

# GUÍA PARA LA INCORPORACIÓN DE LA **AGENDA 2030** EN ENTIDADES Y ORGANIZACIONES

Una herramienta de construcción  
colectiva para contribuir a los ODS y la  
salud global



GENERALITAT  
VALENCIANA

Conselleria de Participación,  
Transparencia, Cooperación  
y Calidad Democrática



XARXES  
SANITÀRIES  
SOLIDÀRIES  
*Multipliquem salut*

**EDITA:** Farmamundi, medicusmundi Mediterrània, ACOEC.

**Autoras**

María Rasal Sánchez  
Yolanda Úbeda Sánchez  
Irene Moreno Ortola  
Marcela Hincapié Martínez

**Recolección de datos y revisiones de texto.**

Victoria Falcó García  
Amado Diago Belarte

**AÑO:** 2022

**Diseño y maquetación:**

TheLab (www.thelab.es)



Esta publicación ha sido realizada en el marco del proyecto **“Construcción colectiva para la apropiación de los ODS y la salud global”**, perteneciente a la estrategia de trabajo conjunto que llevan a cabo desde el año 2016 medicusmundi Mediterrània, Farmamundi y ACOEC. Este proyecto y, por tanto, esta publicación ha sido posible gracias al apoyo financiero de la Generalitat Valenciana y su contenido es responsabilidad exclusiva de las entidades, no reflejando necesariamente la opinión de la Generalitat Valenciana.



La “Guía para la incorporación de la Agenda 2030 en entidades y organizaciones. Una herramienta de construcción colectiva para contribuir a los ODS y la salud global”, por María Rasal Sánchez, está sujeta a la Licencia Reconocimiento-NoComercialSinObraDerivada 4.0 Internacional de Creative Commons. Para ver una copia de esta licencia, visite <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

**FINANCIA:**

Conselleria de Participación, Transparencia, Cooperación y Calidad Democrática de la Generalitat Valenciana.



# GUÍA PARA LA INCORPORACIÓN DE LA **AGENDA 2030** EN ENTIDADES Y ORGANIZACIONES

Una herramienta de construcción colectiva para contribuir a los ODS y la salud global



## **AGRADECIMIENTOS**

Queremos agradecer la participación de las entidades de las Redes Sanitarias Solidarias en la validación y aplicación de la herramienta, especialmente a las y los representantes de las entidades.

Nos gustaría destacar especialmente el apoyo a Loli Gonzalez Velázquez, Tamara Mroue Cuenca y Gonzalo Pareja Corbí, por el apoyo y acompañamiento en la dinamización de las redes sanitarias solidarias provinciales. Un trabajo fundamental para la aplicación de la herramienta.

# TABLA DE CONTENIDO

## 1. Introducción

## 2. Marco teórico

2.1. Desarrollo humano sostenible y enfoques de desarrollo

2.1.1. Enfoque basado en derechos humanos (EBDH)

2.1.2. Enfoque de género

2.1.3. Enfoque intercultural

2.2. Indicadores para la toma de decisiones

2.2.1. Sistemas de indicadores

## 3. Metodología

3.1 Creación de la herramienta. Selección del sistema de indicadores para la obtención del índice de incorporación de enfoques de DHS.

3.2 Aplicación de la herramienta de evaluación/diagnóstico de incorporación de enfoques de DHS. Plan de mejora y certificado de calidad

## 4. Resultados y análisis

4.1. Resultados de la aplicación de la herramienta de evaluación/diagnóstico: índice de la incorporación de enfoques de DHS.

4.1.1. Índice de incorporación de enfoques de DHS.

4.1.2. Subíndices de EBDH, género e interculturalidad.

4.1.3. Marco organizativo: estructura, proceso y resultado.

4.1.4. Subíndices y marco organizativo para cada tipo de entidad de la RSS. Identificando áreas de mejora.

4.1.5. Planes de actuación y Certificado de Buenas Prácticas de DHS.

4.2. Análisis de resultados.

## 5. Conclusiones

## 6. Bibliografía

# 1

## INTRODUCCIÓN

En el año 2016 medicusmundi Mediterrània, Farmamundi y ACOEC, tres ONGD de desarrollo valencianas del ámbito de la cooperación sanitaria<sup>1</sup>, inician una estrategia de trabajo conjunta orientada a la defensa y promoción del derecho a la salud. En esta estrategia se promueven y consolidan las Redes Sanitarias Solidarias

provinciales<sup>2</sup> (en adelante, RSS), compuestas por entidades públicas y privadas relacionadas con la salud (entidades locales, universidades, colegios profesionales y ONG de desarrollo). El propósito de las RSS es contribuir a que la ciudadanía valenciana se comprometa y movilice a favor del desarrollo humano sostenible, la con-

<sup>1</sup> <https://acocongond.org/>

<http://medicusmundi.es/es/quienes-somos/asi-nos-organizamos/asociaciones/13/mediterrania>

<https://farmaceuticosmundi.org/>

<sup>2</sup> <https://redsantitariasolidaria.org/>

secución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (el adelante, ODS) y la defensa de los derechos humanos, especialmente el derecho a la salud. Las RSS crean sinergias entre las entidades que las conforman a la hora de promover la garantía de los derechos humanos, en especial el derecho a la salud. Además, apoyan y llevan a cabo acciones que contribuyan a mejorar el desarrollo humano sostenible (entendido desde la ampliación de las oportunidades de elección de vida y su realización, tal y como se define en apartados posteriores).

La diversidad de las entidades que conforman las RSS limita la capacidad de apropiarse de las nuevas corrientes teórico-prácticas del desarrollo humano (en adelante, DH) y que forman parte de la agenda internacional para el desarrollo (Agenda 2030). Así, se identifica la necesidad de diseñar e implementar una herramienta que permita incorporar sobre las RSS el conocimiento teórico-práctico desarrollado recientemente. Esta publicación pretende recoger los elementos principales que componen esta herramienta.

La herramienta se ha construido a partir de un marco teórico que permite comprender algunos de los aspectos que deben ser considerados por las RSS y otros agentes para la promoción de los derechos humanos.

También describe de qué manera debe hacerse, tanto cualitativamente (enfoques de desarrollo humano) como cuantitativamente (indicadores). La herramienta se ha adaptado a las características de cada tipo de entidad que forma parte de las RSS: entidades locales, universidades, colegios profesionales y ONG de desarrollo.

La herramienta ofrece, por tanto, una aproximación metodológica que permite obtener valores útiles para la toma de decisiones desde los planos estratégico y operativo. Tras su aplicación se obtiene un valor final llamado **índice de incorporación de enfoques de DHS**. Este valor representa un diagnóstico de cómo una entidad realiza su quehacer profesional con relación a la Agenda 2030.

El **índice de incorporación de enfoques de DHS** está compuesto, a su vez, de tres subíndices: **subíndice de enfoque basado en derechos humanos** (en adelante, EBDH), el **subíndice de enfoque de género** y el **subíndice de interculturalidad**. Cada uno de ellos cuenta con una serie de indicadores que permiten medir aspectos específicos de cada uno de los enfoques. De esta manera es posible señalar aquellos en los que se puede incidir para obtener un valor mayor en el **índice**.

Según el valor del **índice de incorporación de enfoques de DHS**, se propone a las entidades que así lo acuerden la posibilidad de elaborar un plan de actuación específico que mejore el quehacer de la entidad desde el marco teórico-práctico propuesto (ver apartado plan de actuación). Para aquellas entidades que se comprometan a mejorar el valor de su **Índice** se les otorga un certificado de calidad que señale tal proceso. Por su parte, a las entidades que obtengan un valor alto o muy alto se les otorgará un certificado de calidad (**certificado de buenas prácticas de DHS**).

A continuación, presentamos el marco teórico que puede ser de utilidad para la apropiación del DHS y de la Agenda 2030, así como, de los indicadores como una herramienta útil para la autoevaluación y la toma de decisiones estratégicas. Posteriormente, describiremos la aplicación de la herramienta y veremos los resultados obtenidos de las diferentes entidades que pertenecen a las RSS, a las cuales agradecemos públicamente su participación y compromiso con este proceso. Finalmente, y gracias al análisis de estas aplicaciones, proporcionaremos las principales conclusiones y recomendaciones.

Cabe mencionar que cada tipo de entidad dispondrá de un sistema de indicadores adaptado con su respectiva hoja de cálculo para obtener el índice de incorporación de enfoques de DHS y sus subíndices. Estará disponible tanto en formato físico como digital. En cualquiera de los dos formatos, deberás ir a la Web de las RSS donde podrás descargártelas<sup>3</sup>.



**Estamos resueltos a poner fin a la pobreza y el hambre en todo el mundo de aquí a 2030, a combatir las desigualdades dentro de los países y entre ellos, a construir sociedades pacíficas, justas e inclusivas, a proteger los derechos humanos y promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, y a garantizar una protección duradera del planeta y sus recursos naturales.**<sup>4</sup>

**Agenda 2030**



<sup>3</sup> <https://redsanitariasolidaria.org/>

<sup>4</sup> Naciones Unidas (2015). Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015. "Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible". A/RES/70/1.

# 2.

## MARCO TEÓRICO

### 2.1 Desarrollo humano sostenible y enfoques de desarrollo

Una de las teorías con mayor impacto y aceptación a nivel internacional que ha sido básica para la definición del DHS, ha sido la del enfoque de capacidades. Esta teoría fue desarrollada por Amartya Sen y Martha Nussbaum. En ésta, el desarrollo es definido en términos de la **ampliación de las ca-**

**pacidades<sup>5</sup> (libertades reales u opciones) de las personas** para llevar a cabo la vida que desean llevar, hacer lo que quieren hacer y ser la persona que quieren ser<sup>6</sup>. La pobreza, según Sen, no estaría definida como la falta de medios (como ingresos o bienes), ya que el bienestar que éstos produ-

<sup>5</sup> El término de capacidades es definido como "las libertades reales u opciones valiosas que tienen las personas para llevar a cabo la vida que desean llevar, hacer lo que quieren hacer y ser la persona que quieren ser". Delgado, A. (2017). "El enfoque de capacidades. Algunos elementos para su análisis". Espacio Abierto, vol. 26, núm. 2, pp. 201-217, 2017. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/122/12252818012/html/>.

<sup>6</sup> Dubois, A. (2006). "Definición y elementos centrales del concepto de Desarrollo Humano". En: Boni, A. y Pérez-Foguet, A. *Construir la ciudadanía global desde la universidad*. Intermon Oxfam e Ingeniería Sin Fronteras. Pp. 53-66. Disponible en: [http://www.eduglobalstem.cat/wp-content/uploads/2017/09/construir-ciue280a6dania\\_digital.pdf](http://www.eduglobalstem.cat/wp-content/uploads/2017/09/construir-ciue280a6dania_digital.pdf)

cen varía dependiendo de las personas y los contextos. **La pobreza es, ante todo, una falta de libertad** para llevar a cabo la vida que las personas valoran, y tienen razones para valorar. De acuerdo con Sen, existen tres libertades o capacidades esenciales, consistentes en que la "gente viva una vida larga y saludable, tenga conocimientos y acceso a recursos necesarios para un nivel de vida decente"<sup>7</sup>. Sin estas tres opciones, "sencillamente no se dispone de muchas opciones ni se llega a tener acceso a muchas oportunidades que brinda la vida"<sup>8</sup>. Estas libertades, junto con otras como la participación, la seguridad, la garantía de los derechos humanos, la sostenibilidad, la productividad, la pertenencia a una comunidad o el respeto por uno mismo, son igualmente valiosas y necesarias para vivir una vida plena (Nussbaum, 2012).

El desarrollo humano entendido desde el enfoque de capacidades es, por tanto, el proceso mediante el cual se

amplían las oportunidades de las personas para vivir de acuerdo con sus valores, lo que significa "la creación de un entorno en el que las personas puedan hacer plenamente realidad sus posibilidades y vivir en forma productiva y creadora de acuerdo con sus necesidades e intereses"<sup>9</sup>.

El **aumento de las libertades reales** de las personas con menos oportunidades tiene una relación muy estrecha con el **aumento del poder**<sup>10</sup>. El **empoderamiento o potenciación** puede ser definido por el proceso mediante el cual las personas ganan el poder sobre sus vidas, esto es, aumentan su capacidad de elegir y de hacer. Y aquí es donde surge un concepto clave del desarrollo humano: la agencia, que se define como "la habilidad que tiene una persona para conseguir las metas o valores que considera importantes"<sup>11</sup>.

Por último, parece evidente que el desarrollo humano no puede ser con-

<sup>7</sup> PNUD (2000). Informe sobre Desarrollo Humano. Mundi-Prensa Libros, s.a. New York (EEUU).

<sup>8</sup> PNUD (2001). Informe sobre Desarrollo Humano. Mundi-Prensa Libros, s.a. New York (EEUU).

<sup>9</sup> Dubois, A. (2006). "Definición y elementos centrales del concepto de Desarrollo Humano". En: Boni, A. y Pérez-Foguet, A. *Construir la ciudadanía global desde la universidad*. Intermon Oxfam e Ingeniería Sin Fronteras. Pp. 53-66. P. 55.

<sup>10</sup> "La libertad de una persona puede ser valorada en términos del poder para conseguir los resultados elegidos: ya sea que la persona sea libre para conseguir un resultado u otro; ya sea que sus elecciones sean respetadas y las cosas correspondientes sucedan. Este elemento de la libertad que llamaré poder efectivo. [...]es posible evaluar la libertad de una persona en términos de que sea ella misma la que ejerza el control sobre los procesos de elección... a este elemento de libertad se le puede llamar control procedimental —o simplemente control". Sen, A. (1998). Bienestar, justicia y mercado, Barcelona, Ediciones Paidós Ibérica. P. 93.

<sup>11</sup> "El desarrollo de una persona consiste en expandir el conjunto de capacidades a partir del cual cada persona toma sus decisiones vitales y profesionales liberado de las ataduras (unfreedoms) que dejan a las personas con poca capacidad de elección y pocas oportunidades para ejercitar su agencia". Sen (1999). *Development as freedom*. New York: Oxford University Press. Pg. 19.

siderado como tal si la sostenibilidad no forma parte del mismo, es decir, si no es capaz de que las generaciones futuras tengan las mismas oportunidades que las generaciones actuales (equidad intergeneracional). Desde una perspectiva holística, el **desarrollo humano sostenible** puede entenderse como aquel que es capaz de satisfacer las necesidades de las personas y mejorar en forma continua sus condiciones de vida, partiendo de una distribución equitativa de las oportunidades para las personas, teniendo siempre como objetivo el aumento de las capacidades (libertades y oportunidades) humanas como base para una vida cada vez más plena<sup>12</sup>.

Los pilares sobre los que se sustentan el **desarrollo humano sostenible** coinciden con los del enfoque de capacidades, y son<sup>13</sup>.

- **La equidad y diversidad:** Hace referencia a que, para alcanzar la justicia social, las personas deben poder acceder de forma equitativa a los recursos para conseguir ampliar sus oportunidades. Las opciones de los hombres y las mujeres, así como de

las personas con orientación sexual o identidad de género diversa, deben ser las mismas, al igual que las de las personas de origen cultural diverso.

- **La sostenibilidad:** la disponibilidad de recursos no puede limitarse a la actual generación, sino que es necesario preservar la calidad de vida de generaciones futuras. Así mismo, es necesario considerar el injusto acceso a los recursos de las generaciones presentes.

- **El crecimiento económico o productividad:** entendiéndose como un medio para posibilitar el desarrollo de las personas, teniendo en cuenta la sostenibilidad ecológica al mismo tiempo.

- **La participación y empoderamiento:** Las personas deben poder participar en el proceso de desarrollo como un derecho, lo que implica ampliar las opciones de las personas para participar en el ámbito público, exigir derechos desde una visión propia y fomentar la democracia deliberativa.

- **La seguridad humana:** las personas deben tener un nivel de vida tal que se

encuentren protegidas de los riesgos como el hambre, la represión, la incertidumbre económica, la integridad física, etc.

Por último, el concepto de la interseccionalidad ayuda a la comprensión analítica y teórica de la desigualdad. 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).

Existen personas que sufren situaciones de discriminación<sup>14</sup> o vulneración de sus derechos por sus características identitarias, ya sea el sexo, la etnia, raza<sup>15</sup>, origen nacional, orientación sexual, clase social, su situación de discapacidad, etc. Sin embargo, la identidad de una persona está compuesta por múltiples variables, que determinan su condición y situación, o dicho de otro modo, se sitúan en

múltiples sistemas de opresión o privilegio. Dichas categorías se superponen actuando como una totalidad, es decir, interseccionan, creando una realidad y una manera en que esa persona se construye como sujeto, cómo es percibida y tratada dentro de un sistema social. Ello determina la garantía o no de sus derechos y el ejercicio de su ciudadanía. Por ejemplo, una persona puede ser al mismo tiempo mujer, afrodescendiente, migrante, bisexual, funcionalmente diversa, etc. De esta manera es más fácil comprender las experiencias de las mujeres económicamente empobrecidas y racializadas como producto de la intersección dinámica entre el sexo/género, la clase y la raza en contextos de dominación construidos históricamente. Ello ha dado lugar al concepto de discriminación interseccional o múltiple.

Por último, cabe mencionar que para el desarrollo de la presente publicación hemos utilizado los enfoques de derechos humanos, género e intercul-

<sup>14</sup> El comité de Derechos Humanos del Sistema de Naciones Unidas, ha definido la discriminación como "toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basan en determinados motivos como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social y que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas". Esta discriminación, efectuada por una persona o grupo de personas sobre otra, pone a una persona en situación de desventaja, genera exclusión social y incrementa las brechas sociales y la desigualdad.

<sup>15</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". 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 derivada de dichas relaciones. 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>12</sup> Ídem.

<sup>13</sup> Dubois, A. (2006). "Definición y elementos centrales del concepto de Desarrollo Humano". En: Boni, A. y Pérez-Foguet, A. Construir la ciudadanía global desde la universidad. Intermon Oxfam e Ingeniería Sin Fronteras. Pp. 53-66. P. 55.

Fernández-Baldor, A. y Hueso, A. (2012). Contribución del enfoque de las capacidades de Sen a los proyectos de cooperación internacional. XVI Congreso Internacional de Ingeniería de Proyectos. Valencia, 11-13 de julio de 2012.

turalidad como una variable analítica que nos permite categorizar los distintos sistemas de opresión existentes en la realidad social, dentro de una mirada interseccional.

### 2.1.1 Enfoque basado en derechos humanos (EBDH).

El enfoque basado en derechos humanos es un marco conceptual basado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y otros estándares internacionales, y tiene como objetivo la promoción y garantía de los mismos. Permite analizar las desigualdades que radican en el corazón de los problemas del desarrollo y corregir las prácticas discriminatorias **y las distribuciones injustas de poder**, que son la base de las vulneraciones de derechos humanos y el mayor impedimento para el desarrollo<sup>16</sup>.

El EBDH no describe las situaciones en términos de necesidades humanas o de áreas que requieren desarrollo, sino en términos de quien debe **garantizar, proteger y hacer efectivos los derechos humanos de las personas**. El ser humano deja de ser considerado un sujeto pasivo a ser

*titular de derechos (ciudadanía)*, con poder jurídico y social para exigir al Estado que se dispongan de las oportunidades de desarrollo adecuadas, o que sus derechos estén garantizados. *Los Estados y administraciones* son responsables del respeto, protección y garantía de los derechos de la ciudadanía (*titulares de obligaciones*). Por último, existen múltiples agentes de cambio en las esferas política, económica y social con poder para condicionar la toma de decisiones de los Estados o para asegurar la garantía o vulneración de los derechos de la ciudadanía. Estos/as agentes de cambio son *titulares de responsabilidades*.

Cuando la ciudadanía cambia la visión sobre sí misma, se identifica como titular de derechos en lugar de beneficiaria pasiva de servicios y políticas, es más capaz de reafirmarse a través de su participación en la definición de las políticas que afectan a sus vidas, y a través de la exigencia de sus derechos<sup>17</sup>. Esta participación implica un “poder hacer”, es decir, les empodera para actuar como agentes de cambio o transformación social<sup>18</sup>. Así, los derechos no sólo son aquellos que son reconocidos legalmente por el Estado, sino aquellos generados o

reclamados por las luchas sociales y políticas<sup>19</sup>. Por último, desde un enfoque de derechos es especialmente importante dar voz a los colectivos tradicionalmente excluidos de la toma de decisiones. La protección, garantía y cumplimiento de los derechos del conjunto de la ciudadanía requiere de la transformación de las relaciones de poder y el cambio institucional, promoviendo la participación y control social, especialmente de los grupos más excluidos<sup>20</sup>.

*El/la ciudadano/a, es aquel/la que delibera y actúa junto con los demás en los espacios públicos para promover el cambio, o transformación social*<sup>21</sup>: el EBDH supone, pues, un cambio de orientación, no sólo en las acciones, sino también en el propio análisis o visión del problema, en la identificación de proyectos y en la orientación de políticas<sup>22</sup>.

### 2.1.2 Enfoque de género

*“El género hace referencia a los roles, estereotipos, responsabilidades y oportunidades asignados social y culturalmente al hecho de ser hombre y ser mujer.”*<sup>23</sup>

Como hemos mencionado anteriormente, la identidad de las personas se construye de acuerdo a unas variables cimentadas a nivel social, político, económico y cultural. Éstas determinan la vivencia de diferentes formas de opresión o privilegio y, por consiguiente, determinan la garantía o la vulneración de sus derechos. Dichas variables corresponden a construcciones afincadas dentro de las sociedades. Así se han erigido realidades materiales para las personas en razón al poder que ellas pueden tener y ejercer en la sociedad.

Históricamente se ha tratado de justificar las desigualdades de poder entre mujeres y hombres en base a las características biológicas. Este discurso

<sup>19</sup> Belda, S., Boni, A. y Peris, J. (2011). Marco teórico para la exploración de conceptos e implicaciones de la incorporación del Enfoque Basado en Derechos en organizaciones de cooperación al desarrollo y acción social. Valencia, Grupo de Estudios en Desarrollo, Cooperación y Ética, Universitat Politècnica de València y Red en Derechos. Pp. 15-16.

<sup>20</sup> Prats J. (2001). “Gobernabilidad democrática para el desarrollo humano. Marco conceptual y analítico”. Instituciones y Desarrollo (10), pp. 103-148. P.125.

<sup>21</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.

<sup>22</sup> Agencia Española de Cooperación Internacional al Desarrollo. Guía para la incorporación del enfoque basado en derechos humano y las intervenciones de cooperación al desarrollo. 2010

<sup>23</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.

<sup>16</sup> Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. Preguntas frecuentes sobre el enfoque basado en derechos humanos en la cooperación para el desarrollo. Naciones Unidas - Nueva York - Ginebra, 2006.

<sup>17</sup> Cornwall, A. y Gaventa, J. (2001). “Bridging the gap: citizenship, participation and accountability”. PLA notes (40), pp. 32-35.

<sup>18</sup> Lister, 1998: 228 en Cornwall, A. y Gaventa, J. (2001). “Bridging the gap: citizenship, participation and accountability”. Pp.33.

pretende naturalizar o normalizar los roles, estereotipos y responsabilidades que se han atribuido socialmente a mujeres y hombres de manera diferenciada y opuesta. Una atribución que se transmite progresivamente a las personas, desde la infancia y según el sexo de nacimiento, a través de complejos procesos de socialización. Estos mensajes son interiorizados por las personas y acaba marcando sus posibilidades de ser y estar en el mundo<sup>24</sup>.

Las atribuciones que una sociedad y cultura concreta construyen, en un momento histórico particular, para las dos morfologías corporales aceptadas (sexo): mujer y hombre, ha sido conceptualizado como “género” y refiere a la femineidad y la masculinidad respectivamente. Además, este mismo sistema social establece una norma hermética de relación erótico/afectiva, basada en la complementariedad de los sexos, en la que el deseo debe orientarse hacia la otra identidad sexual. Esta norma social deja en los márgenes identidades disidentes o no normativas, como lo son las personas Trans y las personas Intersexuales; así como identidades propias de la orientación sexual como son las personas gays, lesbianas y bisexuales.

Es importante destacar que tanto el género como las relaciones de género son la base del sistema de dominación patriarcal y heteronormativo, o lo que se ha denominado el *heteropatriarcado*. Y que el hecho de que existan diferencias entre las distintas sociedades y culturas, así como en distintos momentos históricos, evidencia que se trata de una forma de organización social susceptible de reinterpretación, transformación, y reconstrucción.

Por tanto, el género y, en consecuencia, las relaciones de género como base del patriarcado y la heteronormatividad son sistemas de dominación, que varían de unas sociedades a otras y de unos tiempos a otros y, por lo tanto, son susceptibles de reinterpretación, transformación, y de reconstrucción.

Entendemos que al cruzarse estos dos sistemas (patriarcado/heteronormatividad) se generan desigualdades basadas en 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, pretende analizar la realidad del acceso y ejercicio de los derechos, enfocándo-

### 2.1.3 Enfoque intercultural

*“La identidad de los pueblos remite a su cultura, como un sistema de creencias, actitudes y comportamientos que le son comunicados a cada miembro del grupo por su pertenencia a él; es un modo de sentir, comprender y actuar en el mundo y en formas de vida compartidas, que se expresan en instituciones, comportamientos regulados, saberes artísticos, etc.”* (Marín, 2002)

El enfoque interseccional señala la importancia de la construcción de la identidad para interpretar el mundo y desenvolverse en él. Pero también influye en cómo el colectivo interpreta a la persona y cómo se relaciona con ella. La identidad (incluida la identidad cultural que es la que queremos analizar en el apartado) se conforma por múltiples variables que en su entrecruzamiento colocan a la persona en una posición dentro de su sistema de vida, donde disponen de más privilegios o de menos. Es decir, ese cóctel de variables determina que, en un contexto determinado, las personas pueden disponer de más o menos

se en aquellas que afectan específicamente a los grupos vulnerabilizados<sup>25</sup> del sistema. Es decir, entiende que las inequidades por cuestión de género son una causa evitable de la vulneración de derechos humanos<sup>26</sup> y por consiguiente un asunto que requiere transformarse mediante el concurso de diversos actores/agentes de la sociedad.

Estas discriminaciones sitúan a las mujeres y a las personas situadas en los márgenes del sistema sexo/género en una posición de subordinación, limitando su capacidad de agencia y determinación, y por tanto se trata de una cuestión política que afecta a toda la sociedad<sup>27</sup>. Por consiguiente, la **garantía** de los derechos y la ampliación de las **oportunidades** de las mujeres y de las personas con identidades sexuales disidentes o no normativas para ejercer su ciudadanía, es uno de los principales ejes del desarrollo humano que debe ser promovido por las instituciones pertenecientes a las RSS y a todas aquellas que contribuyan al DHS de sus sociedades.

<sup>24</sup> Según Rubin “el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana, y en el cual se satisfacen esas necesidades humanas transformadas.” Rubin, Gayle. “El tráfico de mujeres: notas sobre la “Economía Política” del sexo”. Revista Nueva Antropología. Vol VIII. Num 30. Noviembre 1986. P. 97.

<sup>25</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>26</sup> IDHC (2018). *La aplicación del enfoque de género y basado en los Derechos Humanos (EGyBDH) en la cooperación para el desarrollo*. Pg. 7

<sup>27</sup> Generalitat Valenciana (2019). *Guía para la transversalización del enfoque de Género basado en Derechos Humanos de la Cooperación Valenciana*. Conselleria de Transparencia, Participación, Responsabilidad Social y Cooperación.

oportunidades para elegir y hacer la vida que desean (Marín Gracia, 2002, 2013; Bajardi, 2015).

**La identidad cultural es un elemento esencial** de los seres humanos y es asimismo un **proceso relacional** porque se construye a través del diálogo entre el(la) individuo y sus otros(as) de referencia (familia, amistades, vecindario, etc.) (Marín Gracia, 2002). Esos significados y significantes culturales compartidos en el grupo de referencia son transmitidos en el proceso de socialización<sup>28</sup> permitiendo que la persona tenga un “lugar” y un “estar” de acuerdo con los elementos comunes. Es importante destacar que la persona puede ser más o menos consciente de su identidad cultural. Esta apropiación influye indudablemente en la agencia de la persona para defender su cultura y sus derechos. Si alguien identifica muy bien su identidad cultural, la pone en valor y lucha por ella.

Así como se construye un yo basado en el grupo de referencia en el que se ha crecido, se construye un otro(a) no perteneciente a tu grupo cultural, donde se le asigna un valor a esa diferencia (Boivin, M., Rosato, A., & Arribas, V. 2004). Se generan unas ideas preconcebidas que se convierten en **estereotipos y prejuicios**<sup>29</sup> que categorizan a las personas y a sus grupos de referencia. Esta categorización homogeneizante asigna unos comportamientos, roles, atributos y formas de ser a personas según las características que comparten, como, por ejemplo, el lugar donde nacieron; sus rasgos físicos; la lengua que hablan; la religión que practican; sus formas de organización o la cultura que las identifica. Esa visión categorizante se convierte en un relato colectivo con implicaciones sociales, políticas y económicas, ya que señalan la posición que ocupan diferentes grupos en una sociedad y el reconocimiento que se da a unas culturas y otras.

<sup>28</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.”

<sup>29</sup> Luengo y Blázquez (2004), los estereotipos son imágenes simplificadas sobre personas o grupos que son compartidas por un gran número de personas. Estos estereotipos son descripciones que se realizan sin tener ningún tipo de contacto o conocimiento acerca de estos grupos y, además, están basados en distintas características humanas, como la procedencia social, ideología, opción religiosa, género, edad, grupo étnico, formativo, etc. Éstos, ya sean positivos o negativos, juegan un importante papel en las relaciones sociales con los demás, sobre todo en las personas que desconocemos, al encasillarlas en un grupo y en función de dicho grupo les atribuiremos un determinado rol en las relaciones sociales. A su vez, Malgesini y Giménez (2000) entienden que el estereotipo es el paso previo al prejuicio, que a su vez antecede a la discriminación”. Esteban, P. G., & Ibáñez, P. I. (2013)

Históricamente Occidente se ha posicionado como la cultura hegemónica<sup>30</sup> y de referencia, (Mohanty, 2008, Grosfogel, 2012) bajo la cual las demás culturas se representan como subordinadas por un pasado colonial que se mantiene vigente en estructuras de dominio económico, político y de conocimiento (Quijano, 2000; Escobar, 2007). Diversas vertientes de las teorías poscoloniales y decoloniales coinciden en señalar que la construcción de esa otredad del proyecto colonial de Occidente se basó en la categorización usando el concepto de raza<sup>31</sup>. Aunque hoy en día hay consenso sobre que no tiene fundamento hablar de razas humanas, ha de entenderse que históricamente esa diferenciación racial transmitida socialmente ha puesto a unos grupos humanos en condiciones de privilegio y a otros en una situación inmerecida de inferioridad y desventaja (opresión). La racialización ha generado hasta la actualidad profundas desigualdades sociales y discriminaciones, es decir, menos oportunidades, y falta de la garantía de los derechos de

las personas ubicadas en la línea de la opresión.

De acuerdo a Sousa Santos (2011), actualmente estamos sumergidos en el pensamiento de la epistemología o conocimiento del Norte. Según ello, el conocimiento es una forma de poder, y el conocimiento del Norte tiene más valor que el resto:

*“Hay una forma de injusticia que funda y contamina todas las demás formas de injusticias que hemos reconocido en la modernidad [...] es la injusticia entre conocimientos. Es la idea de que existe un solo conocimiento válido”. Es reconocer que la concepción del mundo no se reduce a la concepción occidental del mundo [...] que no reconoce la diversidad, y si lo hace, es entendiéndola como inferioridad”<sup>32</sup>*

El dominio económico y político de unos países hacia otros es una cuestión ampliamente estudiada. Sin embargo, el dominio epistémico no se reconoce como pilar fundamental de esa hegemonía. La concepción e

<sup>30</sup> La hegemonía es la articulación y justificación de intereses particulares que son presentados y aceptados como intereses generales. Así, la hegemonía es la conjunción del poder material con la difusión de una imagen sobre el orden mundial y la presencia de instituciones que administran dicho orden”. En consecuencia, la cultura como organización social se convierte en un campo de disputa, en el que los intereses, sistemas de valores y creencias del grupo étnico/racial mayoritario en un territorio se imponen a otros y a las demás culturas. Así se generan culturas hegemónicas y culturas subordinadas. Delgado, D. L. (2018)

<sup>31</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. Sin embargo, debe entenderse su uso a la luz de la historia y de las relaciones sociales, al ser evidencia un hecho histórico con grandes consecuencias sociales, el racismo.

<sup>32</sup> Santos, B. D. S. (2011). Epistemologías del sur. Utopía y praxis latinoamericana, 16(54), 17-39.

interpretación del mundo, es decir, el conocimiento, es, una de las formas en las que se reproduce y se valida la superioridad cultural de Occidente como ha señalado Sousa, ya que ha dado validez y autoridad a los conocimientos producidos por esta cultura rechazando los otros.

En consecuencia, es conveniente valorar que, según estos planteamientos, las relaciones humanas, están mediadas por **el poder**<sup>33</sup> como hemos mencionado en el desarrollo del concepto de DHS, y que, de acuerdo con el análisis contextual e histórico de la hegemonía cultural, las relaciones entre grupos culturales han sido asimétricas.

La propuesta de esta guía es asumir la incorporación de un enfoque conceptual y de actuación denominado **enfoque intercultural**<sup>34</sup>, que permite el **reconocimiento de la diversidad cultural** desde una visión dinámica y positiva. La interculturalidad busca promover el entendimiento cultural (Castaño, F. J. G., Moyano, R. A. P., & del Castillo, Á. M. 1999) desde la convivencia en espacios multiculturales, el reconocimiento mutuo y el inter-

cambio enriquecedor en el marco de sociedades democráticas (Aneas, 2005). Reconoce a todas las personas de origen nacional, étnico, racial y cultural diverso, como sujetos de derechos y agentes de transformación social, independientemente de sus características culturales, políticas y sociales; valorando la diversidad como una oportunidad para la justicia social (Marín, 2013).

En el ámbito de la acción, la propuesta de la interculturalidad hace un llamado al diálogo en condiciones de respeto, legitimidad, simetría, equidad e igualdad, entre grupos culturalmente diversos. Desde una perspectiva histórica y contextual, afirma *la necesidad de cambiar no sólo las relaciones, sino también las estructuras, condiciones y dispositivos de poder que mantienen la desigualdad, inferiorización, racialización y discriminación* (Walsh, 2009). El objetivo es reconocer "otros" modos del "poder", "saber" y "ser" muy distintos, en condiciones de equidad<sup>35</sup> y que es necesario asumir que ninguna estrategia ni intervención es culturalmente neutra.

33 Recordar que el poder puede ser opresivo pero también puede ser vital (relaciones de poder que potencian el poder hacer) (Zambrano, 2016).

34 "conjunto de procesos políticos, sociales, jurídicos y educativos generados por la interacción de las culturas en relación de intercambios recíprocos provocados por la presencia en un mismo territorio, de grupos humanos con orígenes e historias diferentes".

35 Walsh, C. (2009). *Interculturalidad crítica y educación intercultural*. Interculturalidad y Educación Intercultural. Instituto Internacional de Integración del Convenio Andrés Bello, La Paz. 9-11 marzo 2009.

## 2.2. Indicadores para la toma de decisiones.

Un indicador puede ser definido como *un valor derivado a partir de parámetros que provee información acerca de un fenómeno* (OCDE, 1993). *Es una variable, seleccionada y cuantificada, que nos permite ver una tendencia* (Sarandón, 2002). Es decir, **es una simplificación de la realidad** que permite cuantificar procesos complejos, ofreciendo información que puede ser comunicada entre diferentes agentes de desarrollo o colectivos sociales (Enne y Zucca, 2001, Moldan y Dahl, 2007:1), **contribuyendo a la toma de decisiones**, tanto en la formulación de políticas públicas como en la puesta en práctica y su evaluación.

Los indicadores pueden combinarse entre sí para obtener índices numéricos, con el propósito de diagnosticar el estado del fenómeno que se desea evaluar, y aplicar en el tiempo mostrando la tendencia de tal fenómeno. Ello se convierte en una base útil para la toma de decisiones (Cendrero, 1997).

Existe una gran variedad de indicadores: variables individuales; en función de otras variables; simples como por ejemplo un ratio; un índice formado por distintas variables; etc. Asimismo, el valor de un indicador puede obtenerse de forma directa, o bien ser

derivado a partir de datos primarios (Cendrero, 1997).

Según el objeto de estudio podemos encontrar indicadores sociales, de desarrollo, de derechos humanos, etc., y si se atiende a su utilidad serán indicadores de proceso, de resultado, estructurales, etc. (Borja et al., 2011). Por tanto, la tipología de los indicadores es diversa. Sin embargo, deben responder a ciertos criterios para que asegurar ciertos parámetros de calidad. Tales criterios son los llamados "SMART": **Específicos** (Specific: precisos y concretos para evitar interpretaciones), **Medibles** (Measurable: deben definir un estado deseado en el futuro en términos cuantificados), **Realizables** (Achievable: las personas que son responsables deben ser capaces de alcanzarlos), **Realistas** (Realistic: los objetivos y los valores deseables deben ser ambiciosos y realistas), **Delimitados en el tiempo** (Time-dependent: asociados a un período determinado).

Además, añadimos otras características para que los indicadores sean científicamente válidos y útiles en el proceso de toma de decisiones (Bochet y Rubio, 1998; Recatalá HW\_DO., 2000; Brandt y Geeson, 2003; EEA, 2004; EEA, 2005; acnudh, 2012). Deben ser:

i. Fáciles de medir y obtener a bajo coste si es posible.

ii. Adaptados a las condiciones del área de aplicación.

iii. Sensibles a cambios propios de la situación de estudio.

iv. Simples en concepto y accesibles tanto a especialistas como a gestores.

v. Capaces de permitir la formulación y aplicación de estrategias para la ordenada gestión.

vi. Independientes en sus métodos de acopio de datos.

vii. Globales y útiles pero adaptables al contexto.

Cuando un determinado indicador se ajusta a los criterios anteriormente mencionados puede cumplir sus funciones, que según el Sistema de Indicadores Europeos<sup>36</sup> son las siguientes:

a) Evaluar las políticas presentes e identificar las prioridades para el futuro.

b) Servir como instrumento para medir y evaluar las acciones.

c) Servir como instrumento para unificar las dimensiones ambientales, sociales y económicas de desarrollo sostenible.

d) Permitir el seguimiento de actividades y la preparación de informes.

### 2.2.1. Sistemas de indicadores.

La organización de los indicadores es fundamental para lograr las funciones mencionadas en el apartado anterior. Tal organización, se estructura y representa en los llamados **sistemas de indicadores**. Estos sistemas representan un conjunto de indicadores interrelacionados, de forma que aportan mayor información que su valoración de manera aislada (MMA, 1996; 2004). Para construirlos hay que tener en cuenta el marco conceptual y organizativo, así como el diseño y selección de indicadores relevantes. Además, es necesario acompañarlo de la información necesaria para comprenderlos y aplicarlos (Comité Interinstitucional de Indicadores, 2002; Brandt, 2003).

El enfoque conceptual del sistema de indicadores es el DHS y sus enfoques (EBDH, género e interculturalidad) y el marco organizativo (aquel que nos permite estructurar de manera coherente la información y facilitar la interpretación y visualización de la información del sistema) adaptamos la propuesta de la publicación *Indi-*

*cadores de derechos humanos. Guía para la medición y la aplicación de Naciones Unidas*<sup>37</sup>. Esta guía clasifica los indicadores para tratar cuestiones relativas a los derechos en tres tipos: estructurales, de proceso y de resultado. La definición de la tipología de cada indicador es la siguiente:

INDICADORES	
<b>Estructurales</b>	<i>Reflejan la adopción de instrumentos jurídicos, y la existencia de mecanismos institucionales básicos que se consideren necesarios para facilitar la realización de un derecho. Asimismo, revelan información para evaluar [...]. Si existen o se han adoptado medidas, estrategias, planes, programas [...] destinadas a implementar ese derecho.</i>
<b>De proceso</b>	<i>Miden los esfuerzos que están realizando los garantes de derechos para transformar sus compromisos en materia de DD.HH. en los resultados deseados. [...] esto afecta a los indicadores que evalúan de manera continua las políticas y medidas específicas adoptadas por el garante de derechos.</i>
<b>De resultado</b>	<i>Captan los logros individuales y colectivos que reflejan el estado de disfrute de los derechos humanos en determinado contexto [...] consolida a lo largo del tiempo el impacto de diversos procesos subyacentes.</i>

**Tabla 1. Definición de los indicadores de estructura, proceso y resultado.**

**Fuente: elaboración propia con datos de Naciones Unidas (2012).**

<sup>36</sup> <https://www.eea.europa.eu/es/themes/biodiversity/intro>

<sup>37</sup> [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/Human\\_rights\\_indicators\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/Human_rights_indicators_sp.pdf)

Una vez se ha definido el enfoque conceptual y el marco organizativo de un sistema de indicadores, debe establecerse los criterios para la definición, diseño y selección de los indicadores. Así, los indicadores seleccionados deben cumplir las características especificadas en el apartado anterior, de manera que resulten científicamente válidos y útiles en el proceso de toma de decisiones.

A partir de estos criterios, se puede construir el **conjunto inicial de indicadores**, que se encuentra formado por aquellos representativos de los aspectos relevantes del estudio. Sin embargo, por restricciones en la disponibilidad, calidad o accesibilidad de la información, no siempre es posible aplicar la totalidad de los indicadores seleccionados. Así pues, dependiendo de la información disponible y de su calidad, así como de la relevancia de estos indicadores para el estudio, se define el conjunto de indicadores que pueden ser aplicados finalmente.

A partir de este conjunto inicial, debe seleccionarse un **conjunto mínimo de indicadores**, de forma que se elimine la redundancia entre los mismos, y se garantice así, que la aplicación no supondrá un sobrecoste injustificado, ni que el manejo de los indicadores añadirá ruido de información innecesaria,

que pueda confundir la interpretación de resultados y llevar incluso a conclusiones inadecuadas. Para ello, existen determinados procedimientos matemáticos<sup>38</sup>. No obstante, estos procesos pueden resultar excesivamente complejos, recurriéndose entonces a procedimientos más simples, si bien menos rigurosos, consistentes en aplicar varias combinaciones de indicadores para seleccionar aquella que con el menor número de indicadores permita alcanzar mejores resultados globales (Recatalá HW\_DO. 2000).

Una vez seleccionados los indicadores, es necesario definir el tratamiento que van a recibir. Cada indicador debe ir acompañado por una ficha técnica u hoja metodológica donde se describe el indicador, se refleja su importancia en el enfoque conceptual del sistema y se identifica la relación con otros indicadores. Además, este tratamiento permite obtener la información de manera homogénea y comparable.

Finalmente, se desarrolla el esquema metodológico para la aplicación del sistema de indicadores. Este esquema debe permitir llevar a cabo un análisis de los aspectos relevantes que se desean evaluar/diagnosticar, incluyendo un seguimiento de los valores de los indicadores a través del tiempo.

# 3.

## METODOLOGÍA

El procedimiento metodológico desarrollado para diseñar la presente herramienta de evaluación/diagnóstico de la incorporación de enfoques para el DHS, se realiza en dos fases. Por un lado, se desarrolla un sistema de indicadores e índices que responden al marco conceptual (DHS, Agenda 2030, EBDH, enfoque de género y enfoque intercultural) y organizativo

(estructura, proceso y resultado). Su ámbito de aplicación es local o municipal<sup>39</sup> y para las entidades pertenecientes a las RSS (y, por tanto, aplicable a cualquier entidad que responda a las tipologías de entidades de las RSS).

Por otro lado, la aplicación del sistema de indicadores permite valorar la

<sup>38</sup> Como el análisis de componentes principales, que como demuestra Yu HW\_DO\_ (1998) permite seleccionar un conjunto mínimo de indicadores a partir de un conjunto inicial de variables interrelacionadas

<sup>39</sup> Si bien algunas de las entidades de las RSS son autonómicas.

incorporación de tales enfoques de DHS de la entidad, y también detectar aquellas medidas necesarias para mejorar sus valores obtenidos en el índice y subíndices. Es decir, podremos analizar aquellos aspectos que los indicadores señalen como susceptibles de mejora. De este modo, la entidad que haya aplicado la herramienta podrá mejorar la incorporación de los enfoques considerados. Incluso, pueden mostrarse diferentes escenarios donde se muestren las tendencias y poner a disposición de la entidad, una información relevante que pueda aplicar a su quehacer de la manera que mejor se adapte a sus circunstancias.

### 3.1. Creación de la herramienta. Selección del sistema de indicadores para la obtención del índice de incorporación de enfoques de DHS.

Para la selección del conjunto inicial del sistema de indicadores se analizaron diferentes publicaciones que se han señalado a lo largo del marco teórico y metodológico. Tal análisis ha definido la selección de los criterios relacionados con el marco teórico y organizativo arriba señalados. Los criterios seleccionados para cada uno de los enfoques son los siguientes:

#### i. Criterios para el EBDH.

Se ha considerado las diferentes dimensiones o elementos básicos que configuran un derecho, y que permiten observar la vulneración del mismo: disponibilidad, accesibilidad calidad, aceptabilidad, sostenibilidad y participación. Además, incluimos los criterios de sostenibilidad y participación en base a la propuesta de la publicación *La aplicación del Enfoque de Género y Basado en los Derechos Humanos en la cooperación para el desarrollo* (Masferrer, M. et al. (2018).

Categoría	Significado
Disponibilidad	Número de establecimientos, recursos, insumos, programas, proyectos, bienes o servicios disponibles para el cumplimiento del derecho.
Accesibilidad	La no-discriminación, en la prestación de los servicios y en el sentido físico, de alcance geográfico, cultural, económico o religioso.
Calidad	No solo la calidad técnica valorada por la oportunidad, la integridad y la efectividad de las acciones, sino también la calidad humana en tanto satisface las expectativas de quien presta y quien recibe el servicio.
Aceptabilidad	Si los servicios responden a los valores de las personas usuarias. Se estudian a través de la satisfacción que manifiestan con el servicio.
Sostenibilidad	Permite la continuidad en el tiempo.
Participación	Intervención de las personas titulares de derechos y responsabilidades en actividades públicas en tanto son portadores de intereses sociales.

Tabla 2. Dimensiones de los derechos como criterios de análisis del enfoque de derechos.  
Fuente: elaboración propia con datos de Masferrer, M. et al. (2018).

## ii. Criterios para el enfoque de género.

Como se señala en la *Guía para la transversalización del Enfoque de Género Basado en Derechos Humanos en la Cooperación Valenciana al Desarrollo* (GVA, 2016) para la aplicación del enfoque de género en las organizaciones es necesario disponer del conocimiento del estado concreto

de la organización en cuanto a las capacidades de género, lo que supone fijarse en diferentes niveles/áreas de una organización. Pero además es necesario visibilizar la consideración e importancia que cada entidad le otorga a la perspectiva de género en sus intervenciones, proyectos y programas. Para la presente propuesta se han considerado como criterios para analizar la situación de equidad de género las siguientes áreas (tabla 5):

Categoría	Significado
Acceso a la ocupación, contratación formación y promoción	Garantizar en igualdad de oportunidades el acceso a cualquier puesto de trabajo, basado en criterios que no lleven a la discriminación en función del sexo; ofrecer formación sobre sensibilización en igualdad de oportunidades y no discriminación dirigidas al personal de la entidad.
Conciliación y corresponsabilidad	Adaptar la jornada laboral para favorecer en términos de igualdad la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, así como la corresponsabilidad.
Salud laboral y prevención del acoso.	Prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual y por razón de sexo.
Retribuciones y auditorías salariales.	Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.
Intervenciones, proyectos y programas.	Considerar el enfoque de género durante el diseño, implantación y desarrollo de las intervenciones, proyectos y programas.
Comunicación y lenguaje no sexista	Medidas dirigidas a la eliminación de imágenes y de lenguaje sexista.

Tabla 3. Criterios basados en el enfoque de género a considerar en el desarrollo de indicadores. Fuente: elaboración propia con datos de GVA (2016).

## iii. Criterios para el enfoque intercultural.

La elección de los criterios que configuran el desarrollo de los indicadores relativos al enfoque intercultural tiene que favorecer de manera gradual la creación de espacios y procesos de interacción positiva, basadas en relaciones de confianza, reconoci-

miento mutuo, comunicación efectiva, dialogo debate, aprendizaje intercambio, regulación pacífica del conflicto, cooperación y convivencia (Garabato y Ramasco, 2011). Por ello se ha recurrido a la propuesta de la *Guía orientativa para incluir el enfoque intercultural en los talleres de EPS (ibid.)* donde se establecen una serie de elementos fundamentales para el trabajo diario en materia de salud intercultural.

Categoría	Significado
Reconocimiento y valoración	Reconocer, no solo los derechos de las personas (titulares de derechos) de manera explícita, sino la diversidad a nivel personal, y la riqueza y diversidad cultural presente en la sociedad. Esto implica una actitud crítica de la cultura dominante con respecto a sus posibles actitudes discriminatorias y excluyentes por diversos motivos, así como la aceptación de otras culturas y su visión de la salud.
Convivencia	Favorecer procesos y actitudes de escucha y aprendizaje para compartir los saberes y experiencias de otras personas, sin pretender imponer la propia visión.
Interacción	Crear espacios de naturaleza diversa que permita trabajar conjuntamente, pensar como un equipo uniendo capacidades para enfrentar los retos entendiendo que la disposición, los gestos y la expresión son centrales en el reconocimiento.
Estructuras y representatividad	Representación de perspectivas interculturales en las estructuras decisorias de la entidad, así como en el diseño de las intervenciones.

Tabla 4. Criterios basados en el enfoque de Interculturalidad a considerar en el desarrollo de indicadores. Fuente: elaboración propia con datos de Garabato y Ramasco, (2011).

Una vez definidos los criterios que van a tenerse en cuenta para los enfoques considerados, se comienza a perfilar una primera aproximación al contenido del sistema de indicadores, considerando para ello las cuatro tipologías de entidades que se encuentran en RSS (universidades, ONG de desarrollo, entidades locales y colegios profesionales) y el marco organizativo propuesto por Naciones Unidas (estructura, proceso y resul-

tado). Este marco da información sobre cómo se implementan tales enfoques. Es decir, cómo los incorporan la propia estructura de la entidad, de qué manera los incorporan en sus acciones y si su incorporación, efectivamente tiene una implicación en los resultados de su quehacer. Se muestra la siguiente matriz que ordena la información necesaria para diseñar el sistema de indicadores inicial:

	Estructura	Proceso	Resultado	
Enfoque de derechos	1. Disponibilidad			Administraciones locales
	2. Accesibilidad			Colegios Profesionales
	3. Calidad			ONG de desarrollo
	4. Aceptabilidad			Universidades
Enfoque de género	5. Sostenibilidad			Administraciones locales
	6. Participación			Colegios Profesionales
	7. Acceso ocupacional. Contratación, formación y promoción			ONG de desarrollo
	8. Conciliación y corresponsabilidad			Universidades
Enfoque intercultural	9. Salud laboral y prevención acoso			Administraciones locales
	10. Retribución y auditorías salariales			Colegios Profesionales
	11. Comunicación			ONG de desarrollo
	12. Género en intervenciones			Universidades
Enfoque intercultural	13. Reconocimiento y valoración			Administraciones locales
	14. Convivencia			Colegios Profesionales
	15. Interacción			ONG de desarrollo
	16. Estructuras y representatividad cultural			Universidades

**Tabla 5. Criterios de análisis para los enfoques y tipología de los indicadores.**  
Fuente: elaboración propia.

De esta manera se diseñó la primera propuesta de indicadores, donde encontramos indicadores comunes a todas las entidades, e indicadores específicos en función de la naturaleza de la misma. Esta primera propuesta se basa en 37 indicadores para cada tipo de entidad (total: 148 indicadores).

Los indicadores que respondían a los criterios de cada enfoque, constituyen los **subíndices de EBDH, de género y de interculturalidad**. De esta manera, tenemos los indicadores organizados dando información sobre cada subíndice y, además, sobre la manera de realizar los procesos vinculados con cada enfoque.

Estos subíndices, constituyen el **índice de incorporación de enfoques de DHS**. Este índice, se construye como media aritmética de los subíndices, y sus valores oscilan entre el 0 y el 10, siendo el 0 una nula incorporación de los enfoques, y el 10 una excelente incorporación de enfoques de DHS.

A partir de este conjunto de indicadores inicial se seleccionaron un total de 21 indicadores para cada tipo de entidad (ver tablas 6, 7, 8 y 9), cuyo establecimiento se basó en restricciones en la disponibilidad, calidad o accesibilidad de la información, manejo efectivo y práctico de la información, y en la aplicabilidad de dichos indicadores en las condiciones específicas

de cada tipo de entidad. Este conjunto es el **conjunto mínimo de indicadores** necesarios para diagnosticar/evaluar los enfoques considerados y obtener los tres subíndices de enfoques de DHS y el índice de incorporación DHS.

Administraciones Locales			
Subíndice	Nº	Indicador	Marco organizativo
Enfoque basado en derechos humanos	1	Inclusión de formación sobre derechos humanos en la oferta formativa anual	Estructura
	2	Mecanismo(s) para visibilizar y denunciar derechos vulnerados del personal al servicio de la Admón. Pública	Estructura
	3	Publicaciones relacionadas con los derechos humanos en las administraciones públicas	Estructura
	4	Inclusión del enfoque de derechos humanos en los planes municipales/provinciales	Procesos
	5	Mecanismos de participación ciudadana en los presupuestos municipal/provincial	Procesos
	6	Grado de transparencia de la información de las entidades locales	Resultado
	7	Evaluación del plan o estrategia de participación ciudadana municipal/provincial	Resultado
Enfoque de género	8	Inclusión de formación sobre género en la oferta formativa anual	Estructura
	9	Inclusión de una línea estratégica en género en el documento de marco estratégico de la Admón. Pública	Estructura
	10	Inclusión del enfoque de género en las comunicaciones de la Admón. Pública	Estructura
	11	Planes Municipales/Provinciales de Promoción de la igualdad de género	Procesos
	12	Acciones que promuevan la igualdad de género entre la ciudadanía	Procesos
	13	Grado de apropiación del enfoque de género por parte de las personas participantes	Resultado

	14	Evaluación participativa de las acciones del plan de igualdad de género municipal/provincial	Resultado
Enfoque interculturalidad	15	Inclusión de formación sobre interculturalidad en la oferta formativa anual	Estructura
	16	Inclusión de una línea estratégica en interculturalidad en el documento de marco estratégico de la Admón. Pública	Estructura
	17	Inclusión del enfoque intercultural en las comunicaciones de la Admón. Pública	Estructura
	18	Inclusión de acciones que promuevan la interculturalidad entre la ciudadanía	Procesos
	19	Inclusión del servicio de mediación intercultural y/o traducción en la Admón. Pública	Procesos
	20	Grado de apropiación del enfoque intercultural por parte de la ciudadanía	Resultado
	21	Evaluación participativa de las acciones que promuevan la interculturalidad en la ciudadanía	Resultado

**Tabla 6. Indicadores administraciones locales. Fuente: Elaboración propia.**

Colegios Oficiales			
Subíndice	Nº	Indicador	Marco organizativo
Enfoque basado en derechos humanos	1	Inclusión de formación sobre derechos humanos en el plan formativo del personal laboral	Estructura
	2	Mecanismo(s) para visibilizar y denunciar derechos vulnerados del personal laboral y personas colegiadas	Estructura
	3	Publicaciones anuales relacionadas con el derecho a la salud y otros derechos humanos en el ámbito de actuación de los colegios profesionales	Estructura
	4	Inclusión de formación sobre derechos humanos a los/las profesionales colegiados/as	Procesos
	5	Inclusión de acciones que promuevan la participación y los derechos humanos en el ámbito socio-sanitario	Procesos
	6	Rendición de cuentas de los resultados económicos anuales del colegio profesional	Resultado
	7	Grado de apropiación del enfoque de derechos humanos por parte de las personas colegiadas	Resultado
Enfoque de género	8	Inclusión de formación sobre género para el personal laboral	Estructura
	9	Mecanismo(s) de acción(es) que promuevan la igualdad de género en las oportunidades laborales	Estructura
	10	Inclusión del enfoque de género en las comunicaciones del colegio profesional	Estructura
	11	Inclusión de formación sobre género en la oferta formativa a las personas colegiadas	Procesos

	12	Inclusión de acciones que promuevan la igualdad de género, la prevención de la violencia de género y la reivindicación de los derechos de las personas LGTBIQ+ en el ámbito socio-sanitario	Procesos
	13	Grado de apropiación del enfoque de género por parte de las personas colegiadas	Estructura
	14	Evaluación de acciones que promueven la igualdad de género, la prevención de la violencia de género y la reivindicación de los derechos de las personas LGTBIQ+ en el ámbito socio-sanitario	Estructura
Enfoque interculturalidad	15	Inclusión de formación sobre interculturalidad en el plan formativo del personal laboral	Estructura
	16	Mecanismo(s) de acción(es) que promuevan la interculturalidad en las oportunidades laborales	Resultado
	17	Inclusión del enfoque intercultural en las comunicaciones de la entidad	Resultado
	18	Inclusión de formación sobre interculturalidad en la oferta formativa a personas colegiadas	Procesos
	19	Inclusión de acciones que promuevan la interculturalidad y la visibilidad y exigencia de los derechos de las personas con origen nacional, racial, étnico o cultural diverso en el ámbito socio-sanitario	Procesos
	20	Grado de apropiación del enfoque intercultural por parte de las personas colegiadas	Resultado
	21	Evaluación de acciones que promuevan la interculturalidad en el ámbito educativo	Resultado

Tabla 7. Indicadores colegios oficiales Fuente: Elaboración propia.

Universidades			
Subíndice	Nº	Indicador	Marco organizativo
Enfoque basado en derechos humanos	1	Inclusión de formación sobre derechos humanos en el plan formativo del personal laboral	Estructura
	2	Mecanismo(s) para visibilizar y denunciar derechos vulnerados del personal laboral y del alumnado	Estructura
	3	Publicaciones relacionadas con los derechos humanos en el ámbito académico	Estructura
	4	Inclusión de la competencia de "defensa de los derechos humanos" en las competencias generales o transversales definidas por la universidad/centro de formación	Procesos
	5	Inclusión de acciones que promuevan la participación y los derechos humanos en el ámbito universitario/formativo	Procesos
	6	Grado de apropiación del enfoque de derechos humanos por parte del alumnado	Resultado
	7	Acciones de incidencia política que promuevan los derechos humanos en el ámbito universitario/educativo	Resultado
Enfoque de género	8	Inclusión de formación sobre género para el personal laboral	Estructura
	9	Mecanismo(s) de acción(es) que promuevan la igualdad de género en las oportunidades laborales	Estructura
	10	Inclusión del enfoque de género en las comunicaciones de la universidad/centro formativo	Estructura

	11	Inclusión de la competencia de "igualdad de género y reconocimiento de la diversidad sexual" en las competencias generales o transversales definidas por la universidad/centro formativo	Procesos
	12	Inclusión de acciones que promuevan la igualdad de género, la prevención de la violencia de género y la reivindicación de los derechos de las personas LGTBIQ+ en el ámbito universitario/formativo	Procesos
	13	Grado de apropiación del enfoque de género por parte del alumnado	Resultado
	14	Evaluación de acciones que promueven la igualdad de género en el ámbito universitario /formativo	Resultado
Enfoque interculturalidad	15	Inclusión de formación sobre interculturalidad para el personal laboral	Estructura
	16	Mecanismo(s) de acción(es) que promuevan la interculturalidad en las oportunidades laborales	Estructura
	17	Inclusión del enfoque intercultural en las comunicaciones de la universidad/centro formativo	Estructura
	18	Inclusión de la competencia "interculturalidad" en las competencias transversales definidas por la universidad/centro formativo	Procesos
	19	Inclusión de acciones que promuevan la interculturalidad en el ámbito /formativo	Procesos
	20	Grado de apropiación del enfoque intercultural por parte del alumnado	Resultado
	21	Evaluación de acciones que promuevan la interculturalidad en el ámbito universitario/formativo	Resultado

Tabla 8. Indicadores universidades. Fuente: Elaboración propia.

ONG de desarrollo			
Subíndice	Nº	Indicador	Marco organizativo
Enfoque basado en derechos humanos	1	Inclusión de formación sobre derechos humanos en la carrera profesional	Estructura
	2	Inclusión de una línea estratégica de trabajo específica para la defensa de los derechos humanos	Estructura
	3	Mecanismo(s) para visibilizar y denunciar derechos vulnerados del personal laboral	Estructura
	4	Grado de incorporación de terminología de EBDH en la entidad	Procesos
	5	Participación de titulares de derechos en el diseño de los proyectos	Procesos
	6	Rendición de cuentas de los resultados anuales de la entidad	Resultado
	7	Participación de titulares de derechos en la evaluación	Resultado
Enfoque de género	8	Inclusión de formación sobre género en la carrera profesional	Estructura
	9	Inclusión de una línea de actuación sobre género en el plan estratégico de la organización	Estructura
	10	Mecanismo(s) de acción(es) que promuevan la igualdad de género en las oportunidades laborales	Estructura
	11	Grado de incorporación del lenguaje inclusivo en la formulación de los proyectos	Procesos
	12	Formulación de proyectos con enfoque de género	Procesos
	13	Grado de apropiación del enfoque de género por parte de titulares de derechos en las acciones del proyecto	Resultado
	14	Evaluación del proyecto con enfoque de género	Resultado

Enfoque interculturalidad	15	Inclusión de formación sobre interculturalidad en la carrera profesional	Estructura
	16	Inclusión de una línea de actuación sobre interculturalidad en el plan estratégico de la organización	Estructura
	17	Mecanismo(s) de acción(es) que promuevan la igualdad de género en las oportunidades laborales	Estructura
	18	Formulación de proyectos con enfoque intercultural	Procesos
	19	Inclusión del servicio de mediación intercultural y/o traducción del proyecto	Procesos
	20	Grado de apropiación del enfoque intercultural por parte de titulares de derechos en las acciones del proyecto	Resultado
	21	Evaluación del proyecto con enfoque intercultural	Resultado

**Tabla 9. Indicadores ONG de desarrollo. Fuente: Elaboración propia.**

Esta selección de indicadores, se llevó a cabo con la validación de la herramienta por parte de 12 entidades de la RSS. Esta validación nos permitió extraer aquellos indicadores que resultaron más adecuados y los que ofrecían valores más contrastados. Es decir, aquellos que señalaban valores más extremos, por lo que podrían constituir fuentes de información especialmente reseñable.

En la Web de las RSS<sup>40</sup> podrás acceder a los sistemas de indicadores y a

las herramientas metodológicas para cada tipo de entidad (colegios oficiales, universidades, gobiernos locales y ONG de desarrollo) para diagnosticar/evaluar y realizar un seguimiento sobre la incorporación de enfoques de DHS en el marco de las RSS. Estas fichas recogen los aspectos necesarios para su análisis, considerando los enfoques y perspectivas del proyecto. La estructura de la ficha de seguimiento es la siguiente:

Subíndice: EBDH, género o interculturalidad		Tipología: estructura, proceso o resultado			
Indicador nº	Nombre del indicador				
Significado	Explicación del significado del indicador				
Proceso de medición	Explicación de cómo medir el indicador y qué valor otorgarle				
Frecuencia de medición	Cuántas veces se va a realizar la medición	Fuentes de verificación	Documentos donde se puede localizar la información necesaria para valorar el indicador		
Relación	Si el indicador tiene un valor dependiente de otro indicador o no	Unidad	Si tiene unidades, cuáles son	Valor	Resultado de la medición
Qué ODS están relacionados con el logro de este indicador					
Observaciones	Observaciones sobre la forma de medición o aclaraciones pertinentes con algún aspecto relacionado con el seguimiento del indicador.				

Tabla 10. Hoja metodológica de cada indicador. Fuente: elaboración propia.

### 3.2. Aplicación de la herramienta de evaluación/diagnóstico de incorporación de enfoques de DHS. Plan de mejora y certificado de calidad.

Toda la información necesaria para valorar los indicadores y poder aplicar la herramienta ha necesitado una organización y tratamiento de la información sencilla, de manera que la aplicación de la herramienta resulte fácil y accesible. Cada tipo de entidad (colegio oficial, universidades, gobiernos locales y ONG de desarrollo,) obtendrá una puntuación **promedio de índice de incorporación de enfoque de DHS**, y ésta, a su vez, presentará un valor promedio para cada uno de los **subíndices** que lo componen (EBDH, género e interculturalidad).

Los valores de cada indicador se dispusieron en un formato de base de datos mediante una hoja de cálculo de manera que se recoge toda la información referente al sistema de indicadores y se obtiene los valores de los subíndices e índice automáticamente. En el documento se describen las pautas a tener en cuenta para que la aplicación sea adecuada.

Los datos obtenidos para valorar cada indicador están estandarizados y no necesitan normalización a una base común de unidades de medida. De esta manera, obtenemos una escala adimensional de 0 a 3,33 para

cada subíndice de enfoques, 0 de 0 a 10 para el **índice de incorporación de enfoques de DHS**. Los valores más bajos señalan valores inadecuados, y los valores altos los valores que resultarían óptimos. Por ejemplo, una inadecuada incorporación de enfoques de DHS obtendría valores próximos a 0. Por el contrario, una excelente incorporación obtendría valores próximos a 10. Todo el gradiente numérico que oscila entre el 0 y el 10, valora la situación particular de cada entidad. La aplicación de la herramienta da, por tanto, unos valores concretos para un momento determinado, señalando los elementos cuya puntuación es más baja, e indicando dónde y cómo mejorar, para que una mejor aplicación de la incorporación de enfoques de DHS en la entidad.

La identificación de los criterios susceptibles de mejora, serían la base para diseñar planes de actuación que mejoren el valor del índice. Es más, se pueden plantear diferentes escenarios en las mediciones. Por ejemplo, si una entidad debe mejorar los valores de algunos indicadores, puede ir probando como varían los subíndices de enfoques y el índice total, según vayan cambiando unos indicadores u otros en el tiempo. De esta manera, la entidad tendría la información necesaria para poder tomar las decisiones sobre qué medidas puede incorporar para lograr una mejor incorporación del enfoque de DHS en su entidad.

<sup>40</sup> <https://redsanitariasolidaria.org/>

Las RSS, para facilitar la obtención de planes de mejora, pone a disposición de cualquier entidad que lo desee, un asesoramiento para orientar el diseño del posible plan de actuación de manera que se mejore en el futuro, el valor del **índice de incorporación de enfoques de DHS**. Puedes solicitar tal asesoramiento acudiendo a la dirección web de las RSS<sup>41</sup>.

En cuanto al análisis de datos obtenidos de la aplicación de la herramienta se han analizado en función de distintas variables: tipo de entidad (administración local, universidad, colegio oficial y ONG de desarrollo); subíndice (EBDH, género e interculturalidad); marco organizativo (estructura, proceso, resultado) e índice de incorporación de enfoques de desarrollo. Además de estas variables, para poder desarrollar un análisis más detallado se ha considerado dentro de las ONG de desarrollo, si contaban o no con personal laboral.

El análisis estadístico se ha realizado con una hoja de cálculo, utilizando el complemento de análisis de datos. En primer lugar, se ha realizado una comparación de varianzas de los datos utilizando la prueba F de Fisher, para valorar si las varianzas de los datos de las distintas entidades se distribuían de forma similar o desigual.

Posteriormente, se realizó un análisis comparativo de medias utilizando la prueba estadística "T-student", dado que la muestra del presente proyecto posee menos de 30 datos. De esta manera, se pudo verificar si existían diferencias significativas entre las medias del índice de DHS, para un nivel de significación del 95% para las distintas entidades.

### Obtención del certificado de calidad: Certificado de Buenas Prácticas de DHS.

Para poder distinguir a aquellas entidades que realizan su quehacer con una adecuada incorporación de enfoques de DHS, otorgamos un certificado de calidad llamado **Certificado de Buenas Prácticas de DHS**.

Aquellas entidades que hayan obtenido un valor en el **índice de incorporación de enfoques de DHS** de siete (7) puntos o más, podrán disponer de tal certificado. Sin embargo, queremos reconocer el compromiso de las entidades que caminan hacia una mejor incorporación de los enfoques de DHS en su entidad. Para aquellas entidades que hayan diseñado un plan de acción, y se comprometan en implementarlo hasta que el valor de su índice alcance como mínimo un valor

de 7 puntos, se ha previsto el certificado provisional llamado **Certificado en Proceso de Buenas Prácticas de DHS**. Para solicitar tal certificado, contactar con la RSS a través las direcciones web que se encuentran presentes en la nota al pie de página.

<sup>41</sup> <https://redsanitariasolidaria.org/>

# 4.

## RESULTADOS Y ANÁLISIS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos y el análisis realizado de la aplicación de la herramienta de evaluación/diagnóstico de la incorporación de enfoques para el DHS. Mostraremos los valores del índice de incorporación de enfoques de DHS y los subíndices, así como los valores por tipo de entidad y considerando el marco organizativo. Ana-

lizaremos la información que ofrece la herramienta sobre la evaluación/diagnóstico de la entidad y si detecta los aspectos que requieren un cambio para mejorar la incorporación de enfoques de DHS.

Esto nos permitirá saber si el sistema de indicadores señalado es útil como aproximación metodológica para la

evaluación/diagnóstico de la incorporación de los enfoques mencionados para las entidades. Para este análisis, consideramos el diseño del sistema de indicadores que responde al marco conceptual (DHS, Agenda 2030, EBDH, enfoque de género y enfoque intercultural) y organizativo (estructura, proceso y resultado).

### 4.1. Resultados de la aplicación de la herramienta de evaluación/diagnóstico: índice de incorporación de enfoques de DHS.

#### 4.1.1. Índice de incorporación de enfoques de DHS.

En la aplicación de la herramienta han participado 29 de las 41 entidades pertenecientes a la RSS, lo que supone un 70,73% del total de las entidades. De estas entidades han participado 6 colegios oficiales, 3 gobiernos

locales, 6 universidades y 14 ONG de desarrollo de la Comunitat Valenciana. Con respecto a su distribución geográfica, han participado 4 entidades de la provincia de Alicante, 12 de Castellón, 9 de Valencia y 4 entidades autonómicas.

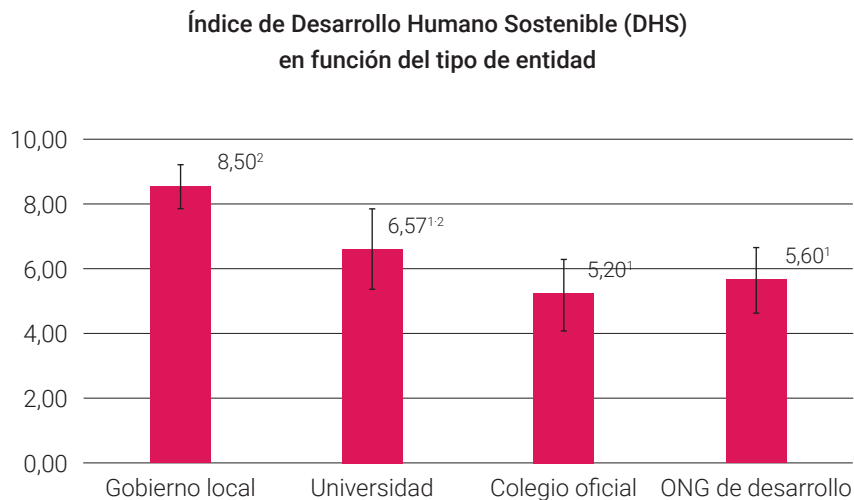
El valor del índice de incorporación de enfoques de DHS de las entidades que han participado es de  $6,02 \pm 0,7^1$  (recordamos que los valores pueden oscilar entre 0 y 10, siendo 0 el valor que señala el valor menos deseable y 10 el valor más deseable. El valor obtenido es un promedio de los índices de cada entidad y su intervalo de confianza).

Al considerar los valores del índice según el tipo de entidad, vemos que el valor más elevado es el obtenido por los gobiernos locales  $8,50 \pm 0,70$ , seguido de las universidades  $6,57 \pm 1,25$ , ONG de desarrollo  $5,21 \pm 0,75$  y colegios oficiales  $5,60 \pm 1,00^2$ .

<sup>1</sup> Esto está señalando que los valores del índice pueden oscilar sumando o restando este valor, obteniendo un intervalo llamado intervalo de confianza. Para este caso, el intervalo de confianza oscilaría entre 5,32 y 6,72 (5,32-6,72). El intervalo de confianza indica que el valor promedio del índice de toda la Red Sanitaria Solidaria se encuentra dentro del intervalo que hemos calculado con una fiabilidad del 95%, o dicho de otro modo, con un nivel de confianza del 95%. Esto significa que, si realizáramos la medición en 20 muestras de la población real, el valor medio real se encontraría dentro del intervalo de confianza en 19 de las 20 muestras, y a esto se le llama nivel de confianza del 95%.

<sup>2</sup> El análisis de comparación de medias o análisis de varianza (ANOVA) permite determinar aquellos valores medios que son diferentes y los que son iguales, con una fiabilidad o nivel de confianza del 95%. Para obtener más información sobre ello se puede solicitar a través de las direcciones que se encuentran en la Web de las RSS.

Se muestran los valores del índice según el tipo de entidad en el gráfico 1:

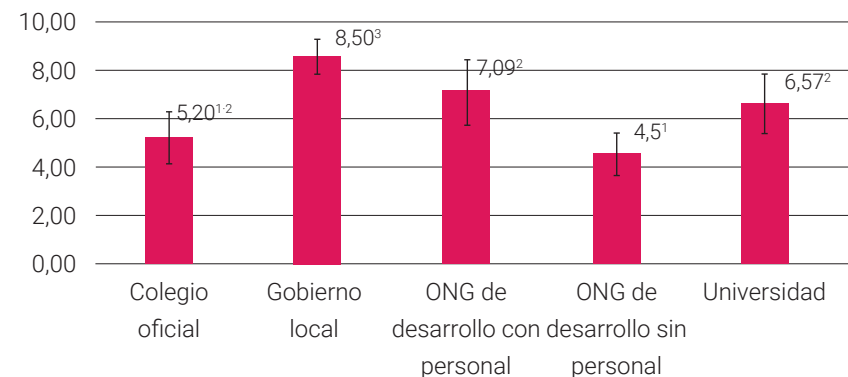


**Gráfico 1. Índice de incorporación de enfoques de DHS en función del tipo de entidad.**  
Fuente: elaboración propia.

Durante la aplicación de herramienta de evaluación/diagnóstico de la incorporación de enfoques, se fue observando que los valores del índice de las ONG de desarrollo eran muy diferentes según sus características estructurales. Por esta razón, hemos visto pertinente diferenciar entre aquellas entidades que cuentan con personal laboral contratado de aquellas que no lo tienen. Este aspecto señala diferencias en la estructura organizativa y

puede repercutir en el alcance de las acciones de la entidad (asumimos que una entidad con mayor estructura organizativa, puede llevar a cabo más acciones). Los resultados obtenidos del índice diferenciando así las ONG de desarrollo, son los siguientes: con personal contratado **7,09 ±1,32** y sin personal contratado **4,5 ±0,83**. Estos resultados, junto con los obtenidos anteriormente, se presentan en el gráfico 2:

**Índice DHS en función del tipo de entidad, diferenciando entre las ONG de desarrollo en función de los recursos humanos contratados**

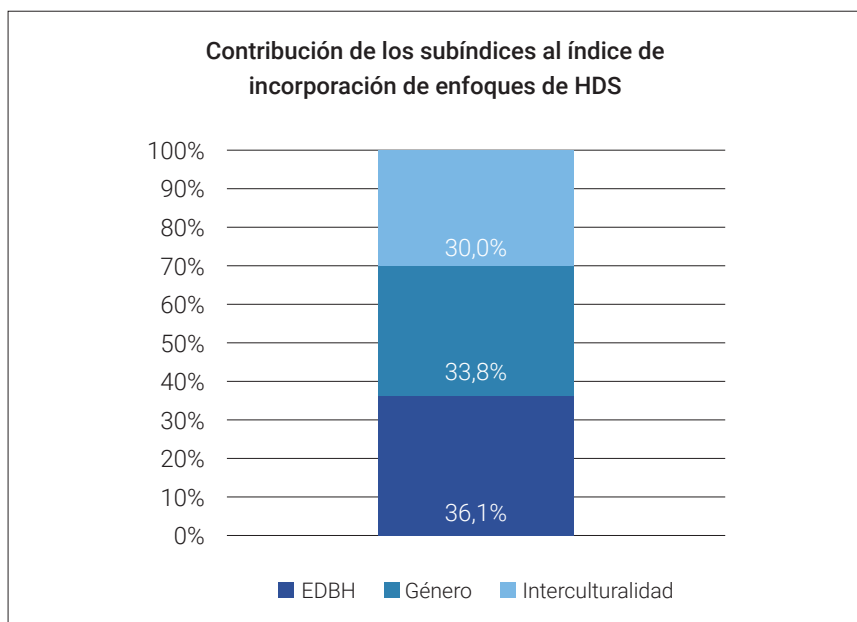


**Gráfico 2. Índice de incorporación de enfoques de DHS de las entidades de la RSS, diferenciando entre las ONG de desarrollo que cuentan con personal contratado y las que no.**  
Fuente: elaboración propia.

Los valores promedios del índice de incorporación de enfoques de DHS por tipo de entidad señalan que la puntuación de los gobiernos locales es mayor<sup>3</sup> que el del resto de entidades. Los valores de universidades y ONG de desarrollo con personal contratado son similares entre ellas y mayores que los resultados obtenidos

por las ONG sin personal contratado. Los colegios profesionales presentan valores del índice intermedios.

Si analizamos la contribución de cada uno de los subíndices al índice de incorporación de enfoques de DHS, se obtienen los resultados del gráfico 3.



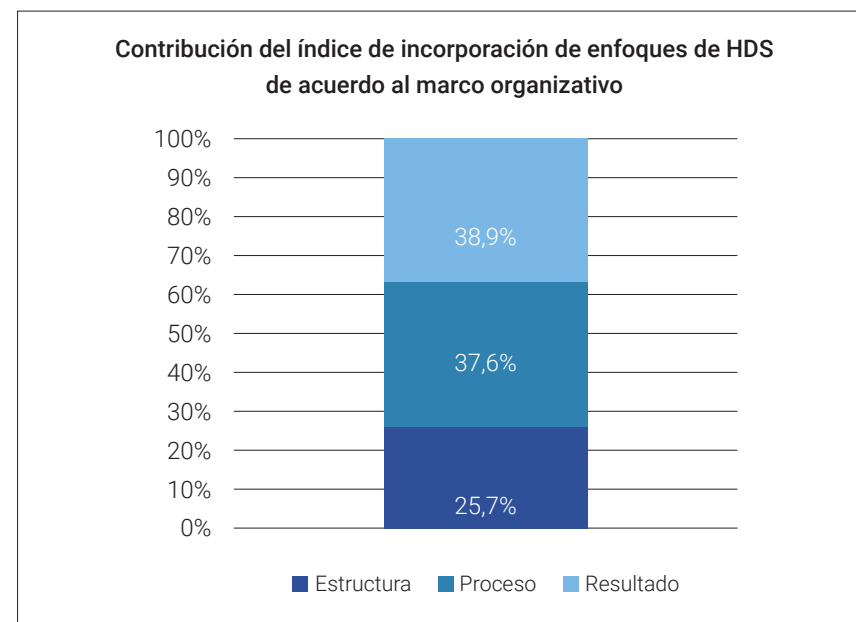
**Gráfico 3. Contribución de los subíndices al índice de incorporación de enfoques de DHS.**  
Fuente: elaboración propia.

<sup>3</sup> Las comparaciones de las medias se basan en el análisis estadístico realizado. Así, cuando mencionamos que dos medias de dos entidades son similares nos referimos a que son similares de forma significativa para un nivel de confianza del 95%. Cuando nos referimos a que una media es mayor o menor que otra, indica que el análisis estadístico señala diferencias significativas para un nivel de confianza del 95%.

El porcentaje presentado señala la contribución de cada uno de los subíndices al índice de incorporación de enfoques de DHS, independientemente del tipo de entidad. Un mayor porcentaje en un determinado subíndice indica una mayor puntuación en este enfoque con respecto a la puntuación total del índice<sup>4</sup>. Del gráfico 3 se observa cómo el subíndice de EDBH es el que más contribuye al índice (36,1%), seguido por el subíndice de enfoque de género (33,8%) y contri-

buyendo en menor medida el de enfoque intercultural, con un 30%.

Al analizar cómo se distribuye el valor del índice en relación al marco organizativo, se obtienen los resultados representados en el gráfico 4. De igual manera que en el caso anterior, un mayor porcentaje en un tipo de indicador indica una mayor puntuación con respecto a la puntuación total del índice.



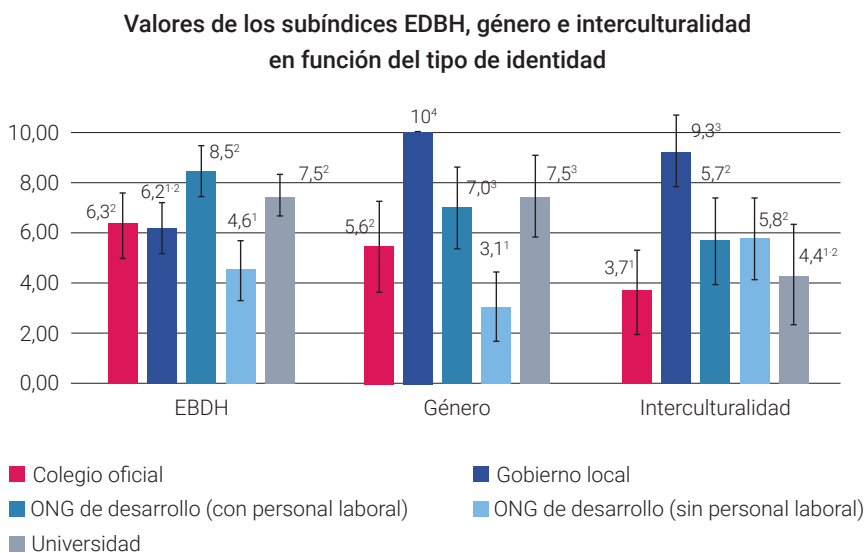
**Gráfico 4. Distribución del índice de incorporación de enfoques de DHS en el marco organizativo.**  
Fuente: elaboración propia.

<sup>4</sup> El cálculo ha sido realizado obteniendo el porcentaje entre la puntuación promedio de cada uno de los subíndices y el valor promedio del índice de DHS.

El gráfico 4 señala que los indicadores de resultado son los que presentan una mayor puntuación y contribuyen en mayor medida al índice con un 38,9%; en segundo lugar, se encuentran los indicadores de proceso con un porcentaje muy similar, concretamente del 37,6%, y los indicadores relacionados con la estructura organizativa son los que presentan una menor puntuación, contribuyendo en un 25,7% al índice.

#### 4.1.2. Subíndices de EBDH, género e interculturalidad.

Analizando los datos teniendo en consideración el tipo de entidad, se obtienen los resultados representados en el gráfico 5. Para facilitar la interpretación de resultados, se ha realizado el cálculo de los subíndices sobre 10.



**Gráfico 5. Valores de los subíndices de EBDH, género e interculturalidad en función del tipo de entidad. Fuente: elaboración propia.**

En el subíndice de EBDH, se observa que las entidades que poseen una mayor puntuación son las ONG de desarrollo que cuentan con personal laboral contratado ( $8,5 \pm 1,0$ ), las universidades ( $7,5 \pm 0,8$ ) y los colegios oficiales ( $6,3 \pm 1,3$ ). Estas tres entidades, presentan valores promedio superiores a los de las ONG de desarrollo que no cuentan con personal laboral contratado ( $4,6 \pm 1,2$ ). Los gobiernos locales presentan valores intermedios entre ambos grupos ( $6,2 \pm 1,0$ ). En resumen, no existen grandes distancias entre las puntuaciones obtenidas en el EBDH en las entidades de la RSS, a excepción de las ONG de desarrollo que no disponen de personal contratado, cuya puntuación relativa es menor.

En relación con el subíndice de género, observamos que sí existen diferencias importantes entre unas entidades y otras. El tipo de entidad que mejor incorpora este enfoque son los gobiernos locales, los cuales obtuvieron la máxima puntuación, seguidas de las universidades ( $7,5 \pm 1,6$ ) y las ONG de desarrollo con personal contratado ( $7,0 \pm 1,6$ ). Las universidades presentan datos con una gran dispersión, lo que significa que se han obtenido datos muy dispares entre las distintas universidades en relación al enfoque de género. Por esta razón podemos afirmar que los gobiernos locales tienen una puntuación mayor que las ONG de desarrollo con

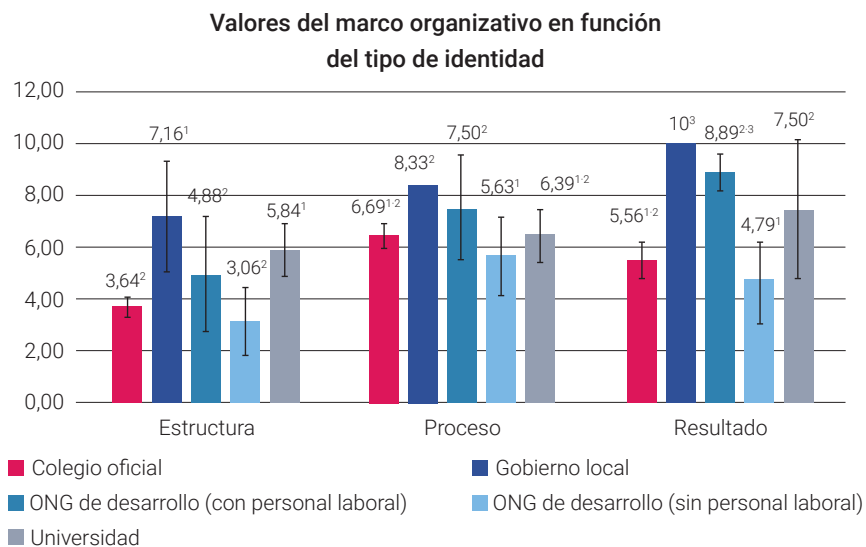
personal contratado, encontrando a las universidades en una posición intermedia entre ambas. De nuevo, las entidades que incorporan insuficientemente este enfoque son las ONG de desarrollo sin personal laboral ( $3,1 \pm 1,4$ ). Los colegios oficiales, con una puntuación de  $5,6 \pm 1,8$ , poseen valores intermedios entre este grupo y el de las ONG de desarrollo con personal laboral.

Con respecto al subíndice de interculturalidad, los gobiernos locales vuelven a ser las entidades que mejor incorporan este enfoque, con una puntuación de  $9,3 \pm 1,5$ . La siguiente entidad que mejor incorpora el enfoque intercultural es el de las ONG de desarrollo sin personal laboral, con una puntuación de  $5,8 \pm 1,6$ , y con personal laboral con valores de  $5,7 \pm 1,7$ . El tipo de entidad que posee una menor puntuación en el subíndice intercultural son los colegios oficiales ( $3,7 \pm 1,6$ ), situándose las universidades ( $4,4 \pm 2$ ) en una posición relativa intermedia entre éstas y las ONG de desarrollo.

### 4.1.3. Marco organizativo: estructura, proceso y resultado.

Si realizamos un análisis del marco organizativo en función del tipo de

entidad, se obtienen los resultados recogidos en el gráfico 6. Para facilitar la interpretación de resultados, se ha realizado el cálculo de los subíndices sobre 10.



**Gráfico 6. Valores del marco organizativo en función del tipo de entidad. Fuente: elaboración propia.**

En relación a la estructura organizativa, los gobiernos locales (7,16±2,11) y las universidades (5,84±1,04) obtienen las mejores puntuaciones relativas. El resto de entidades obtienen resultados similares, presentando una baja puntuación: ONG de desarrollo con personal contratado 4,88±2,19; colegios oficiales 3,64±1,03; ONG de desarrollo sin personal contratado 3,06±1,29.

Con respecto a los indicadores de proceso, no se observan grandes diferencias en las puntuaciones obtenidas por las distintas entidades, a excepción de los gobiernos locales que presentan la mayor puntuación (8,33±0) y las ONG de desarrollo con personal contratado con valores de 7,50±2,02. Las puntuaciones del resto de entidades son: universidad 6,39±1,0; colegios oficiales 6,39±1,31; ONG de desarrollo sin personal contratado 5,63±1,50.

Finalmente, los indicadores de resultado son los que presentan mayores diferencias entre las entidades. Los gobiernos locales vuelven a obtener la mayor puntuación (10±0), seguidos de ONG de desarrollo con personal laboral contratado (8,89±0,69) y uni-

versidades (7,50±2,63) con resultados similares. Las ONG de desarrollo sin personal contratado son las que obtienen puntuaciones más bajas (4,79±1,44), mientras que los colegios oficiales obtienen puntuaciones intermedias, con valores de 5,56±2,01.

### 4.1.4. Subíndices y marco organizativo para cada tipo de entidad de la RSS. Identificando áreas de mejora.

A continuación, se presentan los resultados del índice en función de los subíndices y del marco organizativo en el gráfico 7<sup>5</sup>. Al disponer de estos valores y sus relaciones, se identifican aquellos enfoques que se incorporan de manera óptima o de manera insuficiente, así como el nivel organizativo que se desarrolla adecuadamente o no lo suficiente para incorporar los enfoques. Esta información señala las áreas de mejora para que la incorporación de enfoques de DHS sea la adecuada, de manera que será la información que oriente los planes de mejora para cada entidad.

A nivel general, los indicadores de resultado son los que mejor<sup>6</sup> puntuación obtienen en todos los enfoques.

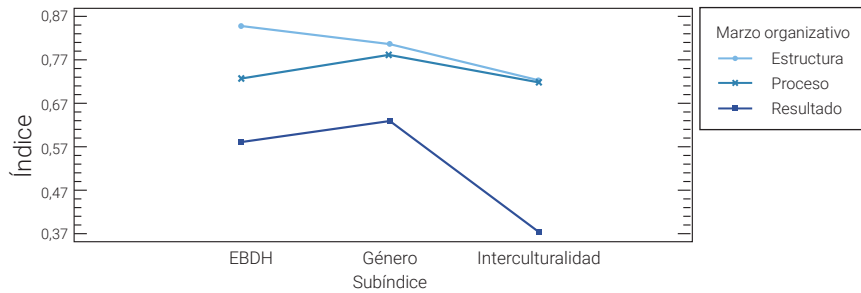
<sup>5</sup> Si bien en el gráfico no se representan los distintos tipos de entidad, en el estudio estadístico realizado (anova múltiple) del que se ha obtenido dicho gráfico sí se ha introducido como variable.

<sup>6</sup> El estudio estadístico ha revelado que no existe una relación significativa entre el subíndice y el marco organizativo de la entidad, por lo que las comparaciones aquí realizadas son únicamente de tipo cualitativo y no estadísticamente significativas.

No obstante, en los subíndices de género e interculturalidad, los indicadores de proceso obtienen casi tan buena puntuación como en los de resultado. En todos los subíndices, los indicadores de estructura son los que

peores resultados obtienen. Además, los subíndices EBDH y género son los que presentan mayores valores, y el de interculturalidad el que presenta una menor puntuación.

**Gráfico de interacciones**

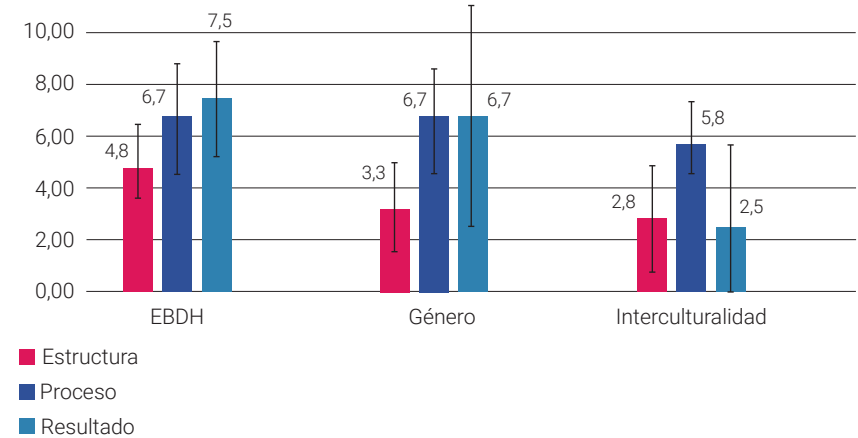


**Gráfico 7. Interacción entre las variables de subíndice y marco organizativo.**  
Fuente: elaboración propia.

En las gráficas 8-12 se presentan los resultados obtenidos<sup>7</sup> para cada tipo de entidad, en función del subíndice

y el marco organizativo. Para facilitar la interpretación de resultados, se ha realizado el cálculo sobre 10.

**Colegios oficiales**



**Gráfico 8. Valoración de los colegios oficiales en función del subíndice y el marco organizativo.**  
Fuente: elaboración propia.

<sup>7</sup> Las comparaciones realizadas en el presente apartado son estadísticamente significativas, para un nivel de confianza del 95%.

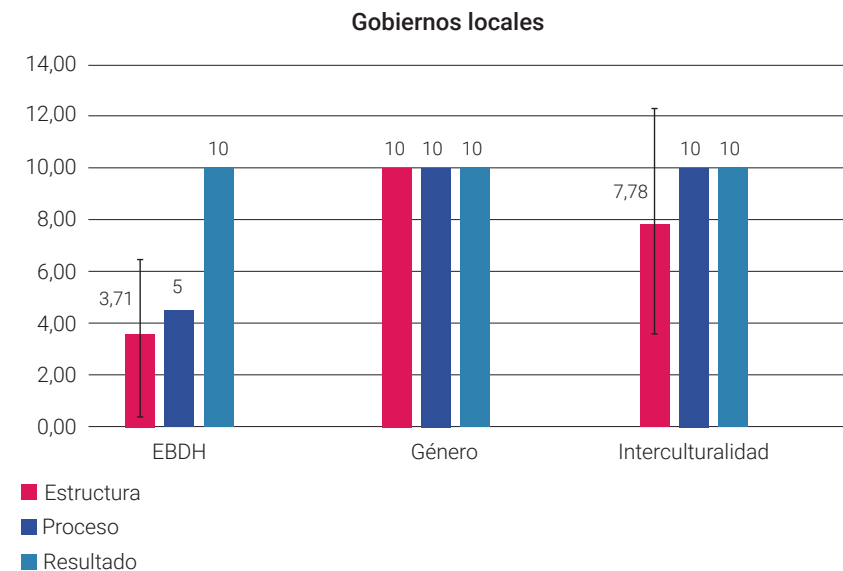
El gráfico 8 representa las puntuaciones promedio obtenidas para los colegios oficiales. La elevada variabilidad de los datos hace que la incorporación de los distintos enfoques en según el marco organizativo (estructura, proceso y resultado) sea muy diversa. Independientemente del subíndice considerado, los indicadores de proceso presentan mejores puntuaciones con respecto a los de estructura, mientras que los indicadores de resultado presentan valores intermedios. A su vez, el subíndice EBDH obtuvo mayores puntuaciones con respecto al de interculturalidad, situando el enfoque de género en una posición intermedia entre ambos.

Si realizamos un análisis<sup>8</sup> de los **indicadores** de los colegios oficiales, podemos obtener las **áreas de mejora**<sup>9</sup> en función de los subíndices y del marco organizativo. En relación al subíndice **EBDH**, el 83% de las entidades participantes no incluye formación sobre derechos humanos en el plan formativo del personal laboral (estructura), el 50% no posee ningún mecanismo para visibilizar derechos vulnerados del personal laboral y personas colegiadas (estructura), el 67% tampoco oferta formación sobre de-

rechos humanos dirigida a las y los profesionales colegiados (proceso) y por tanto, no pueden evaluar el grado de apropiación de este enfoque por parte de las personas receptoras de dicha formación (resultado). En relación al subíndice **género**, el 83% de los colegios oficiales no ofrecen formación en género y diversidad sexual a su personal laboral (estructura) ni tampoco poseen mecanismos de acciones que promuevan la igualdad de género en las oportunidades laborales (estructura). El 50% no ofrecen formación en género a las personas colegiadas (proceso), y por consiguiente no disponen de elementos necesarios para poder evaluar el grado de apropiación de este enfoque entre las y los profesionales de su sector (resultado). Con respecto al subíndice **intercultural**, el 83% no incluye formación en interculturalidad al personal laboral (estructura), ni posee mecanismos que promuevan la interculturalidad en las oportunidades laborales (estructura). El 50% considera que la comunicación de la entidad no incluye el enfoque intercultural (estructura). El 67% no oferta formación en interculturalidad a las personas colegiadas (proceso) y por tanto no poseen los elementos necesarios para valorar si

las personas colegiadas integran dicho enfoque (resultado), y finalmente, el 83% de los colegios consultados considera que menos del 70% de las

acciones que realizan muestran un discurso crítico en relación a la interculturalidad (resultado).



**Gráfico 9. Valoración de los gobiernos locales en función del subíndice y el marco organizativo.**  
Fuente: elaboración propia.

<sup>8</sup> El análisis realizado consiste en calcular, para cada una de los indicadores, la proporción de respuestas negativas en relación al total de respuestas obtenidas.

<sup>9</sup> Se ha considerado un área de mejora aquella en la que se ha obtenido una proporción de respuestas negativas superior al 33% del total de respuestas.

Con respecto a los resultados de los gobiernos locales (gráfico 9), se obtienen puntuaciones similares en los enfoques de género e interculturalidad, y menores puntuaciones en el de enfoque basado en derechos humanos. Si analizamos el EBDH, se observa una mayor puntuación en el nivel de “resultados” con respecto a los valores estructurales y de proceso, los cuales presentan puntuaciones similares.

Con respecto al **análisis de indicadores** y en lo que concierne el subíndice **EBDH**, un 67% de las entidades consultadas no incluye formación sobre derechos humanos en la oferta formativa anual (estructura), un 67% carecen de un protocolo contra el racismo y la xenofobia (estructura) y el 100% carecen de publicaciones relacionadas con los derechos humanos (estructura). Con respecto al nivel organizativo de los procesos que llevan a cabo, el 100% carece de un plan municipal/provincial de derechos humanos (proceso). Con respecto al subíndice **intercultural**, el 67% no incluye en su oferta formativa anual dirigida al personal de la administración pública, formación en esta materia (estructura). En el 67% de las entidades que han respondido a la encuesta tampoco consideran la interculturalidad como una línea de acción estratégica para la administración pública (estructura).

ONG de desarrollo con personal laboral

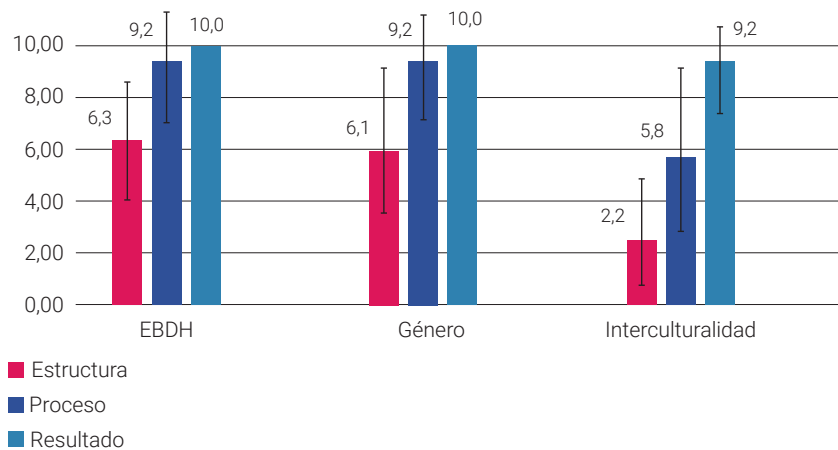


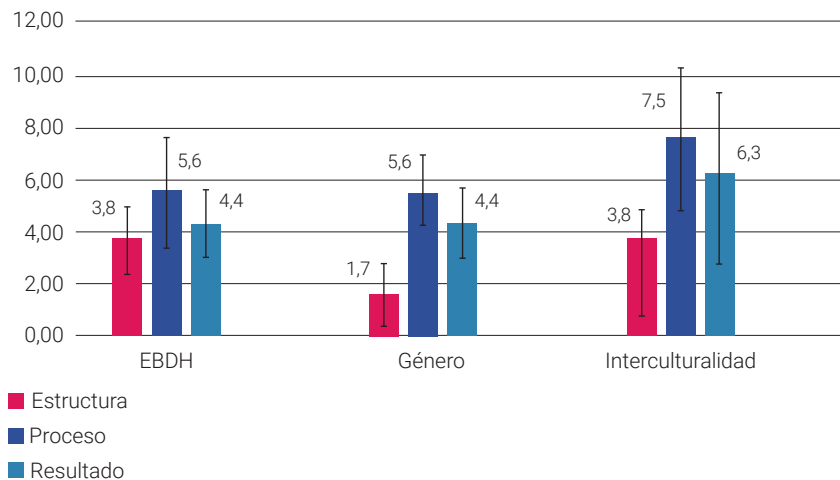
Gráfico 10. Valoraciones de las ONG de desarrollo que cuentan con personal laboral contratado en función del subíndice y el marco organizativo. Fuente: elaboración propia.

El gráfico 10 presenta los resultados obtenidos por las ONG de desarrollo con personal contratado. Los enfoques de EBDH y género presentan resultados similares y mayores que los del enfoque intercultural. Con respecto al marco organizativo, los indicadores estructurales presentan menores puntuaciones en todos los enfoques con respecto a los de proceso y resultado, para cada uno de los subíndices considerados. Además, el nivel estructural es también el que presenta una mayor variabilidad, señalando grandes diferencias entre las entidades en este nivel organizativo. Es especialmente relevante la baja puntuación obtenida por el enfoque intercultural en la estructura organizativa de las entidades, así como la elevada variabilidad que presentan los indicadores de proceso en el nivel intercultural.

El resultado de los indicadores para este tipo de entidad señala que, para el subíndice **EBDH**, un 33% de las entidades consultadas no incluyen formación sobre derechos humanos en la carrera profesional (estructura); un 50% no posee ningún mecanismo para visibilizar derechos vulnerados del personal laboral, y un 83% carecen de un protocolo contra el racismo y la xenofobia (estructura). Con respecto al subíndice de **género**, un 50% no incluye formación sobre género y diversidad sexual en la carrera profesional (estructura), un 67% carece de meca-

nismos de acción que promuevan la igualdad de género en las oportunidades laborales (estructura); un 33% considera que no formula los proyectos con un enfoque de género (procesos) y un 50% considera que menos del 70% de las acciones realizadas en el marco de los proyectos muestran un discurso crítico en relación al género (procesos). Si analizamos el subíndice **intercultural** con detalle, observamos que el 83% de las entidades consultadas no incluye formación sobre interculturalidad en la carrera profesional (estructura), un 67% no incluye la interculturalidad como una línea de actuación específica en el plan estratégico (estructura). Un 83% de las entidades carecen de mecanismos de acción que promuevan la interculturalidad en las oportunidades laborales (estructura), y un 67% no han incluido el servicio de mediación intercultural/traducción en los proyectos (procesos).

## ONG de desarrollo sin personal laboral



**Gráfico 11. Valoración de las ONG de desarrollo que no cuentan con personal laboral en función del subíndice y el marco organizativo. Fuente: elaboración propia.**

Los resultados obtenidos por las ONG de desarrollo que no cuentan con personal contratado se representan en el gráfico 11. Las puntuaciones obtenidas por el subíndice intercultural son mayores que las de género, mientras que el subíndice EBDH obtiene valores intermedios a ambos. Los indicadores estructurales son, de nuevo, los que presentan una peor puntuación, siendo los indicadores de proceso los que obtienen una puntuación más elevada en todas las categorías. Los indicadores de resultados presentan valores intermedios a estas dos categorías.

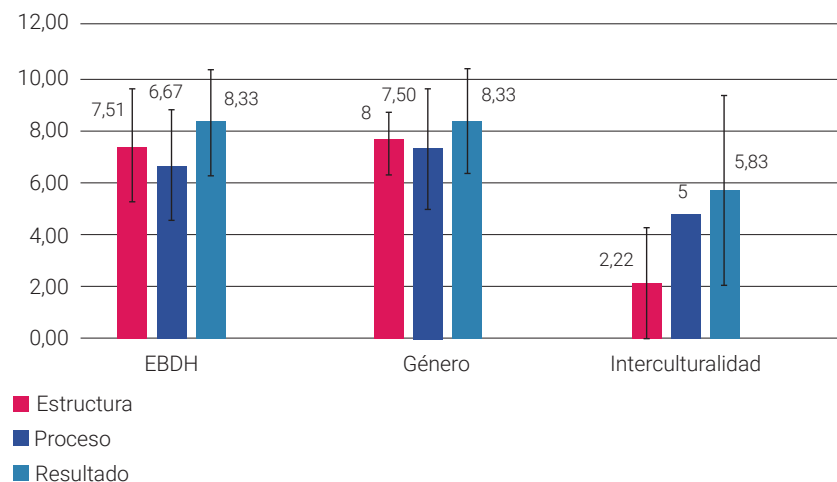
Aquí, queremos destacar que los valores de indicadores de estructura están por debajo de 4. En este caso, cuando una entidad no podía responder porque no tenía estructura, respondía como si la respuesta fuera negativa. Este valor no identifica objetivamente la situación de falta de estructura, sino que asume un valor negativo, bajando la puntuación de los subíndices y por tanto, el índice.

Si analizamos los indicadores de las ONG de desarrollo sin personal laboral, en lo que respecta al subíndice EBDH, observamos que el 75% de las entidades participantes no incluye formación sobre derechos humanos (es-

tructura), el 88% no dispone de mecanismos para visibilizar y denunciar la vulneración de derechos (estructura), el 63% no utiliza la terminología propia del enfoque basado en derechos humanos en los proyectos (proceso) y el 88% no realizan auditorías anuales como mecanismo de rendición de cuentas (resultado). En lo que concierne al subíndice de género, el 100% de las entidades no incluyen formación en género (estructura), y la mitad de ellas (50%) tampoco incluyen en la planificación estratégica una línea de actuación prioritaria sobre género (estructura). El 100% de las entidades no poseen mecanismos de acción que promuevan la igualdad de género en las oportunidades laborales (estruc-

tura). También observamos cómo el 50% no tiene incorporado el lenguaje inclusivo en los proyectos realizados por la entidad (proceso), el 75% de las entidades participantes afirman no incluir el enfoque de género en la formulación de los proyectos llevados a cabo (proceso), y el 88% no lo incluyen en la evaluación del proyecto (resultado). En relación al subíndice intercultural, el 50% de las entidades no incluye formación sobre interculturalidad (estructura), el 100% no incluyen mecanismos de acción que promuevan la interculturalidad en las oportunidades laborales (estructura) y, por último, el 50% de las entidades no evalúa los proyectos desde un enfoque intercultural (resultado).

## Universidades



**Gráfico 12. Valoraciones de las universidades en función del subíndice y el marco organizativo. Fuente: elaboración propia.**

En lo que concierne a las universidades (Gráfico 12), los indicadores del marco organizativo presentan valores similares entre ellos para todos los subíndices. En el caso del subíndice **intercultural**, el indicador estructural sí presenta un nivel inferior promedio con respecto al de los indicadores de procesos y resultados, pero como los datos presentan una elevada variabilidad no se puede afirmar que sean diferentes a nivel estadístico. En este tipo de entidad, el subíndice **EBDH** y género presentan valores similares, superiores a los obtenidos en el subíndice intercultural.

En el subíndice **EBDH**, el 50% de las universidades consultadas no incluye formación sobre derechos humanos en el plan formativo del personal laboral (estructura), el 67% no incluye la competencia de “defensa de los derechos humanos” en las competencias generales o transversales definidas por la universidad (procesos). Con respecto al subíndice de **género**, el 50% de las universidades no poseen mecanismos de acción que promuevan la igualdad de género en las oportunidades laborales (estructura), el 50% tampoco incluyen la competencia de “igualdad de género y reconocimiento de la diversidad sexual” en las competencias generales o transversales (proceso), y por tanto el mismo porcentaje carece de los datos necesarios para valorar el grado de apropiación del enfoque de género

por parte del alumnado (resultado). Finalmente, en relación al subíndice **intercultural**, el 83% de las universidades que han participado no incluyen la interculturalidad de la formación ofertada al personal laboral (estructura), el 100% carecen de mecanismos de acción que promuevan la interculturalidad en las oportunidades laborales (estructura) y el 50% afirman realizar las comunicaciones de la entidad sin incluir el enfoque intercultural (estructura). En relación a los procesos que tienen lugar en el ámbito universitario, el 100% no incluye la interculturalidad como una competencia en las competencias generales o transversales de la universidad (proceso), por lo que no tienen elementos suficientes para valorar el grado de apropiación del enfoque intercultural por parte del alumnado (resultado). Finalmente, el 33% de las entidades no evalúa las acciones que promueven la interculturalidad en el ámbito universitario (resultado).

#### 4.1.5. Planes de actuación y Certificado de Buenas Prácticas de DHS.

A partir de los resultados obtenidos al aplicar la herramienta (considerando las áreas de mejora) se han diseñado **29 planes de actuación**. Cada plan está adaptado a cada entidad de manera que se proponen medidas concretas para mejorar el valor del índice.

En cada plan de actuación se informa sobre el valor obtenido y de la obtención del **Certificado de Buenas Prácticas de DHS**. Para aquellas entidades que no lo obtienen, con el compromiso de incorporar algunas de las medidas del plan de actuación se les otorga provisionalmente el **Certificado de Buenas Prácticas de DHS** con el calificativo “en proceso”.

Con las aplicaciones actuales de la herramienta de evaluación/diagnóstico, 10 entidades obtendrían el Certificado. Según el tipo de entidad, vemos que el 100% de los gobiernos locales, el 50% de las ONG de desarrollo que cuentan con personal laboral, el 66,6% de las universidades, el 0% de los colegios oficiales y el 0% de las ONG de desarrollo que no cuentan con personal laboral.

## 4.2. Análisis de resultados.

Los resultados presentados en esta guía se consideran representativos de la RSS, dado que se han recogido y analizado datos del 70% de las entidades que forman parte de la misma, con distinta tipología, situación geográfica, tamaño y ámbito profesional. En relación a los valores del índice de incorporación de enfoques de DHS,

mencionar que los resultados se obtienen en un contexto determinado, por lo que pueden variar si el contexto cambia.

Según los valores del índice (véase Gráficos 1 y 2), se puede afirmar que los gobiernos locales que han participado en la aplicación de la herramienta, están incorporando bien el **EBDH y género**, y sacan una nota más baja en el enfoque intercultural. Al analizar los indicadores que conforman cada subíndice, vemos que como entidad pública, los gobiernos locales como titulares de obligaciones cuentan con una normativa<sup>10</sup> y recursos para una adecuada incorporación del **EBDH y género**, quedando sin este marco normativo y presupuestario el enfoque intercultural. Este último enfoque estará mejor o peor incorporado dependiendo de la voluntad política del gobierno local considerado.

Con respecto a las ONG de desarrollo que cuentan con personal laboral, las que obtienen una mejor puntuación (promedio cercano al 7). Este resultado es coherente con la realidad social ya que, como titulares de responsabilidad, buscan promover la garantía de los derechos humanos de todas las personas, así como favorecer las condiciones necesarias para que puedan

<sup>10</sup> Por ejemplo, la ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, establece la obligatoriedad de contar con un portal de transparencia. La transparencia es un componente de la accountability y uno de los elementos fundamentales del EBDH.

tener lugar procesos de DHS. Según los indicadores que se han aplicado, vemos que disponen de presupuesto suficiente para poder llevar a cabo estos procesos, y de recursos humanos especializados en las materias relacionadas con **los derechos humanos, el género y la interculturalidad**.

Las universidades en conjunto consiguen una puntuación del índice muy cercana a las ONG de desarrollo con personal laboral, si bien, no alcanzan la nota de corte para obtener el **Certificado de Buenas Prácticas de DHS** (valor promedio de 6,57). Analizando los indicadores aplicados, las universidades en conjunto sacan una baja puntuación en la incorporación de los derechos humanos y este valor es aún menor en el enfoque intercultural. Los datos muestran que no se disponen de medidas concretas y por tanto su mayor o menor aplicación responde a la voluntad de la entidad. Actualmente, debido a la gran apuesta política de nuestro territorio por alcanzar las metas de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y Agenda 2030**, se está animando a las universidades y centros educativos a contribuir en su implementación. Por esta razón vemos que los valores de los índices de las universidades se encuentran próximos al 7 (valor con el que ya se otorga el **Certificado de Buenas Prácticas de DHS**).

Los colegios profesionales que han participado obtienen una puntuación del índice en torno al 5. Estas entidades, de naturaleza privada pero que actúan y tienen competencias en el ámbito público, nacen con el propósito de representar la profesión, defender los intereses de las personas colegiadas y ordenar su ejercicio. La apropiación de las nuevas **corrientes teórico-prácticas del DHS** y que construyen la Agenda 2030, se encuentra más limitada en este tipo de entidad, si bien su implicación en las RSS es muy alta.

Las ONG sin personal contratado son las entidades que obtienen el índice con el valor más bajo. Al igual que las ONG de desarrollo con personal contratado, son titulares de responsabilidad y buscan promover la garantía de los derechos humanos y favorecer los **procesos de DHS**. Es decir, cuentan con la voluntad de incorporar los enfoques. Sin embargo, la poca disponibilidad presupuestaria afecta a cuestiones estructurales de estas entidades. Esto influye negativamente en los resultados de los indicadores de estructura, ya que al no poder responder a muchos de ellos, se reduce en gran medida el valor del índice. Si consideramos los indicadores de proceso y resultado, observamos que estos son sensibles a la incorporación de los enfoques considerados. Por tanto, en el caso de este tipo de entidad, el sistema de indicadores

puede no ser adecuado para evaluar/diagnosticar la incorporación de enfoques, señalando que sería necesario diseñar una adaptación para ellas.

Como hemos analizado, la herramienta muestra información útil en relación a la **incorporación de los enfoques de DHS**. Solamente en el caso de las ONG de desarrollo sería necesario una adaptación en relación a los indicadores de estructura.

Al analizar la contribución de los subíndices al índice (véase Gráficos 3 y 5), observamos cómo el enfoque que de manera generalizada obtiene valores más bajos es el intercultural. Los indicadores de este enfoque relacionados con la estructura, señalan que más del 60 % no lo consideran y que casi el 50 % no lo incluyen en sus actividades. En relación a los subíndices de **EBDH y género**, los valores obtenidos son similares y aunque los valores promedio mostrados en ambos subíndices son superiores a los de interculturalidad, también presentan puntos críticos de mejora. **El EBDH y el de género** mejoraría sus valores mejorando principalmente, los indicadores de estructura.

A nivel de marco organizativo (véase Gráficos 4 y 6), los indicadores que obtienen valores más bajos son los relacionados con la estructura. Es decir, los enfoques se encuentran peor

integrados en la estructura organizativa de las entidades que en los procesos que llevan a cabo o en los resultados que obtienen. Estos resultados son coherentes con lo que hemos analizado hasta ahora. Por mencionar algunos de los indicadores que arrojan información sobre esta dificultad en la estructura, vemos un alto porcentaje que no incluye formación para el personal en derechos humanos, **género o interculturalidad**; las comunicaciones de las entidades presentan lenguaje no inclusivo desde el punto de vista del género o desde el enfoque intercultural; ausencia de mecanismos para visibilizar y denunciar derechos vulnerados (incluimos contra el acoso laboral, sexual o delitos de odio).

Podemos afirmar que tanto los subíndices como el marco organizativo, señalan aquellos enfoques que se incorporan adecuadamente y los que no, así como si se debe realizar la mejora en la estructura organizativa, en los procesos que lleva a cabo o en los resultados obtenidos (marco organizativo). Ambos aspectos dan información útil en relación de la **incorporación de los enfoques de DHS**.

Al realizar un análisis de los indicadores que conforman los subíndices y cómo estos se ubican dentro del marco organizativo (véase Gráfico 7), la aplicación de la herramienta de eva-

luación/diagnóstico nos proporciona información útil que permite identificar los elementos que cada tipo de entidad necesitaría reforzar (áreas de mejora) para obtener un mayor valor del **índice de incorporación de los enfoques de DHS**.

En relación a los colegios oficiales, los resultados muestran una elevada variabilidad en la incorporación de los distintos enfoques según el marco organizativo (estructura, proceso y resultado). Independientemente del subíndice considerado, los indicadores de estructura presentan valores más bajos, y entre los subíndices, el de interculturalidad es el que muestra el valor más bajo. Las áreas de mejora que señala la herramienta estarían relacionadas con la estructura de los tres subíndices, y con los aspectos de proceso y resultado del enfoque intercultural.

Por poner un ejemplo, el 83% de los colegios oficiales participantes no incluyen formación laboral sobre derechos humanos ni género ni interculturalidad. Otro ejemplo, el 83 % no detecta que sus acciones lleven incorporado un discurso crítico en relación a la interculturalidad. Si los planes formativos de los colegios oficiales incluyeran estas formaciones o, si las acciones que se realizan consideraran un discurso crítico sobre la diversidad cultural, el valor del índice promedio aumentaría su valor.

Con respecto a los resultados de los gobiernos locales, se obtienen puntuaciones similares en los enfoques de género e interculturalidad, y menores puntuaciones en el de **EBDH**. Si analizamos el **EBDH**, se observa una menor puntuación en los indicadores de estructura y proceso. Las áreas de mejora que señala la herramienta estarían relacionadas con **la estructura y los procesos del EBDH**.

Analizando los indicadores, queremos destacar que si se aumentara la comunicación sobre derechos humanos y se establecieran planes municipales relacionados con su promoción (señalar que ningún gobierno local los posee) se incrementaría el valor del índice.

Los resultados obtenidos por las ONG de desarrollo con personal contratado señalan que el enfoque intercultural presenta valores más bajos y a su vez, los indicadores estructurales presentan menores puntuaciones en todos los enfoques. Queremos destacar el valor especialmente bajo del enfoque intercultural en los indicadores de estructura. De hecho, el 83 % no dispone de formación específica sobre interculturalidad ni disponen de mecanismos para promover la igualdad en oportunidades laborales para personas culturalmente diversas, además de que el 67 % no la incluye en sus planes estratégicos. Incluir acciones dirigidas a mejorar el enfo-

que intercultural, mejoraría el valor del índice en las ONG de desarrollo con personal contratado.

Los resultados obtenidos por las ONG de desarrollo que no cuentan con personal contratado obtienen peores resultados **en EBDH y en género**. Volvemos a encontrarnos con los indicadores estructurales con una puntuación muy baja. En el caso de estas entidades, queremos destacar que los valores de indicadores de estructura están por debajo de 4. En este caso, cuando una entidad no podía responder porque no tenía estructura, respondía como si la respuesta fuera negativa. Este valor no identifica objetivamente la situación de falta de estructura, sino que asume un valor negativo, bajando la puntuación de los subíndices y por tanto, el índice. Consideramos que en este tipo de entidad, el sistema de indicadores no se adapta lo suficiente para poder señalar, en relación a los indicadores de estructura, aquellas áreas de mejora. En relación a los indicadores de proceso y resultado, sí podemos obtener información útil para mejorar la **incorporación de enfoques de DHS**.

Por ejemplo, observamos que los subíndices de **EBDH y género**, no llegan al 5. En relación al **EBDH**, el 63% no emplean terminología de **EBDH** en los proyectos y el 88% no realizan auditorías anuales. Y con respecto al

género, observamos que el 50% no incluyen un lenguaje inclusivo y un 75% no incluyen el enfoque de género en la formulación de sus proyectos. Incluir acciones dirigidas a mejorar estos indicadores, mejoraría el valor del índice en las ONG de desarrollo sin personal contratado.

En lo que concierne a las universidades el subíndice **interculturalidad** presenta valores destacablemente bajos al compararlos con los otros enfoques y, en relación al marco organizativo, destacan los indicadores de estructura que de nuevo vuelven a ser los que presentan valores más bajos. Si nos fijamos en los indicadores de estructura del subíndice **interculturalidad**, el 83% de las universidades que han participado no incluyen la interculturalidad en la formación ofertada al personal laboral y se detecta que las comunicaciones no incluyen este enfoque. Además, el 100% carecen de mecanismos de acción que promuevan la interculturalidad en las oportunidades laborales. Incluir acciones dirigidas a mejorar estos indicadores, incrementaría el valor del índice en las universidades.

Tal y como hemos ido mostrando a lo largo del análisis de los indicadores que conforman los subíndices y cómo estos se ubican dentro del marco organizativo, podemos concluir que la aplicación de la herramienta

de evaluación/diagnóstico nos proporciona información útil que permite identificar los elementos que cada tipo de entidad necesitaría reforzar (áreas de mejora) para obtener un mayor valor del **índice de incorporación de los enfoques de DHS**. Esto se logra porque tanto los subíndices como el marco organizativo, señalan aquellos enfoques que se incorporan adecuadamente y los que no, siendo estos últimos las áreas de mejora de cada entidad.

A partir de los resultados obtenidos al aplicar la herramienta (considerando las áreas de mejora) se han diseñado 29 planes de actuación con medidas concretas para mejorar el valor del índice. De estas 29 entidades, 10 obtienen el **Certificado de Buenas Prácticas de DHS**.

Puesto que los valores del **índice de incorporación de enfoques de DHS** se obtienen en un contexto determinado, la incorporación de alguna o de todas las medidas propuestas en los planes de mejora, aumentaría su valor. Es decir, nos encontraríamos en un nuevo contexto donde los valores de los subíndices serían más elevados, mostrando información sobre cómo se están incorporando los **enfoques de DHS** y por tanto, sobre cómo se contribuye a alcanzar el DHS. Por tanto, la herramienta sí proporciona información útil para la toma de decisiones.

# 5.

## CONCLUSIONES

A partir del marco teórico se ha diseñado una aproximación metodológica construida en base a un sistema de indicadores. Esta herramienta permite a las entidades obtener una evaluación/diagnóstico sobre cómo están incorporando **los enfoques de DHS y la Agenda 2030** en su entidad, tanto cualitativamente (desde los enfoques del DHS: **EBDH, género e intercultural-**

**lidad**) como cuantitativamente (índice de incorporación de enfoques), para un contexto y momento determinado.

Inicialmente, se diseñó un conjunto de 37 indicadores para cada tipo de entidad (gobiernos locales, universidades, colegios oficiales y ONG de desarrollo). Estos indicadores se han elaborado según los criterios recogidos

dos en el apartado metodológico (criterios SMART, criterios específicos de EBDH, género e interculturalidad, y el marco organizativo).

A partir del conjunto inicial de indicadores, y tras validarlo con 12 entidades de las RSS, se obtuvo un conjunto mínimo de indicadores formado por 21 para cada tipo de entidad. Se seleccionaron en base a la disponibilidad, accesibilidad y calidad de la información, así como por su relevancia y redundancia. Estos **21 indicadores** constituyen los subíndices de incorporación de enfoques (**subíndice de EBDH, de género y de interculturalidad**). Y estos tres subíndices dan lugar al **índice de incorporación de enfoques de DHS**.

La herramienta ha sido aplicada en 29 entidades de la RSS (3 gobiernos locales, 6 universidades, 6 colegios oficiales y 14 ONG de desarrollo) y como resultado, cada una de ellas ha obtenido un valor del índice y de cada subíndice, lo que supone una medida cuantitativa para la evaluación/diagnóstico. Además, y en base a esta evaluación/diagnóstico, cada una de ellas también ha obtenido un plan de actuación para introducir acciones que mejoren el grado de incorporación de los enfoques. Por tanto, la he-

rramienta diseñada aporta información de gran utilidad a las entidades de la RSS.

- **En primer lugar**, ofrece una valoración general del grado de **incorporación de enfoques de DHS y la Agenda 2030**. La aplicación de esta herramienta proporciona unos valores del índice que pueden oscilar entre 0 y 10, siendo 10 el valor que refleja una **incorporación de enfoques de DHS** óptima y el 0, el valor que refleja una inadecuada o inexistente incorporación de enfoques. En este sentido, hemos visto que, según los valores promedios para cada tipo de entidad, los gobiernos locales, con un valor promedio de 8,5, son las entidades de la RSS que mejor incorporan los **enfoques de DHS**. Las ONG de desarrollo con personal laboral contratado, con un valor promedio de índice en torno a 7, también incorporan adecuadamente los **enfoques de DHS**. Las universidades se encuentran en una situación muy similar a estas últimas<sup>11</sup>, aunque su promedio es inferior a 7. Los colegios oficiales y las ONG de desarrollo que no cuentan con personal laboral se encuentran en último lugar.

- **En segundo lugar**, también permite analizar los elementos concretos que son necesarios reforzar para obtener

un mayor valor del índice, es decir, señala las áreas de mejora según la puntuación obtenida en los subíndices y según el marco organizativo. Según los valores obtenidos de los subíndices, el que presenta un resultado más bajo y que, por tanto, es necesario reforzar, es el intercultural. Con respecto al marco organizativo, el área que peor puntuación ha obtenido es la de estructura, siendo necesario, por tanto, implementar medidas a nivel organizativo.

El análisis combinado de subíndice y marco organizativo por tipo de entidad muestra que, en los colegios oficiales, las áreas susceptibles de mejora son la de estructura en todos los subíndices (**EBDH, género e interculturalidad**), y los aspectos de proceso y resultado del enfoque intercultural. En los gobiernos locales, estas áreas son la estructura y procesos del subíndice **EBDH**. Las ONG de desarrollo que cuentan con personal laboral necesitan reforzar el enfoque intercultural y especialmente los aspectos relacionados con la estructura. En las ONG de desarrollo sin personal laboral, los subíndices de **EBDH y género** son los que requieren ser reforzados de manera prioritaria, y principalmente en relación a los indicadores de resultado. Por último, en las universidades el subíndice **intercultural** constituye la principal área de mejora en los aspectos relacionados con la estructura.

- **En tercer y último lugar**, el análisis de indicadores permite identificar las medidas concretas que se pueden implementar para mejorar la incorporación de enfoques en las entidades. En relación a la **estructura**, todos los tipos de entidad requerirían aumentar las acciones formativas de su personal laboral relacionadas con los derechos humanos, el género y la interculturalidad, en mayor o menor medida. También sería necesario mejorar la comunicación de las entidades, para que éstas utilicen un lenguaje inclusivo desde los enfoques de género e interculturalidad. Todos los tipos de entidad presentan bajos porcentajes en la adopción de protocolos contra el racismo y la xenofobia, y algunos necesitarían también adoptar protocolos contra el acoso laboral y el acoso sexual. También sería necesario, de manera generalizada, adoptar mecanismos de acción que promuevan el género y la interculturalidad en las oportunidades laborales. Con respecto a los indicadores de **proceso**, prácticamente todas las entidades requerirían mejorar la incorporación del enfoque intercultural en sus respectivas acciones (formación ofertada, competencias, proyectos, planes, etc.), y en menor medida y en proporción variable, el de género y el EBDH. Por último, y en relación al **resultado**, prácticamente todas las entidades necesitarían revisar si están adoptando un discurso crítico en relación a la interculturalidad y al género en sus

<sup>11</sup> No existen diferencias significativas entre los valores obtenidos por las ONG de desarrollo con personal laboral y las universidades, para un nivel de confianza del 95%.

acciones, o si están incorporando los enfoques de género e interculturalidad en la evaluación de sus acciones (proyectos, formaciones, planes, etc.).

Como hemos mencionado, la implementación de la herramienta ha permitido la identificación de las áreas de mejora correspondientes para cada entidad. Para aquellas entidades que obtenían un valor de 7 o más, se les ha otorgado el **Certificado de Buenas Prácticas de DHS**<sup>12</sup>. De las 29 entidades que han aplicado la herramienta, 10 han obtenido directamente este certificado. Para aquellas entidades que se comprometen a adoptar alguna/s o todas las medidas contenidas en el plan de mejora, obtienen el **Certificado de calidad de Buenas Prácticas de DHS** con el indicativo “en proceso”.

Las entidades que han participado en la aplicación de la herramienta nos han transmitido información relevante para mejorarla en futuras ediciones o proyectos de la RSS. A continuación, mostramos las limitaciones de la herramienta identificadas.

En relación a las ONGD de desarrollo que no disponen de personal laboral hemos visto que algunos indicadores necesitan de alguna modificación.

Nos referimos a los indicadores de **estructura**, ya que muchos indicadores se relacionan con aspectos laborales. En el caso de las ONG de desarrollo sin personal laboral, los valores obtenidos en los indicadores de estructura asumen un valor negativo cuando no deberían considerarse en los cálculos. Al no ser así, bajan los valores de los subíndices y, por tanto, el valor del índice. No obstante, los indicadores de proceso y resultado sí han resultado ser útiles y no necesitan adaptaciones. Así, en este caso, la herramienta sólo requiere de una adaptación metodológica parcial.

En relación a los indicadores de las universidades, los indicadores nº 12, 14, 19 y 21 deberían considerar ajustes en la temporalidad que sirve para aplicar el indicador (por ejemplo, el indicador nº 12 *Inclusión de acciones que promuevan la igualdad de género, la prevención de la violencia de género y la reivindicación de los derechos de las personas LGTBIQ+ en el ámbito universitario/formativo*, pide considerar las acciones descritas en la su ficha durante los seis meses anteriores. El ajuste sería aplicar el indicador considerando los meses del curso académico). Además, se sugiere profundizar en los indicadores relacionados con las contrataciones para poder

ajustarlos mejor debido a que existen diferentes procesos de selección de personal (puestos de funcionariado fijos o temporales, puestos vinculados a proyectos de investigación, puestos de becarios o becarias, etc.) que se rigen por distintas normativas.

Para finalizar, se presentan algunas de las recomendaciones derivadas del presente trabajo dirigidas a promover la acción individual y colectiva hacia la transformación social, en beneficio del **DHS y la Agenda 2030**. En términos generales, se recomienda a las entidades de la RSS centrar sus esfuerzos en la apropiación o integración del enfoque intercultural en sus respectivas organizaciones para poder contribuir de una mejor manera al logro del DHS en equidad desde la puesta en valor de la diversidad. Asimismo, se recomienda adoptar las medidas oportunas para incorporar los enfoques en su estructura organizativa como área prioritaria de trabajo. Además, alentamos a las entidades a implementar las medidas que estimen oportunas de su plan de actuación para contribuir aún más, desde su respectivo ámbito de actuación profesional, a la Agenda 2030.

Por último, se hace un llamamiento a las entidades de la RSS para que visibilicen la utilidad y pertinencia de la herramienta en la toma de decisiones, y cómo su empleo facilita la incorpo-

ración de los **enfoques de DHS** en las entidades. Además, se les motiva a que hagan un uso público y pongan en valor el **Certificado de Buenas Prácticas de DHS**.

Desde las entidades promotoras de la RSS queremos agradecer públicamente la participación de las 29 entidades que han implementado la herramienta, sin las cuales no hubiera sido posible el diseño de la herramienta. Su participación, además, supone una declaración de intenciones hacia la construcción de una sociedad más justa e igualitaria. Las RSS juntas seguiremos avanzando hacia el DHS para *no dejar a nadie atrás*, contribuyendo al **logro de los ODS de la Agenda Internacional del Desarrollo**.

<sup>12</sup> El certificado de buenas prácticas de DHS lo obtienen aquellas entidades que obtienen una puntuación del índice superior a 7.

# 6.

## BIBLIOGRAFÍA

- ACNUDH (2012). *Indicadores de derechos humanos*. Guía para la Medición y la Aplicación.
- ACOEC (2022). *Asociación para la cooperación entre comunidades*. Recuperado el 3 de febrero de 2022, de <https://acoecongd.org/>

- AECID (2010). *Guía para la incorporación del enfoque basado en derechos humano y las intervenciones de cooperación al desarrollo*. Agencia Española de Cooperación Internacional al Desarrollo.

- AECID (2018). *Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género*. Madrid: Agencia Española de Cooperación Internacional al Desarrollo.

- Aerny, Nicole; Ramasco Gutiérrez, Milagros; Garabato González, Sonsoles (2011). El efecto del origen y el tiempo de residencia en España en la salud de los inmigrantes en Madrid. *Gaceta Sanitaria*, 25, 178.

- Agencia Europea de Medio Ambiente (2020). *Biodiversidad-Ecosistemas*. Recuperado el 3 de febrero de 2022, de <https://www.eea.europa.eu/es/themes/biodiversity/intro>

- Aneas Álvarez, María Asunción (2005). Competencia intercultural, concepto, efectos e implicaciones en el ejercicio de la ciudadanía. *Revista Iberoamericana de Educación. Organización de Estados Iberoamericanos*, 35(5), 1-10.

- Bajardi, Alice (2015). La identidad personal en relación con la educación: características y formación del concepto. *Reidocrea*, 106-114. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10481/37124>

- Belda, Sergio; Boni, Alejandra, & Peris, Jordi (2011). *Marco teórico para la exploración de conceptos e*

*implicaciones de la incorporación del Enfoque Basado en Derechos en organizaciones de cooperación al desarrollo y acción social*. Valencia: Grupo de Estudios en Desarrollo, Cooperación y Ética, Universitat Politècnica de València y Red en Derechos.

- Blanes, Jordi Peris; Baqué, Miriam Acebillo; & Tormo, Carola Calabuig (2008). La agenda 21 local como instrumento para la gobernanza democrática local. *Avances de investigación.*, 1-169.

- Bochet, Esther & Rubio, José Luis (1998). Desertification indicators as diagnosis criteria for desertification risk assesment in Europe. *Journal of Arid Environments*, 113-120.

- Boivin, Mauricio; Rosato, Ana; & Arribas, Victoria (2004). *Constructores de otredad*. Buenos Aires: Antropofagia.

- Castaño, Francisco Javier; Moyano, Rafael; & del Castillo, Ángel (1999). La educación multicultural y el concepto de cultura. *Lecturas para educación intercultural*, 47-80.

- Cendrero, Antonio (1997). Indicators of sustainable development for decision making. *Naturzale*, 12, 5-25.

- Comité Interinstitucional de Indicadores Ambientales. (2002). *Sistema de indicadores de sostenibilidad ambiental*. Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo.
- Cornwall, Andrea, & Gaventa, John. (2001). Bridging the gap: citizenship, participation and accountability. *PLA Notes*, 40, 32-35.
- Delgado, Andy. (2017). El enfoque de capacidades. Algunos elementos para su análisis. *Espacio Abierto*, 26(2), 201-217. Obtenido de [www.redalyc.org/journal/122/12252818012/html/](http://www.redalyc.org/journal/122/12252818012/html/)
- Dorlin, Elsa (2008). L'historicité du sexe. *Philosophies*, 33-54.
- Dubois, Alfonso (2006). Definición y elementos centrales del concepto de Desarrollo Humano. En A. Boni, A. Pérez-Foguet, Intermon Oxfam, & Ingeniería Sin Fronteras (Edits.), *Construir la ciudadanía global desde la universidad* (págs. 53-66). Barcelona. Obtenido de [http://www.eduglobalstem.cat/wp-content/uploads/2017/09/construir-ciue280a6dania\\_digital.pdf](http://www.eduglobalstem.cat/wp-content/uploads/2017/09/construir-ciue280a6dania_digital.pdf)
- EEA. (2004). *Topic descriptions and quality evaluations for indicators in the EEA core set*. Louxembourg: European Environmental Agency.

- EEA. (2005). *EEA core set of indicators - Guide*. Louxembourg: European Environmental Agency.
- Enne, Giuseppe; Zucca, Claudio; & Zanolla, Chiara (2003). Indicators and information requirements for combatting desertification. *Mediterranean Climate*, 89-105.
- Escobar, Arturo (2007). Worlds and knowledges otherwise: The Latin American modernity/coloniality research program. *Cultural studies*, 21(2-3), 179-210.
- Farmamundi. (2021). *Farmamundi- Quiénes Somos*. Recuperado el 3 de febrero de 2022, de <https://farmaceuticosmundi.org/quienes-somos/farmamundi-que-hacemos/>
- Fernández-Baldor, Álvaro; Hueso, Andrés; & Boni, Alejandra (2012). Contribución del enfoque de las capacidades de Sen a los proyectos de cooperación internacional. *XVI Congreso Internacional de Ingeniería de Proyectos*. 11-13 de julio de 2012. Valencia.
- Geeson, Nichola. A. (2003). *Mediterranean desertification: a mosaic of processes and responses*. John Wiley & Sons.

- Generalitat Valenciana. (2019). *Guía para la transversalización del enfoque de Género basado en Derechos Humanos de la Cooperación Valenciana*. Valencia: Conselleria de Transparencia, Participación, Responsabilidad Social y Cooperación.
- Grosfoguel, Ramón (2012). El concepto de «racismo» En Michel Foucault y Frantz Fanon: teorizar desde la zona del ser o desde la zona del no-ser. *Tábula rasa*, 16, 79-102.
- Marin, Mari Ángeles (2002). La construcción de la identidad en la época de la mundialización y los nacionalismos. In *Identidad y ciudadanía: un reto a la educación intercultural*. Narcea, 27-50.
- Marin, Mari Ángeles (2013). La construcción de una ciudadanía intercultural inclusiva: instrumentos para su exploración. *Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 1-25.
- Masferrer, M., Orensa, J., & Palacios, A. (2018). *La aplicación del Enfoque de Género y Basado en los Derechos Humanos (EG y BDH) en la cooperación para el desarrollo. Guía práctica*. IDHC.
- Medicus Mundi. (s.f.). *Medicus Mundi Mediterrània*. Recuperado el 3 de febrero de 2022, de <http://medicumundi.es/es/quienes-somos/asi-nos-organizamos/asociaciones/13/mediterrania>
- MMA (1996). *Indicadores ambientales. Una propuesta para España*. Madrid: Ministerio de Medio Ambiente.
- MMA (2004). *Perfil ambiental de España 2004. Informe basado en indicadores*. Madrid: Ministerio de Medio Ambiente.
- Mohanty, Chandra Talpade (2008). Bajo los ojos de occidente. *Academia Feminista y discurso colonial. Descolonizando el feminismo: teorías y prácticas desde los márgenes*, 112-161.
- Moldan, Bedrich & Dahl, Arthur Lyon (2007). Challenges to sustainability indicators. *Sustainability indicators: a scientific assessment*, 1.
- Naciones Unidas (2000). Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia. *Reunión de Consulta sobre la Conferencia Mundial contra el Racismo. 24 al 28 de enero de 2000*. Bellagio.

- Nussbaum, Martha (2012). *Crear capacidades*. Madrid: Paidós.
- OCDE (2013). *Core Set of Indicators for Environment*. París: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
- OHCHR. (2006). Preguntas frecuentes sobre el enfoque basado en derechos humanos en la cooperación para el desarrollo. *Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos*. Nueva York - Ginebra: Naciones Unidas.
- ONU (2015). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Obtenido de [https://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp](https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp).
- PNUD (2000). *Informe sobre Desarrollo Humano*. New York: Mundi-Prensa Libros, S.A.
- PNUD (2011). *Informe sobre Desarrollo Humano*. New York: Mundi-Prensa Libros, S.A.
- Prats, Joan (2001). Gobernabilidad democrática para el desarrollo humano. Marco conceptual y analítico. *Revista Instituciones y desarrollo*, 10(1), 103-148.
- Quijano, Aníbal (2000). El fantasma del desarrollo en América Latina. *Revista del CESLA. International Latin American Studies Review*, 1, 38-55.
- Red Sanitaria Solidaria (s.f.). *Xarxes Sanitàries Solidàries*. Recuperado el 3 de febrero de 2022, de <https://redsantariasolidaria.org/>
- Rubín, Gayle (Noviembre de 1986). "El tráfico de mujeres: notes sobre la "Economía Política" del sexo". *VIII*(30), 97.
- Santos, Boaventura De Sousa (2011). Epistemologías del sur. *Utopía y praxis latinoamericana*, 16, 17-39.
- Sarandón, Santiago. J. (2002). El desarrollo y uso de indicadores para evaluar la sustentabilidad de los agroecosistemas. *Agroecología: El camino para una agricultura sustentable*, 20, 393-414.
- Sen, Amartya (1998). *Bienestar, justicia y mercado*. Barcelona: Ediciones Paidós.
- Sen, Amartya (1999). *Development as freedom*. New York: Oxford University Press.
- Walsh, Catherine (Marzo de 2009). Interculturalidad crítica y educación intercultural. *Construyendo interculturalidad crítica*, 9-11.