. Por un lado, con el fortalecimiento de las capacidades de titulares de derechos que viven vulneraciones asociadas a su diversidad cultural, para ejercer y reclamar sus derechos. Y, por otro lado, con la creación de espacios interculturales que contribuyan a analizar y reflexionar críticamente la posición que ocupan en las relaciones de poder, de manera que puedan desarrollar capacidades para participar activamente en la reivindicación de los derechos humanos desde el reconocimiento a su diversidad.

Por su parte, los y las titulares de responsabilidades y obligaciones, también necesitan fortalecer sus capacidades para respetar, proteger y garantizar los derechos de los colectivos diversos por origen nacional, étnico/racial y/o cultural, distintos a la cultura hegemónica mayoritaria.

Las capacidades necesarias para ejercer y reclamar los derechos son: (1) capacidad de acceder a los sistemas de información y recursos existentes; (2) responsabilidad personal para exigirlos; (3) autoridad (sentirse con legitimidad) para llevar a cabo una acción, (4) capacidad de comunicación; (5) capacidad para la toma de decisiones y la actuación. Es decir, un proyecto debe contribuir a potenciar o aumentar estas capacidades.

de manera accesible y adaptada a las particularidades culturales de las personas participantes, para favorecer el reconocimiento de su posición social (culturas hegemónicas y culturas subordinadas, mayoría étnico/racial vs. minoría, etc.) y, por tanto, su responsabilidad y autoridad para exigir la igualdad en la garantía de los derechos. Para ello, el proyecto debe estimular acciones que permitan a la población meta comunicarse, tomar decisiones libres y ser protagonistas de la reivindicación de sus derechos con enfoque intercultural.

El presente indicador pretende valorar en qué medida las acciones contempladas en el proyecto o intervención contribuyen a un cambio social en relación con las desigualdades por razón de origen nacional, étnico/racial y/o cultural, entendiendo que la acción es el resultado de todo un proceso que se ha realizado en el marco del proyecto.

Para evaluar las acciones son importante cuatro aspectos que, desde un enfoque intercultural, reflejan relaciones de poder:

**1** Protagonismo. Históricamente, el “hombre blanco” se ha colocado simbólicamente en el centro, es decir, a ocupar posiciones visibles (primer plano). De manera opuesta, los colectivos diversos por origen nacional, étnico/racial y/o cultural han ocupado posiciones no visibles o subordinadas. Además, sus acciones, sus discursos, sus voces han recibido una menor valoración y prestigio, o han sido invisibilizadas por las diferentes sociedades y culturas. Negándoles la capacidad de agencia.

**2** Espacio. Desde la teoría intercultural, los colectivos de diferente origen nacional, étnico/racial y/o cultural a la mayoría hegemónica no han tenido acceso a los espacios públicos y de poder (instituciones, medios de comunicación, etc.).

**3** Mensaje. Hace referencia al lenguaje (si es culturalmente respetuoso) y crítica de las estructuras de la sociedad que mantienen las desigualdades y la discriminación en razón al origen nacional, étnico/racial y/o cultural.

**4** Público destinatario. La acción requiere de unas capacidades y tiene un impacto en la transformación social según a quien vaya dirigida. En el caso de una acción dirigida a otras personas TdD (entre iguales), las personas comparten características que favorecen la empatía y la credibilidad de la información, amplificando mucho su impacto. En el caso de una acción dirigida a TdR y TdO, se genera una inversión de roles, permitiendo una distribución más equitativa del poder.

Para simplificar la presente herramienta, nos centraremos en la variable **del mensaje**, al considerarlo el aspecto clave que materializa la apropiación. Consideramos que el primer nivel de cambio o transformación es el discurso, el sistema de creencias. Y éste, a su vez, permite la transformación del comportamiento y el lenguaje.

## PROCESO DE MEDICIÓN

1 Revisar las fuentes de verificación abajo descritas de, al menos, un proyecto por área misional terminado y justificado en los últimos 12 meses. Revisar si las acciones realizadas muestran un discurso crítico en relación con la interculturalidad.

2 Asignar el valor correspondiente, de acuerdo con los siguientes criterios:

- Más del 70% de acciones, protagonizadas tanto por los colectivos de la cultura hegemónica como por los colectivos de origen nacional, étnico/racial y/o cultural diferente a la cultura hegemónica, muestran un discurso crítico en relación con la interculturalidad: 0.5
- Menos del 70% de acciones, protagonizadas tanto por los colectivos de la cultura hegemónica como por los colectivos de origen nacional, étnico/racial y/o cultural diferente a la cultura hegemónica, muestran un discurso crítico en relación con la interculturalidad: 0.

**FRECUENCIA DE MEDICIÓN** Anual

### FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Informe de evaluación del proyecto.
- Fuentes de verificación de las actividades.
- Entrevista a persona de referencia del proyecto.

**RELACIÓN** Directa

**UNIDAD** Adimensional

**VALOR** [0-1]

### ODS



**Indicador nº21****Evaluación del proyecto con enfoque intercultural.****SIGNIFICADO**

La evaluación, así como las otras fases de la intervención, debe incorporar el enfoque intercultural con el objetivo de analizar cómo el proyecto ha contribuido a transformar las relaciones de poder y las desigualdades que se han generado históricamente y han fomentado la exclusión social de grupos humanos en razón a su origen nacional, étnico/racial y/o cultural. Esto, sólo puede ser valorado por las propias personas participantes -titulares de derechos- incluidas en la intervención, analizando si los cambios introducidos por la intervención son los que ellas desean y si se articulan con sus intereses y necesidades. Cabe recordar que los colectivos cuyos derechos son vulnerados por razón de su origen nacional, étnico/ racial y/o cultural no son homogéneos, sino que pueden existir motivaciones e intereses en conflicto. En este sentido es fundamental considerar la heterogeneidad del colectivo en la evaluación, con la finalidad de reconocer todas las posturas.

La evaluación deberá valorar también en qué medida se han fortalecido las capacidades para el ejercicio y reivindicación de los derechos. La recopilación de información cualitativa es fundamental para recoger y poner en valor los cambios en las percepciones, las actitudes, los conocimientos y las habilidades de los diferentes colectivos.

En definitiva, evaluar si un proyecto ha incorporado el enfoque intercultural supone analizar si se generaron las condiciones idóneas y suficientes para la participación de las personas y/o colectivos de diverso origen nacional, étnico/racial y/o cultural, especialmente aquellos que se encuentran discriminados. Lo que supone analizar la participación de éstas en la ejecución y en los resultados finales de la intervención. Pero no sólo esto, sino que, además, el proceso de seguimiento y evaluación debe incorporar, poniendo en valor, la percepción de los colectivos cuyos derechos son vulnerados, para que valoren la intervención y el posible impacto que ésta ha tenido en su vida y su entorno.

Por último, hay que considerar cómo este eje de desigualdad se conecta con otras formas de subordinación, como, por ejemplo, el género, la clase social o la edad,

incorporando una mirada interseccional. A este respecto, podemos usar la metodología de “hacer la otra pregunta”<sup>57</sup>. Se trata de buscar las formas obvias y no tan obvias de dominación en un determinado contexto. Por ejemplo, al trabajar en procesos interculturales, se debe considerar el género como otra forma de subordinación dentro de los colectivos discriminados por razón de origen nacional, étnico/racial y/o cultural, entendiendo que se trata de una doble discriminación. O cómo las niñas serían triplemente discriminadas, al no otorgarles la participación en los procesos de desarrollo de sus comunidades. También debemos considerar el posible sesgo que como ONGD’s introducimos en las intervenciones, y que puede provocar efectos no deseados<sup>58</sup>. La heterogeneidad del grupo ha de tenerse en cuenta para el éxito de las acciones.

Para simplificar la presente herramienta, nos centraremos en la variable participación en la valoración del proyecto, al considerar que cierra el proceso desde el aumento de capacidades y que permite poner en valor las opiniones de las personas con orígenes nacionales, étnico/raciales y/o culturales diversos.

---

<sup>57</sup> Coll-Planas, G., Solà-Morales, R. y García-Romeral, G. (2021). *Aplicación de la interseccionalidad en las políticas y servicios de igualdad y no discriminación: reflexiones críticas y recomendaciones*. Institut de Drets Humans de Catalunya. Barcelona. Pg.30

<sup>58</sup> Por ejemplo, se describe un proyecto en el que se trabajaba con mujeres de origen paquistaní. En el diseño del proyecto no se consideró la existencia de diferentes comunidades religiosas dentro del grupo, siendo la mediadora intercultural perteneciente a uno de ellos. Esto creó tensiones dentro del grupo, ya que una parte de las mujeres no se sentía suficientemente representadas.

## PROCESO DE MEDICIÓN

**1** Buscar el informe de evaluación u otra fuente de verificación de, al menos, un proyecto por área misional terminado y justificado en los últimos 12 meses. Revisar si la evaluación analiza si TdD culturalmente diversos han expresado su opinión y valoraciones sobre si la intervención ha promovido los cambios que valoran significativamente, en relación con sus necesidades prácticas e intereses estratégicos:

**2** Asignar el valor correspondiente, de acuerdo con la participación de titulares de derechos en la evaluación:

- Sí, la evaluación analiza si las personas de distinto origen nacional, racial, étnico y/o cultural, como titulares de derechos, han expresado su opinión y valoraciones sobre si la intervención ha promovido los cambios que ellas/ellos valoran significativamente en relación con sus necesidades prácticas e intereses estratégicos: 1.
- No, la evaluación no analiza si personas de distinto origen nacional, racial, étnico y/o cultural, como titulares de derechos, han expresado su opinión y valoraciones sobre si la intervención ha promovido los cambios que ellas/ellos valoran significativamente en relación con sus necesidades prácticas e intereses estratégicos: 0.

### FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

### FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Informe de evaluación del proyecto
- Entrevistas a informantes clave
- Fuentes de verificación de las actividades.

**RELACIÓN** Directa

**UNIDAD** Adimensional

**VALOR** [0-1]

### ODS

