

The background features a complex pattern of geometric shapes and lines. At the top, there are clusters of red and blue triangles pointing downwards, and a circle with a plus sign. Below these, there are horizontal bands of light blue, pink, and green, each with diagonal hatching. A large blue circle with a yellow plus sign is positioned on the left side. The bottom of the page is decorated with a grid of small plus signs in various colors (red, blue, green) and wavy lines.

Claves para incorporar la perspectiva de género en los proyectos de acompañamiento y defensa de derechos de las personas migrantes

RED **acoge**

Autoría y edición:

Red Acoge

Dirección:

c/ Cea Bermúdez, 43, 3º B

28003 - Madrid, España

Tel.: + 34 91 563 37 79

Fax: + 34 91 550 31 14

E-mail: acoge@redacoge.org

Web: redacoge.org

Twitter: @Red Acoge

Facebook: /RedAcoge

Instagram: @redacoge

Este material es gratuito y está bajo
licencia Creative Commons
CC BY-NC Reconocimiento-NoComercial

**Proyecto financiado por:**

Contenido

Presentación	3
Nuestros enfoques	5
Migraciones y perspectiva de género. Marco conceptual	11
Movilidad humana y perspectiva de género	12
Marco normativo internacional y nacional	16
Claves para comprender la realidad social de las migraciones desde una perspectiva de género	23
Acceso a los derechos de la población migrante	24
Empleo	25
Vivienda	26
Violencias contra las mujeres	27
Participación social y comunitaria	29
Planificación de proyectos de acompañamiento y defensa de derechos de las personas migrantes con perspectiva de género	31
¿Por qué una planificación de los proyectos con perspectiva de género?	32
¿Qué implica?	35
¿Cómo lo hacemos?	37
Diagnóstico	37
Formulación	52
Ejecución	57
Seguimiento y evaluación	62
Bibliografía y recursos de interés	65

Índice de tablas

Tabla 1: Claves para la transversalización de la perspectiva de género en las entidades sociales	9
Tabla 2. Marco normativo internacional. Derechos de las mujeres y de las personas migrantes	17
Tabla 3. Marco normativo estatal. Derechos de las mujeres y de las personas migrantes	21
Tabla 4. Violencia contra las mujeres a lo largo del ciclo migratorio	28
Tabla 5. La perspectiva de género no implica /sí implica	36
Tabla 6. Análisis de género en el ámbito de las migraciones	41
Tabla 7. Actores claves de la política migratoria	46
Tabla 8. Elementos específicos a tener en cuenta en el análisis del proyecto migratorio	47

Índice de herramientas

Herramienta 1. Lista de verificación para la identificación del problema	48
Herramienta 2. Ejemplo de árbol de problemas	50
Herramienta 3. Preguntas clave para la matriz de formulación	54
Herramienta 4. Identificación de indicadores con enfoque de género y basado en derechos humanos	56
Herramienta 5. Tipos de actividades según los titulares	57
Herramienta 6. Preguntas claves en la fase de ejecución	59

Presentación

La incorporación de la perspectiva de género y los derechos humanos en la planificación de los programas y proyectos realizados desde las entidades sociales del Tercer Sector tiene una incidencia estratégica en la orientación de las acciones, su sentido es poner el foco en la transformación de las relaciones de poder desiguales para lograr que todas las personas puedan ejercer sus derechos.

Uno de los retos de las entidades que centramos nuestro trabajo en la defensa de derechos y en el acompañamiento a la población migrante es el de consolidar la incorporación de la perspectiva de género con enfoque de derechos en todas las fases de los programas desarrollados (preparación, diseño, implementación, seguimiento y evaluación) de una manera práctica y participativa, que involucre plenamente al conjunto de la organización.

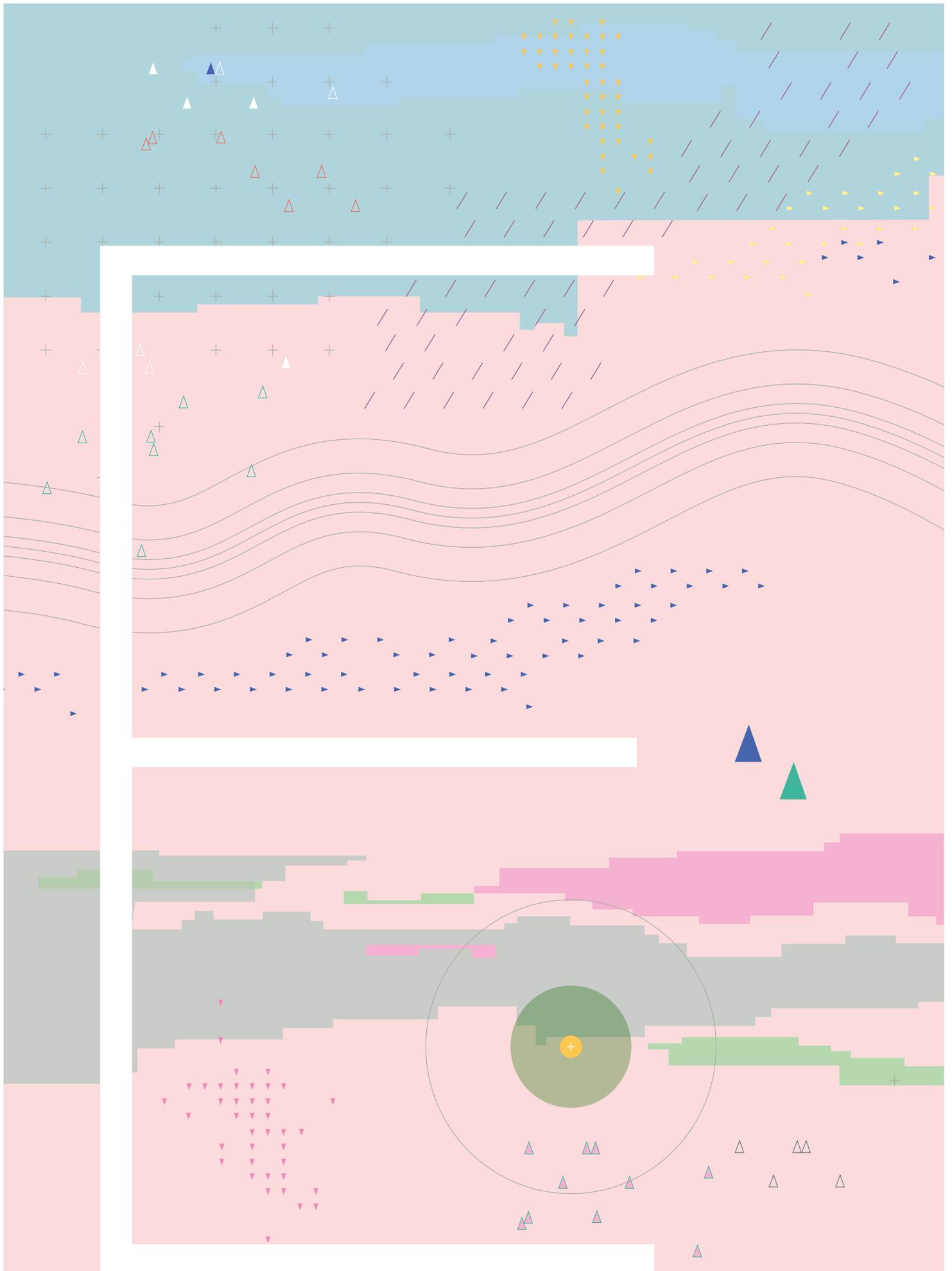
El desafío es lograr que la transversalización de estos principios no quede desdibujada, que no se entienda solo como una herramienta metodológica o que no quede relegada al apartado correspondiente de la subvención que toque, si no que responda a decisiones políticas de las organizaciones que impulsen procesos emancipadores en los que las personas que son sujetos de derechos sean las protagonistas.

Si bien el enfoque de género permea todas nuestras acciones, consideramos de gran utilidad contar con herramientas prácticas que faciliten su implementación en todos los procesos. La experiencia acumulada por las organizaciones federadas en **Red Acoge** en los 30 años de andadura de la federación es una valiosa fuente para poder sistematizar los aprendizajes y volcarlos en un material de trabajo que pueda servir de guía para incorporar la perspectiva de género en los proyectos de intervención social del ámbito de las migraciones.

Con la intención de recoger estas experiencias y de identificar las dificultades para poner esta tarea en práctica hemos impulsado una dinámica participativa para elaborar este documento. Además, hemos enriquecido este proceso con las voces y miradas de otras organizaciones, algunas expertas en temas de género, otras enfocadas al ámbito de las migraciones, o una mezcla de ambas, con las que hemos abierto un diálogo fructífero y movilizador. Agradecemos enormemente a todas ellas su disposición para compartir esta propuesta.¹

Como resultado de este proceso, presentamos este documento que ofrece unas orientaciones y herramientas prácticas con las que poder incorporar la perspectiva de género en las organizaciones que se dedican al acompañamiento y defensa de derechos de las personas migrantes.

¹ Organizaciones federadas en Red Acoge: Bayt al Thaqafa, Burgos Acoge, Córdoba Acoge, Diversidades, Elche Acoge, Guada Acoge, Lucena Acoge, Mundo Acoge, Murcia Acoge, Procomar Valladolid Acoge, Rioja Acoge, Salamanca Acoge, València Acull, Vega Baja Acoge.
Otras organizaciones: AD Los Molinos, AIETI (Asociación de Investigación y Especialización sobre Temas Iberoamericanos), Federación de Mujeres Progresistas, ICID (Iniciativas de Cooperación Internacional para el Desarrollo), Médicos del Mundo, Provienda, Pueblos Unidos, Radio Ecça.



Nuestros enfoques

Enfoque basado en los derechos humanos (EBDH)

Según Naciones Unidas, el Enfoque Basado en los Derechos Humanos (EBDH) es un marco conceptual que, desde el punto de vista formal, está basado en las normas internacionales de derechos humanos y, desde el punto de vista operacional, se orienta a la promoción y a la protección de los derechos humanos. Su propósito es analizar las desigualdades que se encuentran en el centro de los problemas de desarrollo y corregir las prácticas discriminatorias y el injusto reparto del poder, recursos y oportunidades que obstaculizan el progreso en cuestiones relacionadas con el desarrollo. Este análisis se lleva a cabo en clave de derechos humanos, identificando a los titulares de derechos, a los titulares de obligaciones y a los titulares de responsabilidades.²

Un enfoque basado en los derechos humanos aplicado a las cuestiones de género revela cómo los temas de derechos humanos afectan a las mujeres y los hombres de diferente manera y cómo las relaciones de poder y las discriminaciones de género afectan el disfrute efectivo de los derechos por parte de los seres humanos.

Transculturalidad

El concepto de transculturalidad³ nace en oposición al de aculturación, con la intención de demostrar que la imbricación y la transferencia cultural es un camino de doble sentido en un contexto en el que dos o más realidades culturales se encuentran, se reconocen y se entrelazan, creando realidades nuevas que beben las unas de las otras. Se entiende como un proceso multidireccional y dinámico que va tomando sentido según el contexto y que, partiendo de referencias culturales diversas, crea una realidad diferente. Desde una visión poscolonial, es un concepto que apela a una visión igualitaria y no jerarquizada de la cultura, que reconoce y da valor a los mestizajes culturales.

2 Institut de Drets Humans de Catalunya (IDHC). *La aplicació del Enfoque de Gènere y Basado en los Derechos Humanos en la cooperació para el desenvolupament. Guia pràctica*. 2018

3 Adaptación de *Guia d'abordatge a la violència masclista des d'una perspectiva transcultural*. Fundació Bayt al-Thaqafa, 2022

Interseccionalidad

La interseccionalidad es una herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio. Se trata, por tanto, de una metodología indispensable para el trabajo en los campos del desarrollo y los derechos humanos.

El análisis interseccional tiene como objetivo revelar las variadas identidades, exponer los diferentes tipos de discriminación y desventaja que se dan como consecuencia de la combinación de identidades. Busca abordar las formas en las que el racismo, el patriarcado, la opresión de clase y otros sistemas de discriminación crean desigualdades que estructuran las posiciones relativas de las mujeres. Toma en consideración los contextos históricos, sociales y políticos y también reconoce experiencias individuales únicas que resultan de la conjunción de diferentes tipos de identidad.

Para poder utilizar la interseccionalidad en nuestra labor, antes que nada, tenemos que pensar de otra forma acerca de la identidad, la igualdad y el poder. Implica centrarnos no en categorías predeterminadas o en asuntos aislados, sino en todo lo que define nuestro acceso a los derechos y a las oportunidades; esto es, en los puntos de convergencia, en la complejidad, en las estructuras y en los procesos dinámicos.

El uso de la interseccionalidad implica valorar un enfoque de “abajo hacia arriba” en la investigación, el análisis y la planeación. Al recopilar información debemos comenzar preguntándonos ¿cómo realmente viven sus vidas las mujeres y los hombres? Necesitamos descripciones y testimonios personales, así como información desagregada de acuerdo con la raza, el sexo, la etnia, la casta, la edad, el estatus ciudadano y otras formas de identidad. El análisis debe tratar de revelar cómo determinadas políticas y prácticas configuran las vidas de las personas afectadas, distinguiéndolas de otras que, por el contrario, no se encuentran bajo la influencia de los mismos factores.⁴

⁴ Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo (AWID). *Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica*. Derechos de las mujeres y cambio económico No. 9, agosto 2004.

Transversalización del enfoque de género

La transversalización de la perspectiva de género en las organizaciones sociales implica adoptar esta estrategia en todos los niveles, en lo analítico, en lo metodológico, en lo técnico y también en lo relativo a la propia cultura institucional. Será necesario, como primer paso, analizar internamente nuestra entidad y adoptar los cambios funcionales y estructurales necesarios para actuar en correspondencia con este principio, fortaleciendo así las capacidades de la organización.

- **A nivel sustancial**, referido a **las políticas y objetivos institucionales**, determina los contenidos de las intervenciones específicas de las instituciones públicas.
- **A nivel estructural**, relacionado con **los procedimientos y mecanismos que rigen la vida institucional**, involucra la estructura organizativa, las normativas y directrices, el entrenamiento del personal, los criterios de contratación y demás mecanismos que determinan cómo un organismo fortalece su propia capacidad institucional para abordar la equidad de género en sus funciones.
- **A nivel cultural**, relativo a **los valores asumidos por la institución y las actitudes de sus integrantes** en cuanto a la desigualdad de género.⁵

Se precisa por tanto que exista una **apuesta política** por integrar con coherencia la perspectiva de género y el enfoque de derechos no solo en las actuaciones que se impulsan, sino en la propia estructura de la entidad y en sus formas de hacer, revisando las relaciones de poder internas, el reparto de roles, las medidas que favorecen o dificultan la equidad en los equipos... Además, habrán de facilitarse los **medios técnicos** necesarios para que sea posible incorporarla en lo concreto (recursos, presupuesto y conocimiento de herramientas conceptuales y analíticas basadas en el análisis de género).



Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

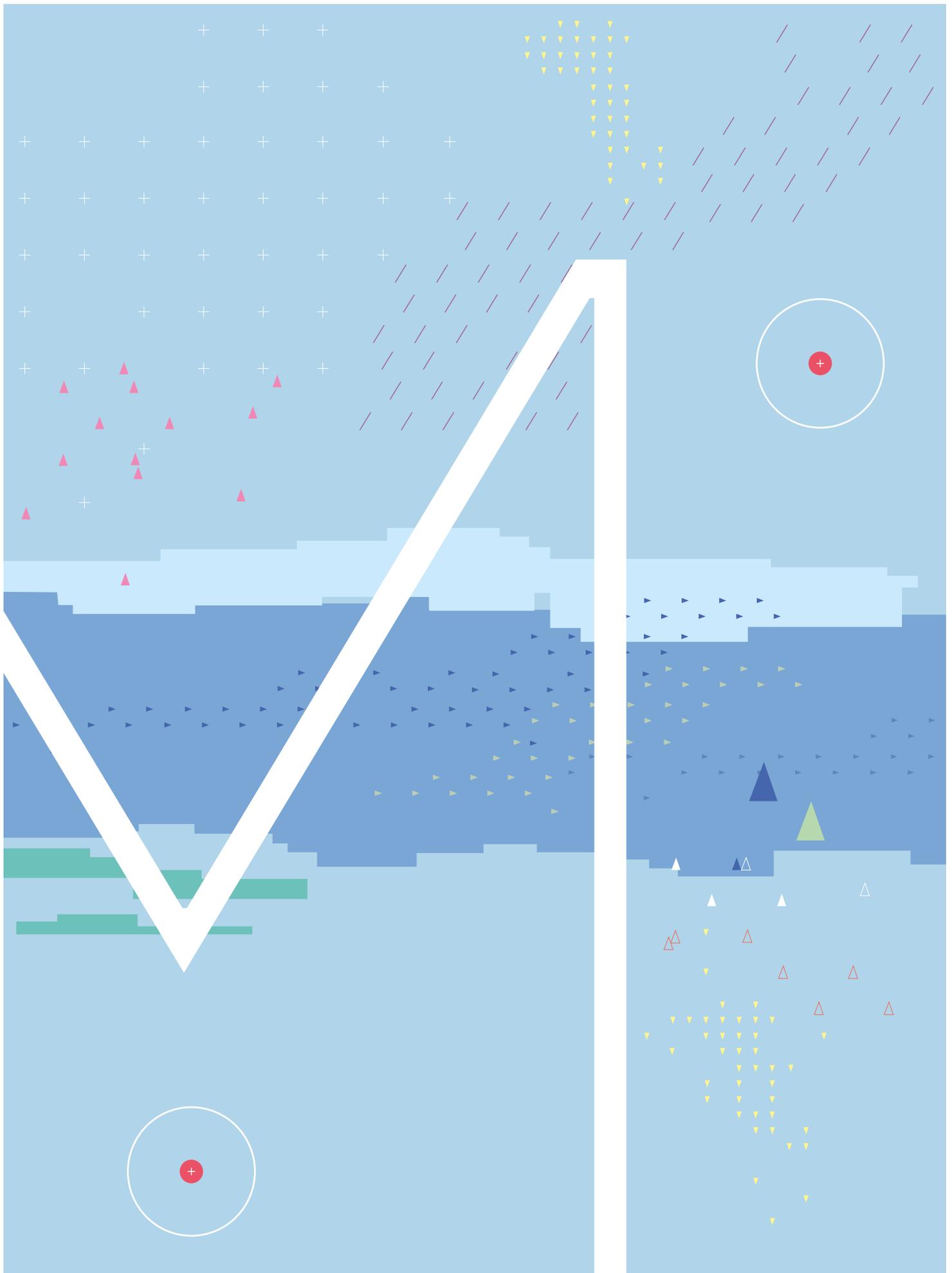
Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC)

⁵ Murgibe. Consultoría Igualdad de Oportunidades. Cómo planificar un proyecto desde la perspectiva de género.

TABLA 1. CLAVES PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ENTIDADES SOCIALES

DIMENSIONES	INDICADORES
Posiciones de liderazgo: <i>predominantemente masculinas</i> <i>predominante femeninas</i> <i>paritarias</i>	1. Distribución del personal en cargos jerárquicos según sexo 2. Distribución del personal en secciones/áreas según sexo
Composición del equipo de trabajo: <i>predominantemente masculinas</i> <i>predominante femeninas</i> <i>paritarias</i>	1. Distribución del personal según sexo 2. Media de edad según sexo 3. Media de antigüedad en la organización según sexo
Toma de decisión sobre recursos: <i>verticalista</i> <i>democrática</i>	1. Modalidad de adopción de decisiones: a. Consenso b. Votación y aprobación por mayoría c. Decisión inconsulta 2. Sujetos que intervienen en la toma de decisiones a. Cargos jerárquicos b. Equipo asignado al proyecto en cuestión
Sistema de remuneraciones, prestaciones e incentivos: <i>con perspectiva de género</i> <i>aparentemente neutra</i>	1. Distribución de remuneraciones según sexo 2. Mecanismo de determinación de remuneraciones, prestaciones, incentivos, premios
Conciliación: <i>laboral</i> <i>familiar</i> <i>personal</i>	1. Existencia de políticas explícitas de conciliación <i>laboral / familiar / personal</i> 2. Horarios y ritmos de trabajo según sexo

Fuente: Alianza Latinoamericana para la Tecnología Cívica (ALTEC). *Guía práctica para transversalizar el género en proyectos*. 2019



Migraciones y perspectiva de género

MARCO CONCEPTUAL

El primer paso para transversalizar la perspectiva de género en las intervenciones de acción social dirigidas al acompañamiento y de defensa de los derechos de las personas migrantes en el ámbito de las migraciones es conocer los elementos clave de los procesos migratorios, su impacto en los derechos humanos y cómo estos afectan de una manera diferenciada a las mujeres y a los hombres.

Para esto, el objetivo de este primer epígrafe es abordar la situación de los derechos humanos en el contexto de la movilidad humana identificando las múltiples desigualdades, barreras y obstáculos a las que se enfrentan las personas que migran, en el país de origen, en tránsito y en el país de acogida, y el impacto diferencial que los procesos migratorios tienen en mujeres y hombres. Esto nos facilitará los elementos claves para la identificación y formulación de intervenciones de acción social en el marco de las migraciones.

Movilidad humana y perspectiva de género

El término de **feminización de las migraciones** se utiliza para describir no sólo el leve aumento numérico en las mujeres que migran sino “el aumento sostenido en la proporción de mujeres que migran de forma independiente en búsqueda de empleo, en vez de hacerlo como ‘dependientes familiares’ que viajan con sus esposos o se reunifican con ellos en el exterior (...) en las últimas décadas una gran cantidad de mujeres – que ahora migran de manera autónoma, asumiendo el rol de proveedoras económicas– se ha incorporado a flujos migratorios antes dominados por hombres”.

El impacto diferencial del género marca los procesos migratorios de mujeres y hombres en todas sus fases, desde los motivos para migrar, el recorrido migratorio y los modos de insertarse en el país de llegada. A su vez, las migraciones tienen impacto en cuanto a la asignación de roles, en las relaciones de poder entre hombres y mujeres, en el acceso y control de los recursos, en la participación social y comunitaria ...

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) señala que, “aunque tanto los hombres como las mujeres emigran, el fenómeno no afecta a unos y otros por igual. La posición de las mujeres migrantes es distinta a la de los varones en cuanto a los canales legales de migración, los sectores a los que se dirigen, el tipo de abusos que sufren y las consecuencias de estos”.

Por su parte, el Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes de la ONU, en su informe sobre efectos de la migración en las mujeres y las niñas, apunta que “la migración es un fenómeno influido por las cuestiones de género. Las normas específicas de género que rigen la sociedad son factores decisivos, al igual que las expectativas de género y las relaciones de poder diferenciadas de género⁶”.

Además, el Relator también señala que “ya sea si migran de forma regular o irregular, los datos indican que las mujeres migrantes corren un gran riesgo de ser víctimas de actos de violencia, incluida de género, la explotación, la trata, la esclavitud y la detención, durante el viaje o al llegar, por funcionarios públicos, particulares o bandas de delincuentes”.

6 Relator Especial de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos de los migrantes. *Los efectos de la migración en las mujeres y las niñas migrantes: una perspectiva de género*. A/HR/41/38 de 15 de abril de 2019.

En este sentido, el género afecta todos los aspectos de la experiencia migratoria; los motivos para irse; la decisión de quién migra en la familia; las redes sociales empleadas para hacerlo; la integración e inserción laboral en destino; la cantidad y frecuencia del envío de las remesas; las situaciones de discriminación y violencia a las que se enfrentan; el acceso a los servicios básicos...

En el gráfico de abajo podemos ver, de forma general, las dificultades diferenciadas a las que se enfrentan las mujeres migrantes atendiendo a tres categorías: acceso a servicios sociales y seguridad; acceso a oportunidades económicas; acceso a información, registro y ciudadanía.⁷

Estas dificultades se pueden dar a lo largo de todo el proceso migratorio. En algunos casos serán una de las razones para dejar su país de origen y en otras ocasiones serán retos en los países de acogida o en los países de tránsito.

≠ **Acceso a servicios sociales y seguridad**

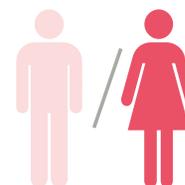
- Discriminación
- Violencia sexual y de género
- Salud sexual y reproductiva
- Reunificación familiar

≠ **Acceso a oportunidades económicas**

- Educación y mercado laboral
- Cadenas globales de cuidado
- Trabajo forzado y trata de personas
- Remesas

≠ **Acceso a información, registro y ciudadanía**

- Acceso asilo y ciudadanía
- Acceso limitado a información



Fuente: (BID, 2021)

En cuanto a los **motivos asociados a la decisión de migrar** pueden responder a muchos factores. Muchas mujeres migran huyendo de situaciones de violencia, conflictos y vulneraciones de derechos que sufren en sus países de origen. El Relator de Naciones Unidas señala que “Las altas tasas de violencia sexual y discriminación por razón de género, las prácticas nocivas como el matrimonio infantil, precoz y forzado, la violencia y el acceso desigual a los derechos y recursos son motivos decisivos por los que las mujeres y las niñas emigran”.

En los últimos años, a los factores estructurales de expulsión como son los altos niveles de exclusión económica, política y social que generan situaciones de pobreza y que pueden influir en la decisión de migrar, se suma el factor de la degradación ambiental y el riesgo a ser víctima de desastres ambientales.

⁷ Esta clasificación es propuesta por el Banco Interamericano de Desarrollo en su documento *La migración desde una perspectiva de género: ideas operativas para su integración en proyectos de desarrollo*. Nota técnica. No IDB-TN-2133. Marzo 2021.

Feminización de la pobreza:

fenómeno que se refiere a los mecanismos y barreras sociales, económicas, judiciales y culturales que generan que las mujeres, y otras identidades feminizadas, se encuentren más expuestas al empobrecimiento de su calidad de vida. Entre los factores que lo determinan: el trabajo doméstico no asalariado, el trabajo informal, las brechas salariales en relación con los hombres o la flexibilización laboral. De manera destacada, la falta de políticas públicas que promuevan la efectiva igualdad de oportunidades, políticas de redistribución de la riqueza, que enfrenten la precarización e informalidad en el empleo, que aseguren prestaciones a los hogares monoparentales...

En torno al 70% de las personas en situación de pobreza son mujeres.

Por otro lado, el aumento de mujeres que inician solas el proceso migratorio está vinculado a la configuración de una **nueva y sexualizada división internacional del trabajo** que condiciona fuertemente los procesos de desarrollo tanto en origen como en destino y que está íntimamente relacionada con el proceso actual de feminización de las migraciones.

Esta división sexual del trabajo “ha dado lugar a que la migración de las mujeres se haya dirigido a las labores domésticas y a los servicios de cuidado de personas, en especial de niños y adultos mayores, y de personas con discapacidad y/o enfermas. Muchas de las mujeres que migran para hacerse cargo del cuidado de terceros dejan tras de sí a sus propios dependientes, cuyo cuidado es asumido a su vez por otras mujeres” (BID, 2021). Son las llamadas “**cadena globales de cuidado**”. La responsabilidad de los cuidados sigue siendo de las mujeres, en los países de origen y también en los de llegada, en los que las mujeres locales transfieren el desempeño de los cuidados a las mujeres migrantes y los Estados se apoyan en la migración femenina para su provisión en lugar de fortalecer los servicios públicos.

La división sexual del trabajo implica además una compleja red de derechos y deberes socialmente prescritos en el uso del tiempo de hombres y mujeres y condiciona el funcionamiento y prestaciones del estado del bienestar.

Con relación a la manera en que se inicia el proceso migratorio, hay que tener en cuenta que muchas de las mujeres se ven obligadas a dejar su país sin contar con la documentación necesaria para hacerlo, ya que no cumplen con los estrictos requisitos para conseguir los visados, no tienen la información necesaria sobre las tramitaciones administrativas, viven alejadas de las ciudades donde pueden hacerlo o necesitan el permiso de los hombres para obtener el pasaporte o el permiso de viaje. Todo esto lleva a que estas mujeres inicien el viaje a través de mafias o redes de explotación o tráfico de seres humanos poniendo en riesgo su vida y siendo víctimas de violencia de género, discriminación, esclavitud.

El Relator Especial de Naciones Unidas para los derechos de las personas migrantes, señala en su informe que “algunas mujeres siguen enfrentando dificultades para abandonar sus países debido a leyes prohibitivas y discriminatorias por razón de género o normas sociales restrictivas. Esas medidas pueden empujarlas a migrar empleando canales irregulares, lo cual es más frecuente cuando se combinan con los fracasos institucionales para hacer frente a los obstáculos, así como la información insuficiente sobre el proceso de migración y el escaso nivel de educación”⁸

En otras ocasiones llegan al **país de destino** con visados de estancia y, una vez finalizado el tiempo, se quedan en situación administrativa irregular al no cumplir con los requisitos necesarios para obtener una autorización de residencia y trabajo.

Con independencia de las causas por las cuales las mujeres se quedan en situación administrativa irregular, esta situación las deja en total desprotección ante la explotación laboral,

8 Informe del Relator Especial de Naciones Unidas sobre los derechos humanos de los migrantes. *Los efectos de la migración en las mujeres y las niñas migrantes: una perspectiva de género*. A/HRC/41/38. 15 de abril de 2019

sexual, la discriminación, abusos y todo tipo de violencias. Además, tienen muy limitado el acceso a sus derechos, entre ellos el acceso a la justicia, de forma que todos estos delitos y sus autores quedan en total impunidad.

Asimismo, hay que tener en cuenta que las mujeres migrantes se enfrentan a **formas múltiples e interseccionales de discriminación**, no solo como mujeres y como migrantes, sino también por otros motivos, como la edad, la raza y el origen étnico, la nacionalidad, la religión, el estado civil y la situación familiar, la orientación sexual o la identidad de género.

Finalmente, en **los flujos migratorios de regreso a su país de origen**, las mujeres también se enfrentan a discriminaciones y/o situaciones de vulneración de sus derechos específicas que están determinadas por el género. Si bien encontramos situaciones en las cuales el proceso migratorio ha supuesto un empoderamiento que hace que a su regreso mantengan un mayor nivel de autonomía, un cambio de roles y de control de los recursos, también encontramos casos en los que no son bienvenidas y tienen que hacer frente a la estigmatización, al rechazo y a la exclusión tanto social como familiar.

Así pues, las mujeres que migran se enfrentan a circunstancias y normas sociales, culturales y a políticas migratorias que impactan de forma desproporcionada en sus derechos por razón de género a lo largo de todo el proceso migratorio. A pesar de este impacto, es importante resaltar la conclusión recogida por el Relator en su informe:

División sexual del trabajo:

El sistema sexo-género asocia ciertos rubros de trabajo a los hombres y otros a las mujeres. Es así como el trabajo productivo (remunerado) suele recaer en los hombres, mientras que el trabajo reproductivo (de cuidados) recae en las mujeres. El trabajo comunitario lo realizan tanto los hombres como las mujeres, aunque es común que los hombres ocupen los puestos de autoridad mientras las mujeres ocupan puestos de apoyo.



“Las mujeres migrantes, que constituyen la mitad de la población migrante en el mundo, aportan importantes contribuciones sociales y económicas a sus países de origen y de destino. La migración ofrece a muchas mujeres y niñas oportunidades para su desarrollo económico y social. Las experiencias de migración pueden ayudar al empoderamiento de las mujeres y las niñas al aumentar su autoconfianza, su autonomía y el control sobre sus vidas. Su exposición a diferentes normas de género puede contribuir al logro de la igualdad de género en sus sociedades de origen”.

Marco normativo internacional y nacional

Los instrumentos internacionales de derechos humanos son los tratados y otros textos internacionales que forman parte del derecho internacional de los derechos humanos. Al hablar de género y migración encontramos que el marco jurídico internacional de protección de los derechos de las personas migrantes no se encuentra en un único texto normativo, sino que está distribuido en un variado conjunto de instrumentos, principios y normas.

En primer lugar, el principio de igualdad de trato y no discriminación está incluido en todos los tratados internacionales de derechos humanos, de forma que se recoge que ninguna persona puede ser discriminada ni por sexo ni por origen ni raza, entre otros motivos. Tanto el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 2, señalan que “Los Estados Parte en el presente Pacto se comprometen a garantizar que los derechos enunciados en el presente Pacto se ejercerán sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, propiedad, nacimiento u otra condición”. Así, el derecho internacional de los derechos humanos exige que todas las personas disfruten de sus derechos sin discriminación alguna.

En cuanto a los derechos de las personas migrantes, la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares entró en vigor en el año 2003 y pone de relieve la vinculación entre los derechos humanos y la migración y los esfuerzos que se hacen para que se protejan y se respeten los derechos de las personas trabajadoras migrantes. En su texto recoge el principio de igualdad de trato de la misma forma que lo hacen los otros tratados internacionales, aunque incluye además razones de “..., origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición”. Además, en sus Observaciones Generales, hace referencia a las mujeres migrantes trabajadoras y la necesidad de una protección especial para dar respuesta a su situación de especial vulnerabilidad.

Por otro lado, la Recomendación general Nº 30 sobre la discriminación contra los no ciudadanos del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial señala que los Estados están obligados a “garantizar la igualdad entre los ciudadanos y no ciudadanos en el disfrute de esos derechos en la medida reconocida en el derecho internacional”⁹

Finalmente, en el marco de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), encontramos dos Convenios específicos sobre la protección de las condiciones de trabajo de las personas migrantes. Estos Convenios, el nº47(1949) y el nº 143 (1975), son los instrumentos internacionales que abordan tanto la necesidad de abrir vías para una migración laboral segura como la protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras extranjeras.

9 Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, Recomendación general Nº. 30 sobre la no discriminación contra los no ciudadanos. 2004

TABLA 2. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL.**DERECHOS DE LAS MUJERES Y DE LAS PERSONAS MIGRANTES**

Derechos Humanos	Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, 1965 Convención sobre los Derechos del Niño, 1989 Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, 1950 Carta Social Europea, 1961 Otros instrumentos: Informe país y Comunicaciones de las Relatorías de NNUU
Igualdad de género/ Derechos de las mujeres	Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 1967 Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, 1993 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, 1979 Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing ² , 1995, más los informes de seguimiento Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) y la Agenda 2030 Exámenes periódicos Universales (EPU) Compromiso estratégico de Europa con la Igualdad Otros instrumentos internacionales y regionales de igualdad de género: Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, 2011 (Convenio de Estambul)
Migraciones	Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, 1990 Recomendación General 26, de la CEDAW de las Mujeres Trabajadoras Migrantes, 1979 Convención sobre el Estatuto de los Refugiados, 1951 y Protocolo sobre el Estatuto de los Refugiados, 1967 Convención sobre la reducción de la apatridia, 1961 Convención europea sobre la acción contra la trata de seres humanos, 2005 Otros Instrumentos: Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular (Pacto Mundial de las Migraciones de NNUU), 2018
Convenios de la OIT	Convenio 97 sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 Convenio 143 sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011



La migración en la Agenda 2030

La gobernanza de la migración será un factor de éxito que contribuirá al logro de todos los ODS. **La migración afecta a todos los ámbitos de gobernanza y resulta afectada por todos ellos, por lo que cobra una especial relevancia para TODOS LOS ODS.**

La migración es un fenómeno global que afecta a todos los países del mundo y su gobernanza efectiva exige asociaciones mundiales y un enfoque a la vez "de todo el gobierno" y "de toda la sociedad" si deseamos aprovechar plenamente los beneficios que ofrece.



5.1 Poner fin a la discriminación de la mujer



5.2 Eliminar todas las formas de violencia de género



5.3 Eliminar matrimonio infantil y mutilación genital femenina



5.4 Reconocer trabajo cuidados y doméstico



5.5 Participación plena e igualdad de oportunidades



5.6 Acceso salud sexual y reproductiva y derechos



5.A Igualdad derechos recursos económicos



5.B Mejorar el uso de tecnologías y TIC



5.C Políticas y leyes para la igualdad

En cuanto a la protección de los derechos de las mujeres, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) prohíbe esta discriminación y señala que los Estados tienen la obligación de eliminarla. Además, en el año 2006, el Comité de la CEDAW emitió una Recomendación general N° 26 sobre las trabajadoras migratorias con el “objetivo contribuir al cumplimiento por los Estados parte de la obligación de respetar, proteger y facilitar el ejercicio de los derechos humanos de las trabajadoras migratorias”¹⁰

Además de los tratados internacionales señalados, encontramos otros dos acuerdos intergubernamentales de especial relevancia que están basados en el derecho internacional de los derechos humanos: la Agenda 2030 y el Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible reconoce por primera vez la importancia de la migración y el desarrollo, proporcionando un marco general para abordar la relación compleja y dinámica entre ambos y para comprender mejor cómo la migración y las personas que migran pueden dar forma a logros de desarrollo y viceversa.

El Objetivo 10 insta a “Reducir la desigualdad en los países y entre ellos” y establece una Meta concreta en la cual se inscribe la migración como referencia central, la Meta 10.7 “Facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas”. Además, otros Objetivos hacen también referencia directa a la migración, mientras que para otros la migración es un asunto intersectorial que debe tenerse en cuenta.

La Organización Internacional para las Migraciones (OIM) señala que “la implementación de los ODS proporciona una oportunidad para proteger y empoderar a las poblaciones en movimiento, que les permita desarrollar su potencial de desarrollo y beneficiar a las personas, las comunidades y los países de todo el mundo”¹¹.

La Agenda 2030 también recoge un Objetivo específico para abordar las discriminaciones que sufren las mujeres y las niñas y que a menudo se cruza con otras formas de discriminación y genera una vulneración de sus derechos. El informe de ONU Mujeres *Hacer las promesas realidad: la igualdad de género en la agenda 2030 para el desarrollo sostenible*¹², evalúa de forma detallada los avances y dificultades de la aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible desde una perspectiva de género. En este informe, señala que “la discriminación basada en el género, el país de origen y el estatus migratorio es otro vector común de marginación y de privación. Las mujeres migrantes a menudo están sobrerrepresentadas en empleos mal remunerados, de mala calidad y sin regular, como el trabajo doméstico, y corren mayor riesgo de sufrir violencia de género”.

10 CEDAW. Recomendación general No. 26 sobre las trabajadoras migratorias. 2006
11 Organización Internacional de las Migraciones (OIM). *La migración en la Agenda 2030: Guía para profesionales*. 2018
12 ONU Mujeres - *Hacer las promesas realidad: la igualdad de género en la agenda 2030 para el desarrollo sostenible*. 2018

Por otro lado, en diciembre de 2018 se aprueba el **Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular** como primer acuerdo intergubernamental en el marco de Naciones Unidas, con un enfoque común para gestionar la migración internacional. El Pacto Mundial incluye la recomendación de:



“Garantizar que se respeten los derechos humanos de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños en todas las etapas de la migración, que se comprendan y satisfagan adecuadamente sus necesidades específicas, y que se los empodere como agentes de cambio. Incorpora la perspectiva de género y promueve la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas, reconociendo su independencia, su capacidad de actuar y su liderazgo, para dejar de percibir a las migrantes casi exclusivamente desde el prisma de la victimización”.

En el ámbito nacional nos encontramos que el extenso marco normativo que regula los derechos y deberes de las personas extranjeras no transversaliza la perspectiva de género y, por otro lado, la normativa de protección de los derechos de las mujeres no transversaliza la migración. De esta forma nos encontramos con un marco jurídico y unas políticas públicas que no dan respuesta a las situaciones de violencia, discriminación y vulneración de derechos que sufren las mujeres migrantes en España.

TABLA 3. MARCO NORMATIVO ESTATAL. DERECHOS DE LAS MUJERES Y DE LAS PERSONAS MIGRANTES

Igualdad de género/ Derechos de las mujeres	Constitución española de 1978
	Ley orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, 2004
	Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 2007
	Ley Orgánica de Salud Sexual y Reproductiva y de Interrupción Voluntaria de Embarazo, 2010
	Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual, 2022
	Pacto de Estado contra la Violencia de Género, 2017
	Real Decreto-ley de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género, 2018
Estrategia para Combatir las Violencias Machistas, 2019	
<hr/>	
Migración / Extranjería	Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social
	Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009
	Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social (que traspone la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico)
	Ley Orgánica de protección de la seguridad ciudadana, 2005
	Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte
	Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

La **Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social**, recoge la posibilidad de concesión de una autorización de residencia provisional a la presunta víctima en tanto se tramita el procedimiento penal. El artículo 31 bis.2 estipula que, si al denunciarse una situación de violencia de género contra una mujer extranjera, se pusiera de manifiesto su situación irregular, no se incoará el expediente administrativo sancionador y se suspenderá la ejecución de las órdenes de expulsión o de devolución que se hubieran acordado. Sin embargo, hay que tener en cuenta que la autorización de residencia solo se hará efectiva cuando haya una sentencia condenatoria sobre el episodio de violencia, siendo muy difícil obtener este fallo por falta de pruebas de la violencia a las mujeres en situación administrativa irregular.

Si bien, a nivel normativo se han dado pasos importantes recientemente al incorporar de manera específica a las personas con independencia de su situación administrativa como sujetos de derechos y protección con la **Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación**:



Artículo 2.1. Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o **de si disfrutan o no de residencia legal.**

y con la **Ley Orgánica 10/2022 de Garantía Integral de la Libertad Sexual**:



Art. 2 d) Prohibición de discriminación. Las instituciones públicas garantizarán que las medidas previstas en esta ley orgánica se apliquen sin discriminación alguna por motivos de sexo, género, origen racial o étnico, nacionalidad, religión o creencias, salud, edad, clase social, orientación sexual, identidad sexual, discapacidad, estado civil, **migración o situación administrativa**, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Claves para comprender la realidad social de las migraciones desde una perspectiva de género

A lo largo de este epígrafe facilitaremos algunas claves relevantes para comprender tanto la realidad económica, social y política a la que se enfrentan las personas extranjeras en el Estado español para lograr el ejercicio de sus derechos, como el impacto diferencial que tienen en las mujeres.

A partir de la práctica de las organizaciones que forman parte de **Red Acoge**, se han seleccionado algunos de los elementos que serán fundamentales a la hora de abordar el diseño de programas y proyectos de acción social dirigidos al acompañamiento y la defensa de los derechos de las personas migrantes. No pretende ser una lista exhaustiva ni única, pero sí queremos apuntar algunos de los principales obstáculos a las que se enfrentan las personas que migran a España para lograr el ejercicio de sus derechos.

Un punto importante para tener en cuenta es que, aunque vamos a tratar diferentes temas por separados, todos ellos están interrelacionados entre sí, de forma que las estrategias de defensa y disfrute de sus derechos deben ser acciones integrales que pongan en el centro a la persona.

También debemos tomar en consideración que los impactos diferenciados entre hombres y mujeres extranjeras que analizaremos están marcados por la intersectorialidad de otros ejes de discriminación como el origen étnico, la religión, la situación administrativa o la nacionalidad, la orientación sexual o la identidad de género.

Acceso a los derechos de la población migrante

Uno de los principales obstáculos a los que se enfrentan las personas extranjeras para lograr tanto el pleno ejercicio de sus derechos como su autonomía en igualdad de condiciones que el resto de la población es el acceso a las autorizaciones administrativas de residencia y el trabajo.

Si bien a lo largo del año 2022 se han introducido reformas en cuanto a la flexibilización de algunos requisitos y se han incorporado nuevos mecanismos como el “arraigo por formación”, la normativa y la política sigue sin facilitar que las personas extranjeras que quieren venir a España a residir y trabajar puedan hacerlo desde sus países de origen con la documentación necesaria o, que estando ya aquí, no tengan que pasar un mínimo de tres años en situación administrativa irregular.

La situación administrativa irregular obstaculiza el ejercicio de los derechos laborales, el acceso a la vivienda o a la atención sanitaria y deja a las personas en situación de mayor vulnerabilidad ante discriminaciones, abusos, explotación sexual y laboral y violencias de todo tipo. Además, el miedo a la expulsión también es un freno para participar, organizarse y llevar a cabo acciones reivindicativas.

A pesar de estas reformas, la normativa española mantiene un modelo para la concesión de las autorizaciones de residencia y trabajo basado en las condiciones y necesidades del mercado de trabajo nacional. Desde la perspectiva de género nos encontramos que este modelo limita el acceso a las autorizaciones de residencia y trabajo para las mujeres, ya que las ocupaciones profesionales demandadas coinciden mayoritariamente con empleos en los que predominan los hombres.

Otra situación diferencial se da con las mujeres que acceden a la autorización de residencia y trabajo por reagrupación familiar con su cónyuge o pareja de hecho. Si deciden divorciarse o separarse pierden las autorizaciones, salvo que hayan convivido durante al menos dos años o sean víctimas de violencia de género. Este hecho las deja en una situación de fuerte desigualdad ante sus parejas al ser dependientes de cara a su situación administrativa y por tanto de cara a sus posibilidades de autonomía económica.

El Pacto Mundial de las Migraciones recoge entre sus recomendaciones la necesidad de:



“Desarrollar y brindar acceso a programas encaminados a regularizar la situación de las personas migrantes o concederles la residencia permanente, con medidas específicas sobre las mujeres y niñas migrantes, en situación irregular o apátridas en los países de tránsito o de destino, en especial cuando se trate de menores no acompañados de mujeres que hayan sido víctimas de delitos, abusos o explotación”.

En esta línea, la normativa española contempla autorizaciones a víctimas de violencia de género: “A la hora de expedir esta autorización excepcional para víctimas de violencia de género, la situación de maltrato se considerará justificada de manera provisional cuando exista una orden de protección a su favor o informe del Ministerio Fiscal en el que se indique la existencia de indicios de violencia de género, y con, carácter definitivo, cuando haya recaído resolución judicial de la que se deduzca que se han producido las circunstancias alegadas”¹³.

Empleo

La población migrante tiene mayores tasas de desempleo, ocupa gran parte de los sectores más precarizados de la economía y, un alto porcentaje, trabaja en la economía sumergida al menos durante 3 años, debido a que no cuenta con las autorizaciones de residencia y trabajo necesarias.

El trabajo y las condiciones en las que se desarrolla determina el acceso a derechos. En cuanto a las **condiciones laborales**, cabe destacar que un porcentaje elevado de las discriminaciones por razón de origen étnico o nacional se manifiesta en el ámbito laboral. El incumplimiento de la normativa laboral, las malas condiciones en los empleos, situaciones de violencia y abuso laboral, salarios por debajo del salario mínimo profesional, incumplimiento de los contratos y precariedad de los trabajos son algunas de las vulneraciones de los derechos laborales que sufren las personas migrantes.

Este contexto de precariedad laboral también se ve atravesado por la perspectiva de género. La desigual concepción de género sobre los roles masculinos y femeninos afectan en gran medida al proceso de inserción en el mercado laboral, tanto en el acceso como en las condiciones laborales.

En cuanto al acceso al mercado laboral, desde una perspectiva de género, destacamos tres obstáculos que condicionan la incorporación de las mujeres:

En primer lugar, en el mercado laboral se produce una **segregación horizontal** por la cual mujeres y hombres se concentran en sectores diferenciados dando lugar a profesiones feminizadas y masculinizadas. En el caso de las personas migrantes esta segregación es muy acusada con itinerarios laborales diferenciados para mujeres y hombres y escasas oportunidades laborales en otros sectores o ámbitos. En el caso de las mujeres, muchos de los empleos a los que tienen acceso refuerzan las desigualdades y los roles de género, ya que están asociados al trabajo doméstico y de cuidados.

13 Instrucción de Migraciones 25/11/2021. [El Ministerio de Inclusión clarifica la garantía de protección a todas las mujeres extranjeras víctimas de violencia de género](#)

Por otro lado, los empleos a los que acceden los hombres suelen desarrollarse en el **ámbito público y son más visibles**, por lo que en principio tienen más posibilidades de acceder a información sobre derechos y contratos.

Finalmente, la **falta de un reparto igualitario del trabajo de cuidados en los hogares** dificulta el acceso al empleo de las mujeres que tienen que tratar de conciliar ambas esferas, lo que lleva a que muchas opten por trabajos a media jornada o por horas. Este acceso parcial al mercado de trabajo tiene consecuencias a largo plazo, como un menor acceso a pensiones, menos recursos económicos en caso de separación, o mayor dificultad para acceder a la regularización y a la reagrupación familiar. Además, las personas que trabajan en sectores precarios o informales, con largas jornadas de trabajo o turnos cambiantes, tienen muchas dificultades para poder compaginarlo con sus responsabilidades familiares y de cuidados.

Vivienda

El acceso a la vivienda comporta serias dificultades para la población migrante, en especial para aquellas que se encuentran en situación administrativa irregular. A las dificultades de los altos precios, tanto en propiedad como en alquiler, y la falta de un parque público de vivienda social que afectan a toda la población, se suman otros obstáculos como la xenofobia y la desconfianza hacia las personas de origen extranjero por parte de las personas arrendatarias, la imposibilidad de cumplir con los requisitos formales de alquiler o de acceso a ayudas económicas y las dificultades para el empadronamiento.

El estudio sobre la *Exclusión residencial de colectivos vulnerables: población migrante y racializada en la Comunidad Valenciana*¹⁴, señala una serie de efectos diferenciados por cuestión de género en cuanto al acceso a la vivienda:



(...) las mujeres asumen la responsabilidad de las gestiones administrativas mientras que los hombres ostentan la titularidad de los contratos y las hipotecas. Las mujeres son las que dentro de la unidad familiar “asumen la responsabilidad de los asuntos sociales, tales como procedimientos y ayudas, aunque sean los hombres los titulares de los contratos o de las hipotecas. Ello refleja una desigualdad, ya que ostentar la titularidad implica una posición de poder al interno de las familias y, por otro lado, la gestión administrativa (citas, esperas, búsquedas de documentación, negociación solicitudes, etc.) son un trabajo en sí mismo ya que implica mucho tiempo de dedicación y de carga mental”.

14 Observatorio del Hábitat y Segregación Urbana de la Comunitat Valenciana (OHSU). *Estudio-Diagnóstico sobre la exclusión residencial de colectivos vulnerables: población migrante y racializada en el ámbito de la Comunitat Valenciana*. Octubre 2022

Además, el rol de cuidadoras socialmente asignado a las mujeres las hace responsables del cuidado de los hijos y las hijas en relación con el hogar y a la gestión social de la familia lo cual “afecta a la inserción sociolaboral y supone una dificultad muy grande para el acceso a la vivienda y al mantenimiento de esta”. Las características del empleo al que pueden acceder les dificultan en gran medida poder cumplir con los requisitos necesarios para acceder a la vivienda.

En el caso de las familias monomarentales presentan una especial dificultad en el acceso y mantenimiento de la vivienda, al ser percibidos los hijos y las hijas por parte de las personas arrendadoras como una amenaza, ya que, ante un posible impago de la renta por parte de la madre, esta se verá protegida jurídicamente por el hecho de tener personas menores a cargo, mientras que la persona arrendadora seguirá sin percibir los ingresos de la renta del alquiler.

Finalmente, señalan que “aunque las mujeres parece que dan mayor confiabilidad a la parte arrendadora, vuelven a operar aquí estereotipos de carácter racial. Así, serían las mujeres latinas las que más confianza generan a las personas arrendadoras, en perjuicio de mujeres con otro origen étnico o racial, según el parecer de los/as informantes consultados/as”.

En esta línea, el informe realizado por el MPDL sobre la situación en España de las mujeres africanas señala que “En el proceso de alquilar una vivienda, las mujeres africanas y afrodescendientes parten de una posición de desigualdad, y las encuestas reflejan que en el 60% de los casos se enfrentan a requisitos adicionales, más restrictivos y difíciles de cumplir, exigidos por parte de las personas arrendadoras. Además, el racismo, los estereotipos, la condición de mujer y/o migrante son factores determinantes que les impide acceder a un alquiler, considerando en el 52% de los casos, que los factores económicos y el racismo obstaculizan su acceso a una vivienda digna”¹⁵.

Violencias contra las mujeres

Muchas mujeres sufren discriminaciones y violencias que son acumulativas a lo largo del proceso migratorio. Como ya señalamos, la violencia puede ser una de las motivaciones para querer migrar, puede darse también en los territorios de tránsito, en especial si se han visto forzadas a utilizar canales irregulares y, también, pueden sufrirla en los países de acogida.

La violencia contra las mujeres es una violencia de género porque es la manifestación más extrema de las relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres. Según señala la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la Mujer “la violencia contra la mujer constituye una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer, que han conducido a la dominación de la mujer y a la discriminación en su contra por parte del hombre e impedido el adelanto pleno de la mujer, y que la violencia

¹⁵ MPDL. *Afrodescendientes en España. Análisis de los factores de discriminación en el acceso a la salud, la educación, el empleo, la vivienda y los servicios sociales*. Julio 2021

Se entiende por **violencia contra la mujer** todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer

contra la mujer es uno de los mecanismos sociales fundamentales por los que se fuerza a la mujer a una situación de subordinación respecto del hombre¹⁶”.

La violencia puede ser física, psicológica, sexual, económica y social. En la siguiente tabla se muestran las diferentes formas de violencia a las que se enfrentan las mujeres migrantes en sus proyectos migratorios¹⁷.

Diferentes estudios muestran que existe una sobrerrepresentación de las víctimas mortales por violencia de género entre las mujeres migrantes y que estas mujeres están más desprotegidas cuando denuncian, especialmente aquellas que se encuentran en situación administrativa irregular, dependencia del cónyuge o en situación de tráfico y trata.¹⁸

Todas estas violencias tienen diferentes impactos psicosociales en las mujeres migrantes, “que deben ser abordados desde perspectivas interseccionales, transculturales y de género, para que las personas que trabajan con esta población puedan reconocer críticamente los contextos de opresión e injusticia en los que surgen y se perpetúan dichos impactos”¹⁹

TABLA 4. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES A LO LARGO DEL CICLO MIGRATORIO

ORIGEN Y TRÁNSITO	
Nivel institucional – Estructural	Violencia simbólica
	Violencia institucional
	Desprotección
	Victimización secundaria
	Acceso a derechos reproductivos
	TRÁNSITO Y ACOGIDA
Nivel familiar-comunitario – social	Matrimonio forzado
	Mutilación genital femenina
	Falta de participación
	Baja representación
	Limitado acceso derechos
	Discriminación
	Exclusión
	Victimización secundaria
ACOGIDA	
Nivel relacional	Física
	Psicológica
	Económica

Fuente:
Fundación de Solidaridad
Amaranta

16 Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la Mujer de Naciones Unidas

17 Proyecto europeo MIRIAM. *Guía para la promoción del bienestar psicológico de las mujeres migrantes víctimas de violencias basadas en el género. Una herramienta para los profesionales de las ONG que trabajan con mujeres migrantes.* Noviembre 2022

18 AIETI. *Mujeres migrantes víctimas de violencia de género en España.* Noviembre 2020.

19 Proy. eu. MIRIAM. *Guía para la promoción del bienestar psicológico de las mujeres migrantes víctimas de violencias basadas en el género. Una herramienta para los profesionales de las ONG que trabajan con mujeres migrantes.* Noviembre 2022

Participación social y comunitaria

Las personas extranjeras en España tienen **limitado el acceso al derecho a sufragio pasivo y activo**. Solo pueden ejercer estos derechos en procesos electorales de ámbito municipal las personas extranjeras con residencia y, en caso de tratarse de personas no comunitarias, debe existir reciprocidad en el país de origen, de forma que exista un tratado que permita a la ciudadanía española ejercer el derecho de sufragio en las mismas condiciones en aquel país.

A pesar de ello, tienen enorme importancia a los espacios de participación social y comunitaria generados por las personas migrantes y que han servido para poner en la agenda política y social sus demandas.

El **asociacionismo migrante** es heterogéneo y surge motivado por un grupo de personas que quieren dar respuesta a necesidades y situaciones diversas que afectan al desarrollo de su vida. Tiene diferente naturaleza jurídica, objetivos, intereses, metodologías y enfoques de trabajo.

La población migrante también se enfrenta a obstáculos que limitan sus posibilidades de participación social en estos espacios como la inseguridad por encontrarse en situación administrativa irregular, la falta de redes de apoyo social y familiar, el desconocimiento del idioma o el desconocimiento de los códigos culturales del país de acogida.

Además, desde una perspectiva de género, el rol de las mujeres en las redes familiares como cuidadoras y, en muchos casos, como sustentadoras económicas, son factores limitantes para su participación social. Las dificultades en cuanto a la disponibilidad de tiempo y horarios por la conciliación familiar y laboral y, también la movilidad residencial condicionada por la búsqueda de empleo y por el coste de la vivienda, dificultan la construcción de un “sentimiento de pertenencia local, basado en el conocimiento del territorio, de sus recursos, de sus gentes y de sus instituciones y genera un sentimiento de desarraigo e individualización de las problemáticas”²⁰

A pesar de todas las limitaciones, las mujeres migrantes han impulsado y construido movimientos sociales y asociaciones que se han convertido en agentes sociales y políticos de gran relevancia. Ejemplos son el movimiento social y asociativo de las mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados que llevan años de lucha por unos derechos laborales dignos²¹, el movimiento de mujeres antirracistas o las asociaciones de mujeres musulmanas en España.

Esta participación social y política está muy relacionada con la experiencia comunitaria previa que muchas mujeres migrantes han tenido en sus países de origen y que ha enriquecido y dinamizado el movimiento asociativo en España.

20 Alianza por la Solidaridad. *Mujeres migrantes y participación: tejiendo un entorno favorecedor desde su posición de sujetos políticos*. 2018

21 Un ejemplo de participación política y social es el de las mujeres de Territorio Doméstico que en el documento [Biosindicalismo desde los territorios domésticos Nuestros reclamos y nuestra manera de hacer](#) recogen su experiencia y reivindicaciones.

Planificación
de proyectos de
acompañamiento y
defensa de derechos de
las personas migrantes
con perspectiva de
género

INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INTERVENCIÓN SOCIAL

IGUALDAD DE GÉNERO

El objetivo de desarrollo general y a largo plazo

PERSPECTIVA DE GÉNERO (transversalidad)

Conjunto de enfoques específicos y estratégicos y procesos técnicos e institucionales que se adoptan para alcanzar ese objetivo

El proceso de planificación de un proyecto requiere de una metodología orientada a la solución de un problema central que, desde una **perspectiva de derechos humanos**, supone una vulneración de estos derechos y que se enmarca en un ciclo de diagnóstico, identificación de la solución, formulación de la matriz de planificación, seguimiento y evaluación. **Transversalizar la perspectiva de género** en la planificación es un proceso que supone evaluar las implicaciones que tiene para los hombres y las mujeres cualquier acción planeada, y la incorporación del **enfoque de derechos** implica considerar los principios, valores y normas de los derechos humanos en todas las fases del proyecto.

Asimismo, el **enfoque interseccional** pone el foco en la complejidad y diversidad de los grupos sociales, y resulta ser especialmente relevante aplicado a la población migrante, colectivo profundamente heterogéneo al que afectan múltiples factores de discriminación y desigualdad. Por ello, es enriquecedor contar con una *herramienta que permite visibilizar, analizar e intervenir en situaciones de desigualdad, desde una aproximación compleja, que tiene en cuenta que los ejes de opresión no actúan de forma independiente sino interrelacionada*²².

El objetivo de este capítulo es ofrecer a los equipos de profesionales encargados de identificar y formular intervenciones en el ámbito de la migración, algunas **herramientas, claves y recomendaciones para incorporar la perspectiva de género con enfoque de derechos** en los proyectos, de modo que puedan tener un impacto transformador en las causas subyacentes y estructurales de las desigualdades entre hombres y mujeres y de la vulneración de sus derechos.

¿Por qué una planificación de los proyectos con perspectiva de género?

Como señalamos en el capítulo primero, se puede observar un **impacto diferenciado** de los procesos migratorios en hombres y mujeres, tanto en los países de origen y de tránsito como de acogida. Existe una creciente feminización de los flujos migratorios y una mayor diversidad de experiencias migratorias que responden, entre otras cosas, a un cambio de rol cada vez más activo de las mujeres en el ámbito económico y social. Las mujeres, asimismo, además de enfrentarse a diversas formas de discriminación y explotación sufren una situación de desigualdad respecto a los hombres en las actividades que desempeñan, en su acceso a los recursos y al control de estos y en su participación en la toma de decisiones. Este impacto diferenciado muchas veces queda invisibilizado.

Sin olvidar que las relaciones de género interactúan simultáneamente con otras características o condiciones de las personas que pueden multiplicar las desigualdades y discriminaciones, como el origen étnico o nacional de las personas, el grupo social, la edad o la identidad sexual, entre otras, y por ello es importante tener un enfoque interseccional.

22 Ajuntament de Terrassa. *Guía para incorporar la interseccionalidad en las políticas locales*. 2019

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO? ²³

- ▲ **Sitúa a las personas en el núcleo de la toma de decisiones políticas**, en la medida que subraya la necesidad de fundamentar y evaluar cualquier política aislada según su impacto sobre la situación concreta de las mujeres y los hombres, con sus particulares funciones y necesidades.
- ▲ **Pone en la agenda política facetas cruciales de la vida de las mujeres y de los hombres**, que no han sido consideradas en el pasado y que resultan sustantivas para la construcción de una auténtica “democracia de género”.
- ▲ **Conduce a un mejor gobierno**, en la medida en que se dispone de mejor información para tomar las decisiones políticas y logra una mayor transparencia en el proceso.
- ▲ Involucra tanto a mujeres como a hombres, hace pleno uso de los recursos humanos, de la experiencia, habilidades y sabidurías de unas y otros, y reconoce la **responsabilidad compartida de ambos en la eliminación de desequilibrios existentes en la sociedad**.
- ▲ Visibiliza la problemática de la desigualdad de género en la cultura dominante de la sociedad, presentando **la inequidad de género como un problema social fundamental** con implicaciones para todas y todos y para el desarrollo de la sociedad.
- ▲ Reconoce que los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres no pueden combatirse eficientemente sin **el interés, la implicación y el compromiso del sistema político y de la propia sociedad**.

23 Murgibe. Consultoría Igualdad de Oportunidades. [Cómo planificar un proyecto desde la perspectiva de género.](#)

Así pues, solo si planificamos nuestras intervenciones desde una perspectiva de género con enfoque interseccional podremos incorporar las experiencias diversas y el impacto diferenciado de los procesos migratorios en los hombres y las mujeres y dar respuestas transformadoras enfocadas a revertir las causas de la desigualdad y la discriminación social, política y económica formulando respuestas centradas en el empoderamiento para el pleno ejercicio de derechos.

¿EMPODERAMIENTO O AUTONOMÍA?

- ▲ El empoderamiento de las mujeres y de las niñas es una noción que apunta su la posibilidad de **tener poder y control sobre sus propias vidas**. Implica la toma de consciencia, el desarrollo de la autoestima, ampliar sus opciones, más acceso y control a los recursos, y acciones para transformar las estructuras y las instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación y la desigualdad de género.

Para estar empoderadas, las mujeres **no solo deben tener las mismas capacidades** (tales como educación y salud) **e igualdad acceso a los recursos y oportunidades** (tales como la tierra y empleo), **sino que también deben poder usar esos derechos, capacidades, recursos y oportunidades para optar y tomar decisiones estratégicas** (como las que brindan las posiciones de liderazgo y participación en instituciones política).

- ▲ **El concepto de autonomía se refiere a las capacidades de las personas de tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas**, que les permita actuar según sus aspiraciones y deseos en un contexto histórico propio.
- ▲ La autonomía de las mujeres suele conceptualizarse con tres dimensiones: **autonomía física** (la libertad de tomar decisiones acerca de su sexualidad, reproducción y el derecho a vivir una vida libre de violencias); **autonomía económica** (derecho a trabajar y ganar su propio ingreso, distribución del trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y hombres) y **autonomía en la adopción de decisiones** (participación de las mujeres en todos los poderes del gobierno).

¿Qué implica?

De forma general, planificar desde una perspectiva de género **implica transversalizar el concepto de género en todo el ciclo del proyecto**, identificando la desigualdad y diferencias existentes entre los hombres y las mujeres y entre los diferentes grupos sociales que participan.

La integración de la perspectiva de género en la planificación supone considerar en todo momento los puntos de partida de la situación de mujeres y hombres, sus distintos intereses y necesidades y el impacto que determinadas acciones puedan generar en la situación desigual en que se encuentran. Planificar con perspectiva de género incluye la ejecución de acciones orientadas a **la transformación de las desigualdades estructurales del sistema de género predominante**, atendiendo las necesidades de corto plazo de las mujeres con proyección hacia el reconocimiento y fortalecimiento de sus derechos, capacidades y valoración social y personal²⁴.

De esta forma, incorporar la perspectiva de género con enfoque de derechos en nuestras intervenciones va mucho más allá de agregar un componente de género a una actividad planeada o favorecer la participación de las mujeres en una determinada actividad, sino que supone:

- Identificar las diferencias entre las personas titulares de derechos según los **roles e identidades de género y su desigual valoración económica y social**.
- Reconocer las **dificultades que experimentan las mujeres para acceder y controlar los recursos** necesarios para satisfacer sus necesidades **y para tomar las decisiones** necesarias para desarrollar libremente sus proyectos vitales.
- **Incluir la experiencia, conocimiento e intereses de mujeres y hombres en la propuesta de intervención.**
- **Transformar las estructuras sociales e institucionales desiguales.**

24 CEPAL. *Territorio e Igualdad. Planificación del desarrollo con perspectiva de género*. 2016

TABLA 5. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO NO IMPLICA /SÍ IMPLICA

NO IMPLICA

SÍ IMPLICA

Enfocarse exclusivamente en las mujeres.

Enfocarse en las desigualdades y diferencias entre hombres y mujeres. Si se decide trabajar con mujeres por las discriminaciones que enfrentan, las iniciativas deberían basarse en el análisis de los roles y relaciones de género.

Tratar a las mujeres sólo como "grupo vulnerable" o "minoría".

Reconocer que, tanto mujeres como hombres, son sujetos con capacidades. No identificar a las mujeres como víctimas sino reconocer su agencia y los roles que juegan en sus comunidades.

Tratar a mujeres y hombres por igual en toda situación y contexto.

Diseñar intervenciones que tomen en cuenta las desigualdades y diferencias entre hombres y mujeres. Destinar recursos de tal manera que los programas reconozcan las desigualdades y procuren rectificarlas.

Esfuerzos por conseguir una participación sólo de, o siempre igual a, 50/50 (hombres/ mujeres) en los proyectos o personal empleado en los programas.

Ir más allá que contar el número de participantes por sexo: evaluar la calidad de su participación y los impactos que las intervenciones realizadas están teniendo para cada sexo. Reconocer que la igualdad de oportunidades para las mujeres en las organizaciones es tan sólo un aspecto de la igualdad de género.

Asumir que todas las mujeres (o todos los hombres) tendrán los mismos intereses.

Comprender las diferencias entre diversos grupos de mujeres (y hombres) basadas en otros criterios tales como la clase social, la etnia, religión, edad, etc.

Presuponer quién hace qué y quién detenta determinadas responsabilidades.

Indagar sobre la situación específica y documentar las condiciones y prioridades actuales de mujeres y hombres a través de consultas con ellas y ellos.

¿Cómo lo hacemos?

1. Fase de Diagnóstico

El diagnóstico es fundamental para identificar los aspectos de la realidad sobre los que queremos actuar e intervenir. Un diagnóstico que incluya la perspectiva de género con enfoque de derechos nos permitirá tener en cuenta la diversidad de la población a la que nos dirigimos, y nos servirá para diseñar y enfocar adecuadamente nuestras acciones.

ELEMENTOS PARA EL DIAGNÓSTICO:



¿Qué está pasando?

El primer paso para la elaboración de un diagnóstico es conocer qué derechos se están vulnerando, cuáles son las demandas de las y los titulares de derechos y si esta situación afecta de manera diferenciada a hombres y mujeres. Esto nos permitirá identificar el problema central. Para incorporar la perspectiva de género en el diagnóstico es fundamental tener en cuenta tres claves:

- La recopilación de datos con enfoque de género
- Diagnóstico participativo de las y los titulares de derechos
- El marco analítico de género

Recopilación de datos con enfoque de género

Para realizar un análisis con perspectiva de género es fundamental recopilar y manejar datos desagregados por sexo, pero es solo el inicio. Necesitamos además analizar el contexto y las problemáticas que tratamos de abordar de manera interseccional con otros indicadores, teniendo en cuenta cómo estas cuestiones afectan en función del género, la clase social, la edad, la identidad sexual, la procedencia, el proceso migratorio vivido, la situación administrativa ... Así queda indicado, por ejemplo, en la propia Ley de Igualdad de hombres y mujeres:



Art. 20 b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres



OJO! La recopilación de datos con perspectiva de género no implica solamente incluir datos desagregados por sexo.

Con perspectiva de género. La producción de datos se rige por los principios de igualdad de género y los derechos humanos, y se utiliza para supervisar y modificar las políticas con el fin de responder a las experiencias de género de la migración y abordar la desigualdad de género

Sensible al género. Datos que contienen información desglosada para mujeres, niñas y personas con identidades de género diversas, pero que carecen de potencial transformador

Neutrales respecto al género. Datos que parecen objetivos, pero que producen resultados desiguales para las mujeres y las personas con identidades de género diversas

Sin distinción de género. Datos que no tienen en cuenta las realidades específicas de género de las personas migrantes

Con sesgo de género. Datos que producen y reproducen estereotipos contra las mujeres y personas con identidades de género diversas, y excluyen sus apariencias

Fuente: OIM. Datos sobre género y migración una guía para una gobernanza migratoria basada en datos y con perspectiva de género. 2022

En cuanto a las fuentes de información es importante consultar y contrastar los datos de entidades de diferente naturaleza. Entre otras:

- Los análisis y datos facilitados por los organismos internacionales especializados y las agencias de Naciones Unidas como puede ser ONU Mujeres, OIM, OIT..., que nos dan una visión global de la situación.
- Datos de las fuentes oficiales facilitados por las instituciones públicas como por ejemplo Instituto de las Mujeres, Ministerio de Interior, FISJ, CEDRE, OBERAXE, Observatorio Permanente de la Inmigración, Seguridad Social...
- Informes y datos facilitados por las organizaciones sociales internacionales y nacionales especializadas que recogen información de su propia práctica de acompañamiento.

Diagnóstico participativo de las y los titulares de derechos

Si apostamos por una perspectiva transformadora en nuestras intervenciones, es esencial involucrar desde el primer momento a las personas o colectivos que participarán de la propuesta. Especialmente relevante resulta su incorporación en la propia identificación del problema que vamos a abordar y ya desde este paso la perspectiva de género debe ser transversal. En un diagnóstico interseccional es fundamental tener en cuenta la heterogeneidad del grupo.

El diagnóstico participativo *es un proceso sistemático que sirve para reconocer una determinada situación y el porqué de su existencia, en donde la construcción del conocimiento se hace con la intervención y opiniones diferenciadas de las personas que tienen que ver con esa situación.*²⁵

Con el diagnóstico participativo podemos:

- Identificar las capacidades para cumplir los derechos por parte de los/las garantes
- Identificar oportunidades para la creación de capacidades
- Establecer o facilitar alianzas estratégicas²⁶

Análisis de género:

Un examen crítico de cómo los roles, actividades, necesidades, oportunidades y derechos/prerrogativas afectan a hombres, mujeres, niñas y niños en ciertas situaciones o contextos. El análisis de género examina las relaciones entre mujeres y hombres y su acceso y control de los recursos, así como las limitaciones de unas con respecto de los otros. En todas las evaluaciones sectoriales o análisis situacionales se debe integrar un análisis de género para asegurar que las intervenciones no exacerben las injusticias y desigualdades de género y que, cuando sea posible, se promueva mayor igualdad y justicia en las relaciones de género

ONU mujeres

25 Unión Mundial para la Naturaleza, Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano, Instituto Nacional de las Mujeres. Lorena Aguilar, Gustavo Briceño, Edgar Chacón, Iلسie Valenciano. *Quien busca... encuentra: elaborando diagnósticos participativos con enfoque de género* (Serie Hacia la Equidad. N° 2) /. Costa Rica, 1999

26 PNUD, UNFPA, UNICEF y ONU Mujeres. Faúndez, Alejandra; Weinstein, Marisa. *Ampliando la Mirada: La Integración de los Enfoques de Género, Interculturalidad y Derechos Humanos*. 2013

Marco analítico de género

El **análisis de género** es la herramienta previa y necesaria para promover la igualdad de género en cualquier acción o intervención social. Implica el análisis de las relaciones de género en contextos determinados y en cada una de las fases de la intervención.

Nos permite identificar las causas de las desigualdades y los posibles obstáculos al desarrollo equitativo. Generalmente el análisis de género se centra en cuatro ejes:

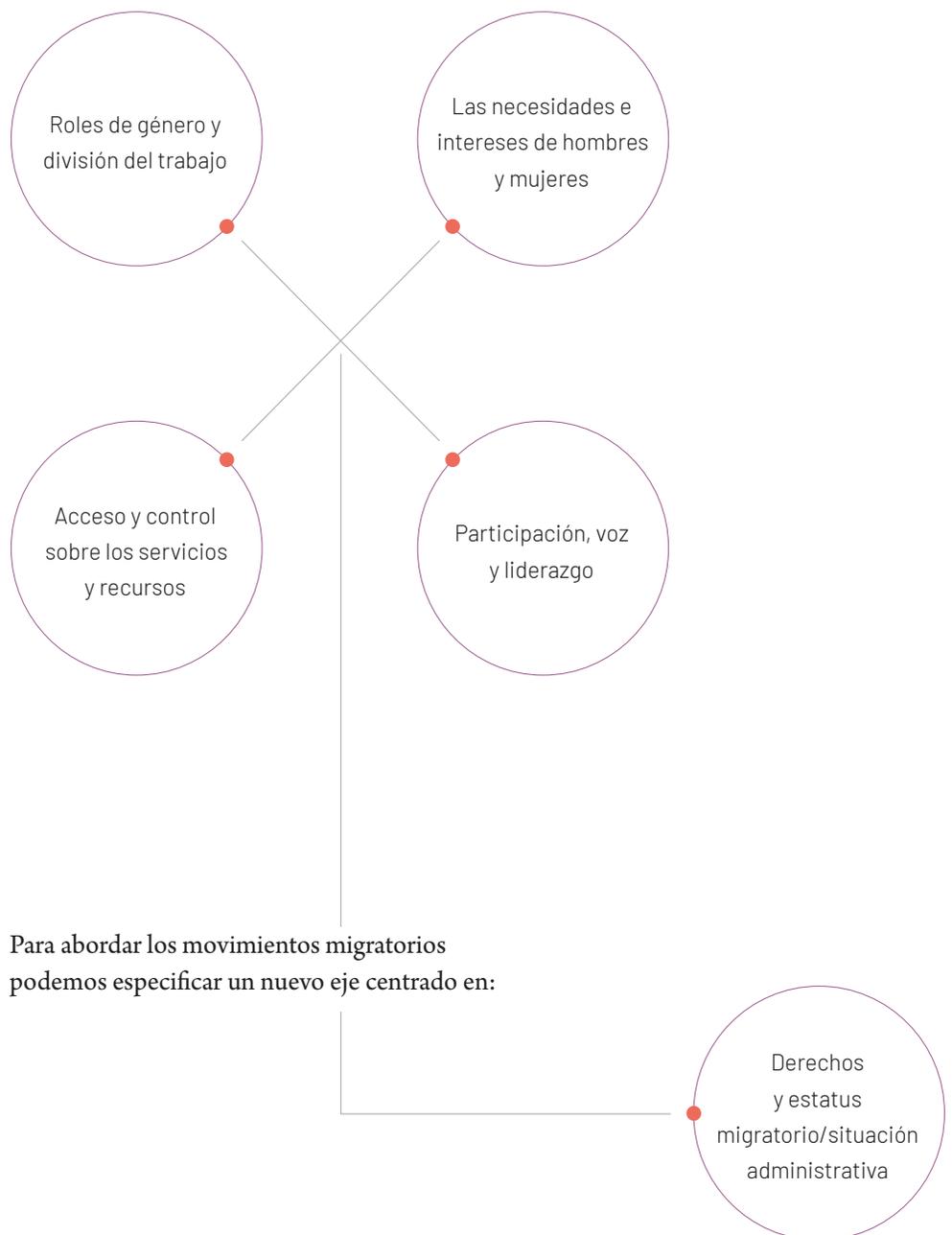


TABLA 6. ANÁLISIS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LAS MIGRACIONES

EJE	CONCEPTO*	PREGUNTAS	INTERSECCIÓN MUJERES-MIGRANTES
<p>División sexual del trabajo y roles de género</p>	<p>La división del trabajo se refiere a la manera en que cada sociedad divide el trabajo entre los hombres y las mujeres, según los roles de género socialmente establecidos o que se consideran apropiados para cada sexo.</p> <p>Roles productivos: Actividades realizadas por hombres y mujeres con el fin de producir bienes y servicios ya sea para la venta, intercambio, o para satisfacer las necesidades familiares de subsistencia.</p> <p>Roles reproductivos: Actividades necesarias para asegurar la reproducción de la fuerza laboral de la sociedad. Estas incluyen el trabajo en la casa como limpiar, cocinar, tener y criar hijos/as, y cuidar a familiares. Estas tareas en general son realizadas por las mujeres.</p> <p>Rol de gestión comunitaria: Actividades realizadas principalmente por las mujeres a nivel comunitario, como extensión de su rol reproductivo, para asegurar la provisión y mantenimiento de recursos escasos para el consumo colectivo, tales como agua, atención de la salud y educación. Se trata de trabajo voluntario no remunerado realizado en tiempo "libre".</p> <p>Rol de política comunitaria: Actividades realizadas principalmente por los hombres a nivel comunitario, con frecuencia en el marco de las políticas nacionales. Este rol de liderazgo reconocido oficialmente puede ser directamente remunerado o traer aparejado un aumento del poder o estatus.</p> <p>Triple rol: Esto se refiere al hecho de que las mujeres tienden a trabajar horarios más largos y fragmentados que los hombres ya que suelen asumir distintos roles: reproductivo, productivo y trabajo comunitario.</p>	<p><i>¿Quién hace qué en la vida cotidiana?, ¿cómo se pueden caracterizar las actividades que realizan los hombres y las actividades que realizan las mujeres?</i></p> <p><i>¿Cómo está organizado el trabajo en los colectivos que participan en el proyecto?</i></p> <p><i>¿Cuál es el trabajo (remunerado o no remunerado) realizado por las mujeres?</i></p> <p><i>¿Cuál es el trabajo (remunerado o no remunerado) realizado por los hombres?</i></p> <p><i>¿Cuáles son las implicaciones de la división del trabajo para poder alcanzar las metas del programa/proyecto?</i></p> <p><i>¿El proyecto tiende a reforzar o, por el contrario, a desafiar la división actual del trabajo?</i></p> <p><i>¿Quién hace qué? ¿Cómo usan las mujeres y los hombres el tiempo? ¿En trabajar? ¿En actividades de placer y descanso?</i></p>	<p>¿Cómo se pueden caracterizar las actividades que realizan los hombres migrantes y las actividades que realizan las mujeres migrantes?</p> <p>¿Cómo se pueden caracterizar las actividades que realizan las mujeres locales y las mujeres migrantes?</p> <p>¿Hay diferencias derivadas de la intersección?</p> <p>¿Cuáles?</p> <p>¿Cómo usan las mujeres y los hombres migrantes el tiempo?</p> <p>Uso del tiempo en actividades remuneradas y no remuneradas, valor social de las actividades de acuerdo con el género.</p> <p>¿Cómo usan las mujeres migrantes y las no migrantes el tiempo?</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>IMPORTANTE: Incorporar perspectiva de cadenas globales de cuidado.</p> </div>

TABLA 6. ANÁLISIS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LAS MIGRACIONES

EJE	CONCEPTO*	PREGUNTAS	INTERSECCIÓN MUJERES-MIGRANTES
<p>Acceso y control sobre servicios y recursos</p>	<p>Los recursos son medios y bienes, que incluyen servicios básicos (educación, salud), recursos económicos (ingresos del hogar), recursos productivos (tierra, equipo, herramientas, trabajo, servicios financieros), recursos políticos (capacidad de liderazgo, información y organización), y recursos de tiempo.</p> <p>El acceso a los recursos implica que las mujeres y los hombres pueden usar y beneficiarse de recursos específicos.</p> <p>El control sobre los recursos implica que tanto hombres como mujeres pueden obtener acceso a un recurso y también tomar decisiones sobre el uso de ese recurso.</p>	<p><i>¿Las mujeres y los hombres tienen igual acceso a los recursos requeridos?</i></p> <p><i>¿Las mujeres y los hombres migrantes tienen igual acceso a los recursos requeridos?</i></p> <p><i>¿Cuáles son los obstáculos específicos de género para acceder a estos recursos entre la población migrante?</i></p>	<p>¿Cuál es el acceso y uso de las mujeres y de los hombres migrantes en relación con los ingresos generados?</p> <p>¿Cuál es el acceso y uso de las mujeres migrantes y las mujeres locales en relación con los ingresos generados? ¿Y de los distintos ‘tipos’ de mujeres migrantes?</p> <p>¿Cuál es el acceso y uso de las mujeres migrantes en relación con los servicios de protección del Estado, tales como la salud y la educación, para ellas y/o para sus hijos? Revisar requisitos de acceso</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>IMPORTANTE: Incorporar perspectiva de cadenas globales de cuidado, composición de los grupos familiares, familias transnacionales y envío de remesas.</p> </div>
<p>Participación, voz y toma de decisiones</p>	<p>Existen brechas de género en la participación y la toma de decisiones en el hogar, a nivel comunitario, en política y economía y en la sociedad en general. Las mujeres y las minorías a menudo están subrepresentadas en los órganos de toma de decisiones, especialmente en la sociedad civil y política. Esto significa que tienen poca voz e influencia en la distribución de los medios y el establecimiento de la agenda política.</p> <p>Sin embargo, la participación de las mujeres no se asocia automáticamente con un mayor poder de toma de decisiones para las mujeres.</p> <p>La participación igualitaria requiere una representación igualitaria (números) y la capacidad y el poder para tener influencia.</p>	<p><i>¿Las mujeres y los hombres tienen iguales derechos, oportunidades y capacidades para participar e influir en la toma de decisiones (en la familia, la sociedad, la política, la economía)?</i></p> <p><i>¿Las mujeres y los hombres migrantes tienen iguales derechos, oportunidades y capacidades para participar e influir en la toma de decisiones (en la familia, la sociedad, la política, la economía)?</i></p> <p><i>¿Las mujeres y los hombres migrantes tienen voz igualitaria y oportunidades de liderazgo?</i></p>	<p>¿Quién decide sobre qué?</p> <p>¿Cómo condiciona las decisiones de las personas migrantes su situación administrativa?</p> <p>¿Podemos identificar diferencias entre hombres y mujeres? ¿Y entre otros grupos (personas trans, LGTBI...)?</p> <p>¿Cómo condiciona las decisiones de las mujeres migrantes el acceso o falta de acceso a los servicios? Por ejemplo, a los servicios de salud sexual y reproductiva.</p> <p>¿Cuál es el nivel de participación social de mujeres y hombres migrantes?</p> <p>¿Cuál es el nivel de participación social de mujeres migrantes y locales?</p>

TABLA 6. ANÁLISIS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LAS MIGRACIONES

EJE	CONCEPTO*	PREGUNTAS	INTERSECCIÓN MUJERES-MIGRANTES
<p>Necesidades e intereses de mujeres y hombres</p>	<p>Las necesidades prácticas de género se refieren a las necesidades que tienen las mujeres y los hombres en términos de facilitar la vida cotidiana (p. ej. Acceso al agua, mejor transporte, instalaciones de cuidado infantil).</p> <p>Abordar estas necesidades no desafiará directamente los roles de género y las relaciones de poder, pero puede eliminar obstáculos importantes para el empoderamiento económico y político de las mujeres.</p> <p>Las necesidades estratégicas de género se refieren a los cambios en la sociedad en términos de roles y relaciones de género (p. ej. la necesidad de una ley para condenar la violencia de género, el acceso equitativo a los créditos, la igualdad en términos de herencia).</p> <p>Abordar esto debería impactar las relaciones de poder de género. A veces, sin embargo, las necesidades prácticas y estratégicas coinciden (p. ej. La necesidad práctica de tener un lugar para dejar a los niños coincide con la necesidad estratégica de obtener un trabajo fuera del hogar).</p>	<p><i>¿Qué necesidades de género son expresadas fácilmente/ no fácilmente en cada rol, por mujeres y hombres migrantes?</i></p> <p><i>¿Qué necesidades de género están directamente relacionadas con el proyecto/ programa?</i></p> <p><i>¿Qué necesidades de género son específicas del contexto (p. ej. Valores culturales, tradiciones, etc.)?</i></p>	<p>¿Cuáles son las prioridades de las mujeres migrantes, y las de los hombres migrantes?</p> <p>¿Cuáles son las prioridades de las mujeres migrantes y de las mujeres locales?</p> <p>¿Cuáles son las motivaciones de las mujeres migrantes? ¿Y las de los hombres migrantes? ¿Y las de las mujeres locales o no migrantes?</p> <p>¿Cuáles son las limitaciones a las que las mujeres y hombres migrantes se enfrentan para gozar de sus derechos? ¿Cuáles son las limitaciones a las que las mujeres migrantes y no migrantes se enfrentan para gozar de sus derechos?</p>

TABLA 6. ANÁLISIS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LAS MIGRACIONES

EJE	CONCEPTO*	PREGUNTAS	INTERSECCIÓN MUJERES-MIGRANTES
<p>Derechos y estatus migratorio / situación administrativa</p>	<p>Garantías jurídicas universales que protegen a los individuos y los grupos contra acciones y omisiones que interfieren con las libertades y los derechos fundamentales y con la dignidad humana.</p> <p>Estatus migratorio/situación administrativa: condición asignada por las autoridades migratorias a las personas según las autorizaciones de residencia y trabajo de que dispongan</p>	<p><i>¿Tiene la legislación en extranjería incorporada la perspectiva de género? ¿De qué manera?</i></p> <p><i>¿Se incluyen en la normativa medidas específicas relacionadas con las mujeres migrantes? ¿Y con otros grupos en situación de vulnerabilidad?</i></p>	<p>¿Cuál es la situación/condición de entrada de las mujeres migrantes? ¿Y de otros grupos en situación de vulnerabilidad? ¿Migración laboral individual? ¿Solicitud de asilo? ¿Estatus migratorio personal o por reagrupación familiar?</p> <p>¿Qué derechos no tienen reconocidos las personas migrantes en situación administrativa irregular? ¿Cuáles afectan específicamente a las mujeres?</p> <p>¿Tienen las personas en situación administrativa regular los mismos derechos que las personas nacionales del país?</p> <p>¿Hay diferencias entre los distintos grupos de mujeres migrantes, de acuerdo con país de origen, por ejemplo? ¿Cuáles son las diferencias?</p> <p>¿Cuáles son las vías para regularizar la situación administrativa? ¿Tienen las mujeres y otros grupos en situación de vulnerabilidad las mismas dificultades/facilidades que los hombres?</p> <div style="border: 1px solid red; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>IMPORTANTE: Identificar falta de acceso a derechos por situación administrativa irregular</p> </div>

*Glosario de Igualdad de Género. UN Women Training Centre eLearning Campus

Fuente: Adaptación PNUD. Guía de Planificación “Mujeres migrantes y medios de vida”. 2021

¿Quiénes se ven afectadas?

Para la identificación y análisis de los diferentes actores que intervienen en la política migratoria desde un análisis de género resulta muy útil la propuesta del enfoque de derechos humanos²⁷ que señala a quienes de manera directa o indirecta tienen relación con el ejercicio de derechos, con quienes deben garantizarlos y con quienes tienen responsabilidad en su desarrollo.

- **Titulares de derechos:** las personas pasan de ser sujetos de necesidades que deben ser cubiertas a ser sujetos de derechos con capacidades para ejercerlos. Sujeto activo del desarrollo, protagonista de los cambios y transformaciones de la comunidad.
- **Titulares de obligaciones:** desde el propio concepto de los derechos humanos no existen derechos si no hay alguien que tiene obligación sobre ellos. El Estado es el sujeto con obligaciones jurídicas y morales para proteger el ejercicio de los derechos humanos.
- **Titulares de responsabilidades:** así como tenemos derechos, tenemos responsabilidades relacionadas con los mismos por el hecho de formar parte de una sociedad. Los individuos, organizaciones, autoridades locales, sector privado, medios de información, instituciones internacionales..., se identifican como titulares de responsabilidades.

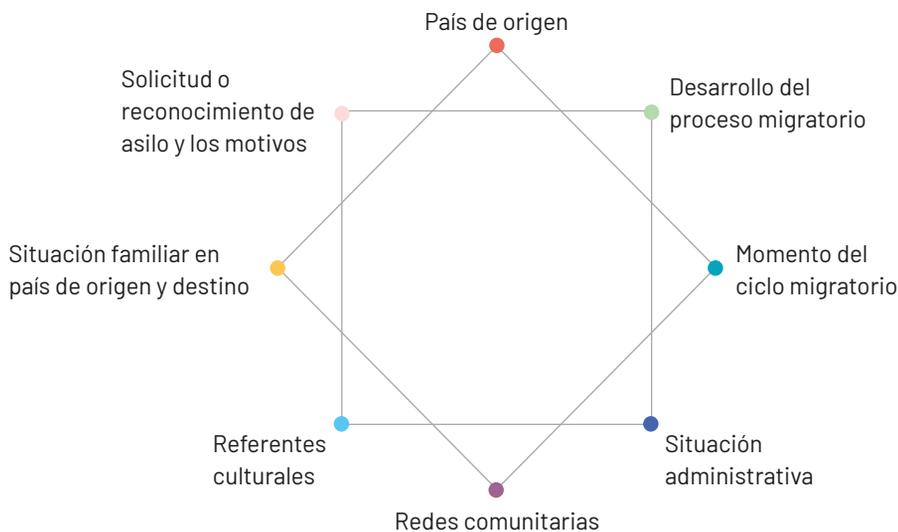
27 ISI Argonauta; Instituto Universitario de Desarrollo y Cooperación de la Universidad Complutense de Madrid. *Guía para la incorporación del enfoque basado en derechos humanos en las intervenciones de cooperación para el desarrollo.* 2010

TABLA 7. ACTORES CLAVES DE LA POLÍTICA MIGRATORIA

TITULARES DE DERECHOS	TITULARES DE OBLIGACIONES	TITULARES DE RESPONSABILIDADES
<p>¿Quiénes son los titulares de derechos?</p> <p>¿Existen grupos en situaciones de mayor vulnerabilidad entre los titulares de derechos del colectivo migrante?</p> <p>*Identificar grupos específicos: situación administrativa irregular, mujeres víctimas de trata o violencia machista, menores no acompañados, solicitantes de asilo, apátridas...</p> <p>¿Cuentan con la capacidad y posibilidad para reclamar sus derechos como, por ejemplo, capacidad para acceder a la información, organizarse, promover cambios políticos...?</p> <p>*Identificar asociaciones y espacios de participación comunitaria de las personas migrantes (culturales, religiosas, reivindicativas...)</p>	<p>¿Quiénes son los titulares del deber y cuáles son los derechos de las personas migrantes que deben promover, proteger y cumplir?</p> <p>* Identificar las instituciones estatales, autonómicas y locales involucradas</p> <p>¿Tienen la capacidad para garantizar esos derechos y hay voluntad política para hacerlo?</p> <p>¿Existe concordancia entre las leyes y prácticas internacionales referidas a igualdad de género, derechos de las mujeres y derechos de las personas migrantes y leyes y prácticas implementadas a nivel estatal?</p> <p>¿Cómo influyen las instituciones europeas que intervienen en las políticas migratorias de los Estados miembros?</p>	<p>Organizaciones sociales ¿Existen alianzas entre los colectivos de personas migrantes y los colectivos sociales locales? ¿Cuáles son?</p> <p>Empresas. ¿Podemos identificar un papel relevante de las empresas de la comunidad migrante? ¿Intervienen las empresas a través de la responsabilidad social corporativa en el ámbito de la migración que analizamos?</p> <p>Medios de comunicación. ¿Cuáles son los discursos e imágenes que se trasladan sobre la migración desde los medios de comunicación? ¿Existen medios de comunicación propios de la comunidad migrante? ¿Pueden ser aliados en nuestra propuesta?</p> <p>Instituciones internacionales vinculadas a igualdad de género y vinculadas a migraciones</p>

En los proyectos de defensa de derechos y acompañamiento de las personas migrantes será necesario tener la perspectiva intercultural muy presente y considerar junto a otros factores de interseccionalidad elementos específicos vinculados al proyecto migratorio:

TABLA 8. ELEMENTOS ESPECÍFICOS A TENER EN CUENTA EN EL ANÁLISIS DEL PROYECTO MIGRATORIO



¿Por qué está pasando?

A partir de la revisión de datos, del contexto normativo e institucional y del diagnóstico participativo inicial, podemos avanzar en la definición de las causas y efectos del **problema central** que afecta a la comunidad o grupo social participante, aplicando criterios de prioridad y selectividad. Identificaremos tres tipos de causas interrelacionadas entre sí:

- Las causas inmediatas son las causas más visibles y más fácilmente percibidas que se relacionan con la situación la vulneración del derecho.
- Las causas subyacentes son las que se ocultan detrás de las causas inmediatas y que se relacionan normalmente con la brecha de capacidades de los diferentes titulares.
- Las causas estructurales se encuentran en las raíces del árbol y están relacionadas con obstáculos profundamente integrados en la sociedad, en las políticas y en los recursos.

Una vez definido el problema central, así como identificadas las causas y los efectos, tenemos una primera aproximación sobre la realidad en la que queremos intervenir. Una herramienta útil para esta fase es el *árbol de problemas* que construimos a partir de la integración de estos pasos. La perspectiva de género debe atravesar este proceso para poder incorporar su análisis desde la definición del problema que vamos a abordar.

HERRAMIENTA 1. Lista de verificación para la identificación del problema

¿Se incluyó información desglosada en el análisis del problema por sexo, edad, pertenencia étnica/raza, país de origen y situación migratoria?



¿Se ha identificado quiénes son los grupos con mayores condiciones de discriminación y exclusión?



¿Quiénes, de entre los grupos identificados con mayores condiciones de discriminación/exclusión, enfrentan deprivaciones severas que se cruzan, o múltiples formas de discriminación que hacen que sean los que probablemente tengan menos acceso a oportunidades?



¿Se han identificado los problemas más importantes y las causas profundas en el contexto del país, de la desigualdad entre hombres y mujeres migrantes, entre mujeres migrantes locales, y entre grupos al interior de las mujeres migrantes? Los factores clave incluyen normas culturales/tradición, pobreza, etnicidad, religión, demografía o ubicación, conflicto; etc.



¿Se consideraron las principales recomendaciones para el país hechas por la CEDAW y el examen periódico universal?, ¿Se consideraron las principales recomendaciones de los órganos de los tratados de derechos humanos²⁸ referidos a la protección de derechos de las personas migrantes?



¿Se incluyeron en el análisis todas las políticas y los marcos jurídicos nacionales asociados al problema? (¿Integran la perspectiva de género? ¿Existen políticas específicas de género o de igualdad de género para las mujeres? ¿Se aplican estas políticas a las mujeres migrantes en igualdad de condiciones?)



¿Se ha analizado si existen las capacidades (humanas, financieras) suficientes para facilitar los cambios necesarios en relación con la igualdad de género? ¿Y en relación con el reconocimiento y protección de derechos de las personas migrantes?



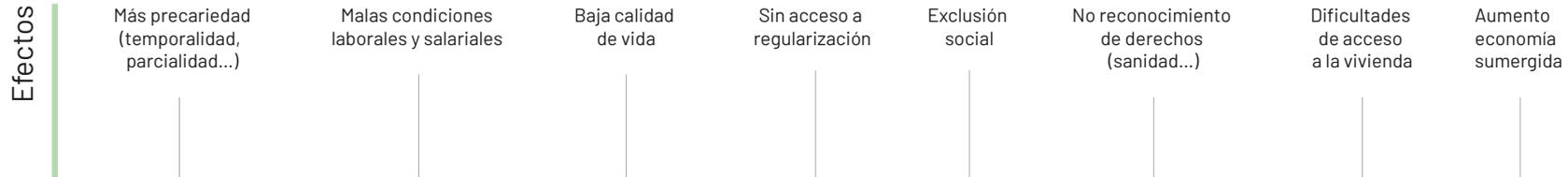
Fuente: Adaptación PNUD (2021)

28 Órganos de tratados de derechos humanos: Los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos son comités de expertos independientes que han recibido un mandato para supervisar la aplicación de los principales tratados internacionales de derechos humanos. Cada Estado Parte en un tratado tiene la obligación de adoptar medidas para velar por que todas las personas de ese Estado puedan disfrutar de los derechos estipulados en el tratado. Hay diez órganos de tratados de derechos humanos compuestos de expertos independientes de notoria competencia en la materia, que son postulados y elegidos por los Estados Parte para desempeñar mandatos de plazos fijos, renovables cada cuatro años.

- ▶ El análisis de la brecha de género en el acceso al mercado laboral de las mujeres migrantes, es fundamental para identificar las causas y los efectos de los obstáculos identificados y poder diseñar proyectos que transformen las desigualdades generadas por los roles de género.

HERRAMIENTA 2. Ejemplo de árbol de problemas

Fuente: elaboración PNUD basada en revisión de documentos, tales como “La Experiencia Bembea para la Diversificación Profesional de Personas Inmigrantes” (CEPAIM y Cruz Roja, 2007), y otros diagnósticos, propuestas y experiencias.

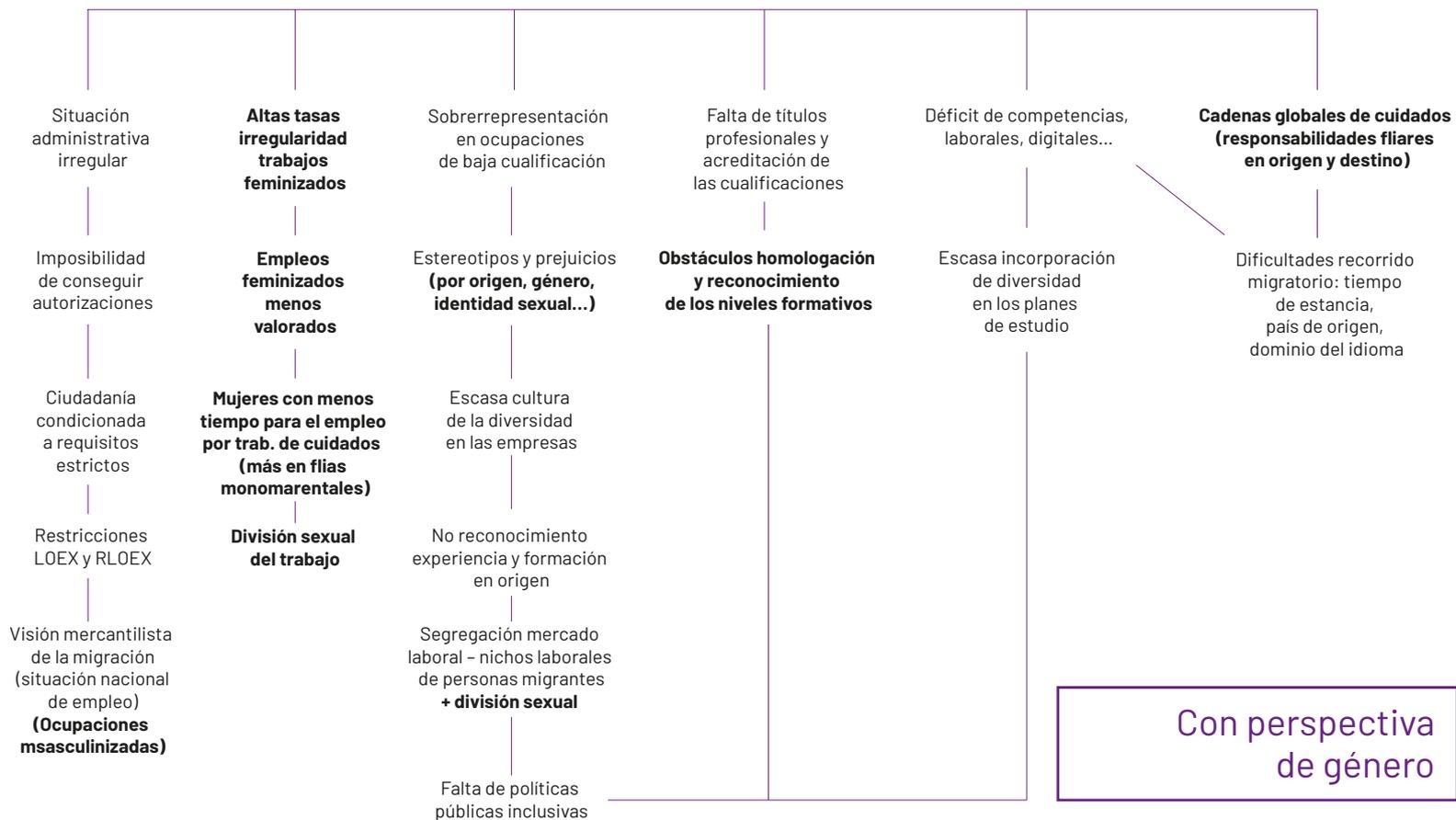


Dificultades en el acceso al mercado laboral de las personas migrantes





Obstáculos en el acceso al mercado laboral de las personas migrantes



2. Fase de Formulación

Una vez realizado el análisis causal estaremos en disposición de identificar los cambios necesarios que deben darse en la situación actual para llegar a la situación deseada.

El diseño del proyecto debe permitirnos:

- Desarrollar estrategias para abordar las barreras y limitaciones de género e incluir estas estrategias en la implementación. Asegurarse de que estas actividades tengan los recursos adecuados.
- Identificar formas de monitorear e informar los resultados o impactos relacionados con género: Desarrollar e incorporar métodos para rastrear cambios en la igualdad de género, para rastrear indicadores clave relacionados con cuestiones importantes de género y monitorear e informar los Indicadores de Referencia de Género.
- Dar forma a la planificación estratégica y operativa de proyectos, programas o políticas: Incorporar una perspectiva de los Derechos de las Mujeres y los Derechos Humanos en el desarrollo de intervenciones y estrategias a largo plazo para lograr la igualdad de género. Los informes de los países de la CEDAW pueden ser una guía importante para fortalecer la perspectiva de los Derechos de las Mujeres.
- Identificar las necesidades de desarrollo de capacidades del personal, socios implementadores y otras partes interesadas importantes (p. ej. contrapartes gubernamentales).
- Participar en un diálogo de políticas con los gobiernos, los actores internacionales y la sociedad civil para lograr un cambio más amplio para empoderar a las mujeres, abordar los intereses estratégicos de género y promover la igualdad de género.

Siguiendo la metodología desarrollada del Enfoque de Género y Basado en Derechos Humanos (EGYBDH) en la definición de los objetivos, resultados y actividades debemos tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- La lógica de la intervención debe estar relacionada con los derechos que deben ser promovidos. Los objetivos y los resultados esperados estarán relacionados con los titulares de derechos, de obligaciones y responsabilidades. Los objetivos globales se han de orientar hacia los cambios positivos y sostenidos en la vida de las personas que son necesarios para el pleno disfrute de los derechos humanos.
- Se deben tener en cuenta los diversos factores que provocan la violación de los derechos humanos, y poner el foco en las causas estructurales de la exclusión, la discriminación o la falta de cumplimiento de los derechos en los grupos más vulnerabilizados.
- Buscar relaciones y complementariedad con otras intervenciones similares.

- Asegurar la participación de los titulares de derechos, obligaciones y responsabilidades relevantes en la toma de decisiones y en la determinación de los objetivos, así como en el diseño de las actividades para alcanzarlos y la forma en que se dará seguimiento para determinar si se ha conseguido lo que se pretendía.

En la fase de formulación definiremos el objetivo general al que pretendemos contribuir con nuestra intervención, así como los objetivos específicos, los resultados esperados para cada uno de los objetivos específicos y la forma de medición de estos resultados. Debemos tener en cuenta la siguiente relación para la formulación:

El objetivo general debe contribuir a mejorar los efectos en los derechos de las personas provocados por el problema central identificado en el diagnóstico. Para elaborarlo desde una perspectiva de equidad de género es necesario²⁹:

- Integrar explícitamente en la redacción del objetivo la búsqueda de la equidad.
- Señalar los problemas en los que se busca incidir y diferenciar el impacto esperado para mujeres y hombres.
- Identificar la situación que pretende crear el objetivo de desarrollo y los cambios que promoverá en sectores, grupos o personas.

Los objetivos específicos deben suponer una mejora en el problema central identificado. Formulados con enfoque de género buscan:

- Identificar los cambios y transformaciones que se esperan alcanzar en favor de la equidad entre mujeres y hombres.
- Definir acciones que tiendan a empoderar a las mujeres en el acceso, control, beneficios y poder de decisión sobre los recursos.
- Considerar acciones que tiendan a democratizar el poder y las relaciones de convivencia para la toma de decisiones de los proyectos

Los resultados esperados deben estar dirigidos a las causas subyacentes y estructurales. La gestión transversal de género pretende que los resultados contribuyan a disminuir la desigualdad entre mujeres y hombres de manera específica.

Para incorporar la perspectiva de género en todo el ciclo del proyecto debemos tenerla en cuenta en todos los pasos de la formulación.

29 PNUD México. *Guía de transversalización de género en proyectos de desarrollo*. 2006

HERRAMIENTA 3. Preguntas clave para la matriz de formulación

OBJETIVOS GENERALES

Los objetivos más amplios ¿responden a las necesidades de mujeres y de hombres?

OBJETIVOS ESPECIFICOS

¿Influye la selección de objetivos específicos en la división de funciones y responsabilidades entre hombres y mujeres?

Especifican los objetivos ¿a quién va dirigido y quién se espera que se beneficie del proyecto, estableciendo una distinción entre mujeres y hombres?

INDICADORES

Indicadores cualitativos y cuantitativos:

¿Cuáles son las mejoras y cambios para mujeres y hombres?

¿Quién se espera que se beneficie en términos de división de género del trabajo y acceso a/ y control sobre recursos obtenidos?

¿Fueron estos indicadores definidos con la participación del grupo a quien se dirige?

¿Hasta qué punto afectarán las mejoras y cambios la relación entre los sexos?

RESULTADOS ESPERADOS

Los resultados ¿están especificados por sexo?

¿Son coherentes con las necesidades en los grupos seleccionados?

¿Quiénes (mujeres y/ u hombres, y edad, clase y etnia) se han beneficiado en cada uno de los resultados?

¿En qué medida y en función de qué han participado las mujeres y los hombres?

MEDIOS APORTADOS

¿Resultan adecuados los medios aportados para la participación de mujeres y hombres?

¿Existe tiempo y presupuesto para la participación y para el análisis de género?

¿Son los presupuestos flexibles y revisables?

¿Tiene en cuenta la planificación del tiempo, las limitaciones y necesidades de los géneros?

¿Se utilizan al máximo las capacidades locales en materia de género y formación?

Los indicadores

Un indicador es una característica específica, observable y medible que puede ser usada para mostrar los cambios y progresos que está haciendo un programa hacia el logro de un resultado específico.

Los indicadores de derechos humanos hacen referencia a la información que puede ser relacionada con las normas y estándares de estos derechos, que dirige y refleja las preocupaciones y principios de los mismos y que es utilizada para evaluar, dar seguimiento y promover la protección de los derechos humanos.

Los indicadores de género son instrumentos destinados a medir los efectos de las intervenciones en la situación de las mujeres y en las relaciones de género. Identifican las situaciones más importantes en que se sintetiza y expresa la desigualdad de género a partir del grado de conocimiento o conciencia sobre la misma.

Los indicadores de equidad de género³⁰ se caracterizan por:

- Determinar si se han superado las limitaciones que dificultan la participación de hombres y mujeres en igualdad de condiciones.
- Buscar cambios en las relaciones de género que sean congruentes con los objetivos de desarrollo, el objetivo general y los objetivos específicos.
- Usar el análisis de género para visualizar cambios en las relaciones, las actitudes, los comportamientos y el grado de apropiación de los cambios en los grupos participantes.

30 PNUD México. *Guía de transversalización de género en proyectos de desarrollo*. 2006

Una referencia útil para definir indicadores es la propuesta del Enfoque de género y basado en los derechos humanos (EGyBDH):

HERRAMIENTA 4. Identificación de indicadores con enfoque de género y basado en derechos humanos

PRINCIPIOS CLAVE

Vínculo con derechos humanos (y de las mujeres)	¿Están relacionados los indicadores con derechos humanos y derechos de las mujeres específicos?
Rendición de cuentas, conducta de los titulares de las obligaciones	¿Miden los indicadores las obligaciones de los titulares de obligaciones de respetar, proteger y garantizar*?
Empoderamiento	¿Miden los indicadores procesos o resultados de empoderamiento de los titulares de derechos para el ejercicio y la exigencia de sus derechos?
Participación	¿Miden los indicadores procesos o procedimientos de consulta o de toma de decisiones entre titulares de derechos y de obligaciones en términos de implementación y garantía de los derechos?
Discriminación / grupos vulnerabilizados	¿Están relacionados los indicadores con procesos o resultados de no discriminación en general o específicamente respecto a grupos vulnerabilizados?

Fuente: Institut de Drets Humans de Catalunya (IDHC). Adaptación de La aplicación del Enfoque de Género y Basado en los Derechos Humanos en la cooperación para el desarrollo. Guía práctica. 2018

3. Fase de Ejecución

A fin de transversalizar el enfoque de derechos en las líneas de acción del proyecto, en las actividades que se planifican y en los resultados esperados, es útil agruparlas según el tipo de titulares al que se dirigen:

HERRAMIENTA 5. Tipos de actividades según los titulares

Titulares de Derechos

- Organizar y movilizar a los titulares de derechos para la exigencia de sus derechos
- Ofrecer formación y hacer incidencia y sensibilización sobre los derechos humanos
- Hacer sensibilización y concienciación sobre las causas fundamentales de las violaciones específicas de derechos humanos que sufren y sobre las obligaciones legales de las autoridades
- Reforzar las capacidades de organización y liderazgo de las organizaciones de titulares de derechos
- Apoyar la movilización de los titulares de derechos en acciones y campañas de incidencia y sensibilización
- Responder a las necesidades básicas de manera que aumente el empoderamiento de los titulares de derechos

Titulares de Obligaciones

- Cuando sea posible (y necesario), aumentar la formación y la sensibilización sobre el marco jurídico internacional y nacional y sus obligaciones
- Cuando sea posible, apoyar el cumplimiento de las obligaciones internacionales a través del reforzamiento de capacidades legales, el apoyo al desarrollo de políticas, legislaciones, etc.
- Exigir rendición de cuentas a los titulares de obligaciones
- Exponer públicamente la inacción o violaciones de los titulares de obligaciones
- Dar a conocer las demandas de las y los titulares de derechos

Titulares de Responsabilidades

- Aumentar la sensibilización sobre los derechos humanos y las normas y principios humanitarios, y las responsabilidades de los titulares en este campo
- Fortalecimiento de capacidades (derechos humanos, incidencia, gestión organizativa participativa, feminismos, nuevas masculinidades, etc.)
- Crear alianzas para promover los derechos humanos
- Exponer públicamente las violaciones de derechos humanos
- Dar a conocer las demandas de las y los titulares de derechos

Fuente: Institut de Drets Humans de Catalunya (IDHC). *La aplicación del Enfoque de Género y Basado en los Derechos Humanos en la cooperación para el desarrollo. Guía práctica.* 2018

Y será necesario mirar con “lentes de género” cada esfera de actuación y diseñar acciones desde ese posicionamiento para poder hacer visibles las situaciones de desigualdad e incidir en su transformación³¹.

SON RECOMENDACIONES PARA LAS ORGANIZACIONES EN ESTE ASPECTO:

- ▲ Tener en cuenta en la ejecución metodologías que faciliten la integración de las mujeres y los hombres por igual y promuevan la participación de quienes tengan mayores dificultades.
- ▲ Considerar el impacto que la intervención va a tener sobre la carga de trabajo de mujeres y hombres e identificar si tendrán la disponibilidad y flexibilidad necesaria para realizar las actividades que el proyecto contempla.
- ▲ Garantizar que, en la selección de la estrategia de intervención, las mujeres participen de manera activa en la toma de decisiones.
- ▲ Establecer la distribución de la carga total de los tiempos y trabajos entre mujeres y hombres como punto clave a la hora de extraer lecciones aprendidas de la experiencia.
- ▲ Realizar actividades de sensibilización y formación en temas de género (derechos de las mujeres, violencia de género, masculinidades, etc.) a los actores involucrados.
- ▲ Plantear algún resultado específico vinculado a la promoción de la igualdad de género e incluir actividades para lograrlo.
- ▲ Verificar si se están teniendo en cuenta en la distribución de los beneficios de la intervención, los roles y responsabilidades de género.

31 ALTEC. Alianza Latinoamericana para la Tecnología Cívica. *Guía práctica para transversalizar el género en proyectos.*, 2019

HERRAMIENTA 6. Preguntas claves en la fase de ejecución

ESTRATEGIA DE EJECUCIÓN Y ACTIVIDADES

¿Se tienen en cuenta los roles de género y la división sexual del trabajo al planificar las actividades?

¿Se tienen en cuenta cómo las desigualdades de género dificultan la participación de las mujeres (menor participación, disponibilidad de tiempo, conocimientos técnicos, habilidades comunicativas, etc.) al planificar las actividades?

¿Se contemplan acciones específicas dirigidas a modificar dichos roles y favorecer la participación de las mujeres?

¿Se tienen en cuenta las dificultades en relación con la situación administrativa al planificar las actividades?

¿Se requieren capacitaciones específicas (formación al equipo técnico, talleres sobre masculinidad, cursos sobre el rol de las mujeres, etc.) para trabajar temas de género y migraciones?

¿Se consideran acciones positivas que ayuden a disminuir la brecha de partida entre hombres y mujeres (talleres sobre autoestima, derechos de las mujeres, liderazgo y empoderamiento, etc.)?

¿Se garantiza con las actividades que las mujeres ocupen puestos decisivos en un porcentaje importante en las asambleas, comités, etc. en caso de que se generen con el proyecto?

¿El personal implicado en la gestión e implementación del proyecto muestran actitud, aptitud y competencia adecuada para la integración del Enfoque de Género en la estrategia de ejecución?

¿Las actividades contribuyen a fortalecer las capacidades de las instituciones y organizaciones de mujeres y feministas que trabajan en favor de la igualdad de género y de los derechos de las personas migrantes?

PRESUPUESTO

¿Se identifica claramente la existencia de un presupuesto específico por partidas diversas para afrontar los recursos humanos, materiales, técnicos, financieros necesarios para garantizar la transversalización de género?

¿Se han presupuestado adecuadamente las acciones para favorecer la participación de las mujeres y su acceso igual a los beneficios del proyecto (como escuelas infantiles, manutención de hijos e hijas a su cargo, formaciones, especialista en género, etc.)?

Ejemplo de actividades 01

Propuesta para la preparación de jornadas incorporando la perspectiva de género de las organizaciones federadas de **Red Acoge**

- **Los horarios de las sesiones deberán tener en cuenta la conciliación laboral y familiar.** Además, en las jornadas se habilitará una sala para los/as menores de edad que acudan a los actos acompañando a sus familiares y el personal voluntario de cada organización federada se encargará de estar con ellos y ellas.

- **Los tiempos de intervención en todas las sesiones que se realicen; se pretende escuchar a todas las voces** por lo tanto se establecerá un tiempo fijo para todas las intervenciones, para que nadie acapare las sesiones.

- **Elección de ponentes;** la elección de los/as ponentes se hará de tal manera que estén representados/as el mayor número de voces posibles y siempre respetando la paridad.

- **Las moderaciones y/o facilitaciones:** las personas que moderen o faciliten las sesiones recibirán indicaciones para que en todo momento se incorpore la perspectiva de género; respetando espacios, tiempos y dando voz a todas las personas que participen en las sesiones.

- **Atención al lenguaje:** las/os técnicas/os que moderen/faciliten las sesiones prestarán especial cuidado al lenguaje utilizado.

Ejemplo de actividades 02

Recomendaciones en relación con la formación desde una perspectiva interseccional³²

- **Que las consultoras o formadoras sean sensibles** a cuestiones de diversidad con una perspectiva interseccional.

- **Que los equipos de formación sean diversos**

- **Que en los objetivos de aprendizaje** se incluyan la igualdad y la no discriminación, con una perspectiva interseccional.

- **Que el lenguaje, las imágenes y los ejemplos expuestos sean inclusivos y no discriminatorios**, en relación con todos los ejes de desigualdad (no sexista, no racista, no capacitista, etc.).

- **Que se visibilicen realidades y ejemplos variados para abrir miradas**, romper tópicos y difundir voces diversas.

- **Que sea un espacio que facilite el intercambio de experiencias** (teniendo en cuenta los ejes de desigualdad y las diferentes relaciones de poder entre las personas participantes).

- **Que en las evaluaciones de la formación** se pregunte sobre la inclusión de la perspectiva interseccional.

³² Ajuntament de Terrassa. *Guía para incorporar la interseccionalidad en las políticas locales*. 2019

4. Fase de Seguimiento y evaluación

El seguimiento, el monitoreo y la evaluación son **procesos sistemáticos del ciclo de vida de proyecto**, deben aplicarse en todas sus fases. Su propósito es medir los resultados y contrastarlos con los objetivos para conocer el grado de eficiencia y eficacia de las acciones desarrolladas

A nivel metodológico, aplicar **procedimientos participativos** en el seguimiento y en la evaluación nos permitirá incorporar la mirada de una amplia variedad de actores/as y asumir la evaluación como un proceso de aprendizaje (CEPAL 2016), siendo sus principales características:

- Integrar en la evaluación a los y las ejecutoras del proyecto, a las personas participantes, a las organizaciones sociales, autoridades locales, entre otras; por medio de metodologías de evaluación y autoevaluación participativa.
- Promover instancias de reflexión y proyección futura a partir de las experiencias derivadas del proyecto, recogiendo elementos positivos y dificultades en la implementación del mismo.

En cuanto al propósito de la evaluación podemos tomar de referencia la propuesta de integración de los enfoques de derechos humanos, género e interculturalidad que realizan varias agencias de Naciones Unidas³³ y que señala que



La evaluación debe elaborarse en función de las potencialidades que tienen para contribuir al desarrollo humano y al ejercicio de derechos desde la ampliación de las capacidades de las que gozan los y las titulares de derechos y las instituciones garantes y en un marco de estándares internacionales acordados respecto de los derechos humanos. Esto implica poner el centro de las evaluaciones:

- en la identificación y el análisis de las desigualdades y sus intersecciones
- en las prácticas discriminatorias que vulneran o limitan el ejercicio de derechos y
- en las relaciones desiguales de poder en la sociedad

33 Faúndez, Alejandra; Weinstein, Marisa. PNUD, UNFPA, UNICEF y ONU Mujeres. *Ampliando la Mirada: La Integración de los Enfoques de Género, Interculturalidad y Derechos Humanos*. 2013

En las políticas y los programas que busquen transversalizar el género, todos los indicadores deben estar desagregados por sexo siempre que sea posible. Esto ayudará a identificar el impacto diferenciado de las intervenciones.

EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEBE PERMITIRNOS VALORAR EN QUÉ MEDIDA³⁴

- ▲ la acción ha alcanzado los objetivos y resultados planteados;
- ▲ se han fortalecido las capacidades de la población titular de derechos, de obligaciones y responsabilidades;
- ▲ se han promovido mecanismos de rendición de cuentas;
- ▲ se ha fomentado el cumplimiento de los estándares de derechos humanos, los derechos de las mujeres y la equidad de género;
- ▲ se han equilibrado las relaciones de poder existentes entre titulares de derechos, obligaciones y responsabilidades, y entre hombres y mujeres.
- ▲ los titulares de derechos, obligaciones y responsabilidades están participando en las diferentes fases del ciclo del proyecto

EL ANÁLISIS DE LOS EFECTOS EN TÉRMINOS DE GÉNERO SE REALIZARÁ MIDIENDO AL MENOS LOS SIGUIENTES ASPECTOS:

- ▲ el empoderamiento de las mujeres
- ▲ la participación real y sustantiva de las mujeres
- ▲ los cambios en las relaciones de poder
- ▲ la capacidad de intervenir e incidir en procesos de toma de decisiones
- ▲ las transformaciones tanto de la concepción que los hombres tienen de las mujeres como de lo que las mujeres sienten respecto a sí mismas.

Los mismos elementos sirven para analizar los efectos en relación con otros grupos vulnerabilizados y tradicionalmente discriminados.

34 IDHC (2018)

Bibliografía y recursos de interés

AECID. *Guía de la AECID para la Transversalización del Enfoque de Género*. 2015

AIETI. [*Mujeres migrantes víctimas de violencia de género en España*](#). Noviembre 2020.

Ajuntament de Terrassa. *Guía para incorporar la interseccionalidad en las políticas locales*. 2019

Alianza por la Solidaridad. *Mujeres migrantes y participación: tejiendo un entorno favorecedor desde su posición de sujetos políticos*. 2018

ALTEC. Alianza Latinoamericana para la Tecnología Cívica. *Guía práctica para transversalizar el género en proyectos*. 2019

Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo (AWID). *Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica*. Derechos de las mujeres y cambio económico No. 9, agosto 2004.

Banco Interamericano de Desarrollo (BID). *La migración desde una perspectiva de género: ideas operativas para su integración en proyectos de desarrollo*. Marzo 2021

CEPAL. [*Territorio e Igualdad. Planificación del desarrollo con perspectiva de género*](#). 2016

EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer. *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo*. 1998

EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer. *Guía para la elaboración de informes de impacto de género*. 2013

Fundació Bayt al-Thaqafa. *Guia d'abordatge a la violència masclista des d'una perspectiva transcultural*. 2022

Institut de Drets Humans de Catalunya (IDHC). *La aplicación del Enfoque de Género y Basado en los Derechos Humanos en la cooperación para el desarrollo*. Guía práctica. 2018

ISI Argonauta; Instituto Universitario de Desarrollo y Cooperación de la Universidad Complutense de Madrid. *Guía para la incorporación del enfoque basado en derechos humanos en las intervenciones de cooperación para el desarrollo*. 2010

Laboratoria. Espacios de investigación feminista. [*Biosindicalismo desde los territorios domésticos Nuestros reclamos y nuestra manera de hacer*](#). 2022

MPDL. *Afrodescendientes en España. Análisis de los factores de discriminación en el acceso a la salud, la educación, el empleo, la vivienda y los servicios sociales. Julio 2021*

Murgibe. Consultoría Igualdad de Oportunidades. [Cómo planificar un proyecto desde la perspectiva de género.](#)

Observatorio del Hábitat y Segregación Urbana de la Comunitat Valenciana (OHSU). *Estudio–Diagnóstico sobre la exclusión residencial de colectivos vulnerables: población migrante y racializada en el ámbito de la Comunitat Valenciana. Octubre 2022*

OIM con la colaboración del IUEM de la Universidad de Comillas. [Estudio sobre la Situación laboral de la mujer inmigrante: Análisis y propuestas para la igualdad de trato y la lucha contra la discriminación. 2015](#)

ONU Mujeres - [Hacer las promesas realidad: la igualdad de género en la agenda 2030 para el desarrollo sostenible. 2018](#)

ONU Mujeres Training Centre eLearning Campus. *Glosario de Igualdad de Género.*

ONU Mujeres. *Género en marcha Trabajando el nexo migración-desarrollo desde una perspectiva de género. Guías de Aprendizaje. 2013*

ONU Mujeres. *Hacer las promesas realidad: la igualdad de género en la agenda 2030 para el desarrollo sostenible. 2018*

Organización Internacional de las Migraciones (OIM). *La migración en la Agenda 2030: Guía para profesionales. 2018*

Organización Internacional de las Migraciones (OIM). *Datos sobre género y migración una guía para una gobernanza migratoria basada en datos y con perspectiva de género. 2022*

PNUD México. *Guía de transversalización de género en proyectos de desarrollo. 2006*

PNUD. *Guía de Planificación “Mujeres migrantes y medios de vida”. 2021*

[Políticas y práctica: Guía para la aplicación con perspectiva de género del Pacto Mundial para la Migración, 2021 \(en inglés\)](#)

Proyecto europeo MIRIAM. [Guía para la promoción del bienestar psicológico de las mujeres migrantes víctimas de violencias basadas en el género. Una herramienta para los profesionales de las ONG que trabajan con mujeres migrantes. Noviembre 2022](#)

Relator Especial de Naciones Unidas sobre los derechos humanos de los migrantes. *Los efectos de la migración en las mujeres y las niñas migrantes: una perspectiva de género. A/HRC/41/38. 15 de abril de 2019*

UN-INSTRAW, A., Pérez Orozco, D. Paiewonsky y García Domínguez, M. *Cruzando fronteras II: Migraciones y desarrollo desde una perspectiva de género.* (2008)

Unión Mundial para la Naturaleza, Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano, Instituto Nacional de las Mujeres/ Lorena Aguilar, Gustavo Briceño, Edgar Chacón, Iلسie Valenciano. Serie Hacia la Equidad. Costa Rica, 1999

© Red Acoge

Madrid, diciembre 2022

