

GUÍA PARA LA APLICACIÓN DE ENFOQUES
TRANSVERSALES EN LOS INSTRUMENTOS DE
COOPERACIÓN NAVARRA

ENFOQUE BASADO EN DERECHOS HUMANOS

TÍTULO:

Guía para la aplicación de enfoques transversales en los instrumentos de cooperación navarra. Enfoque basado en derechos humanos.

DICIEMBRE 2022

REALIZADO POR:



Maite Laínez Romano.
Socióloga.
OLINKA, Consultoría para el Desarrollo Social

PARA:



SERVICIO DE GARANTÍA DE INGRESOS Y
COOPERACIÓN AL DESARROLLO
Sección de Cooperación para el Desarrollo y
Acción Humanitaria



ÍNDICE:

1. INTRODUCCIÓN	3
2. ENFOQUE BASADO EN DERECHOS HUMANOS: ASPECTOS CLAVE E IDEAS FUERZA.....	5
2.1 DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL.....	5
2.2 DESARROLLO DESDE EL ENFOQUE BASADO EN DERECHOS HUMANOS	6
3. PAUTAS PARA LA APLICACIÓN TRANSVERSAL DEL EBDH EN LA COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO	11
3.1 EN LAS ORGANIZACIONES.....	12
3.2 EN EL CICLO DE VIDA DE PROYECTOS E INTERVENCIONES	15
3.3 ORIENTACIONES ESPECÍFICAS PARA ALGUNAS MODALIDADES E INSTRUMENTOS DE LA COOPERACIÓN NAVARRA.....	24
4. ASPECTOS RELEVANTES	29
4.1 CRITERIOS Y EVIDENCIAS SOBRE LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE EN LA ENTIDAD U ORGANIZACIÓN	29
4.2 EVIDENCIAS Y ELEMENTOS PARA ACREDITAR LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE EN EL PROYECTO O INTERVENCIÓN	31
5. BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS	35
6. APÉNDICE DE SIGLAS Y GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	37

1. INTRODUCCIÓN

El III Plan Director de la Cooperación Navarra 2021-2024 recoge las prioridades y objetivos que sustentan la actuación del Gobierno de Navarra y del conjunto de agentes involucrados en la cooperación internacional para el desarrollo que se impulsa desde la Comunidad Foral.

Como documento estratégico ayuda a orientar las políticas y acciones alineándose con los principios rectores recogidos en la Ley Foral 5/2001, de 9 de marzo, de Cooperación al Desarrollo¹ así como de los que se derivan del consenso internacional en la materia.

La cooperación navarra se encuentra comprometida y alineada con el **desarrollo humano sostenible** centrado en la promoción de las capacidades y oportunidades para todas las personas. Para avanzar en este compromiso apuesta por cuatro enfoques transversales que han de estar presentes en las **intervenciones** de sus agentes y en las **propias organizaciones** de manera que puedan ser analizados y evaluados. Estos cuatro enfoques son:

- Enfoque de género
- Enfoque basado en Derechos Humanos
- Diversidad cultural
- Sostenibilidad medioambiental

Trabajarlos de forma transversal puede requerir esfuerzos a la hora de identificar y comprender sus elementos clave, formación u orientaciones para integrarlos y un marco común que ayude a adaptarlos, hacerlos operativos y valorar sus resultados en cada contexto.

Recogiendo la encomienda del Plan Director, el Servicio de Garantía de Ingresos y Cooperación al Desarrollo ha elaborado cuatro guías para facilitar la aplicación transversal de cada enfoque en los instrumentos que canalizan la actividad del conjunto de agentes de la cooperación navarra. El planteamiento de estos documentos pretende ser un apoyo para:

- Facilitar la comprensión de conceptos y elementos clave de cada enfoque.

¹ Modificada por la Ley Foral 4/2010 de 6 de abril.

- Recopilar orientaciones generales para integrarlos en las distintas fases del ciclo de vida de un proyecto o intervención así como en las organizaciones que lo promueven.
- Aportar elementos que permitan identificar su aplicación transversal.

Las cuatro guías comparten una estructura común. Parten de una aproximación al marco conceptual o ideas clave de cada enfoque para, a continuación, proponer orientaciones para su integración en organizaciones y en el ciclo de vida de sus proyectos de cooperación. Al finalizar, cada guía propone pistas para que cada agente pueda plasmar en sus formulaciones, de forma sintética y ordenada, cómo ha incorporado el enfoque.

Es importante tener presente que los cuatro enfoques transversales se encuentran interrelacionados y que, con bastante probabilidad, no será posible abordar con la misma intensidad todos ellos de forma simultánea. De la misma forma que su aplicación – interna y en los proyectos – no tiene recetas únicas e implicará, necesariamente, puntos de partida, recorridos o niveles de implementación diferentes según las características de cada agente y su ámbito de trabajo.

Las guías de la AECID han sido la base de trabajo para elaborar estos materiales que seleccionan, sistematizan y adaptan sus orientaciones para acercarlas a la cooperación navarra y sus agentes. No obstante, también se han considerado otros manuales y documentos cuyas referencias pueden consultarse en el apartado de bibliografía y recursos.

Todo este trabajo no parte de cero ya que a la experiencia del Servicio de Garantía de Ingresos y Cooperación al Desarrollo se ha sumado al esfuerzo por abrir caminos que faciliten la incorporación y valoración de estos enfoques en la acción navarra de cooperación.

El documento que se presenta a continuación contiene una de las cuatro guías elaboradas para la aplicación de los enfoques transversales en los instrumentos de la cooperación navarra, concretamente la *“Guía para la aplicación transversal del enfoque basado en los derechos humanos.”*

2. ENFOQUE BASADO EN DERECHOS HUMANOS: ASPECTOS CLAVE E IDEAS FUERZA

Trabajar de forma transversal u horizontal un enfoque significa tener en cuenta sus principios y contenidos a lo largo de todo el ciclo de vida de un proyecto, programa o intervención: desde que lo planificamos o formulamos, al momento de evaluar sus resultados y rendir cuentas sin olvidar su ejecución o seguimiento.

Cuando el enfoque también está presente en la estrategia de la organización que lo impulsa, ha sido interiorizado por el equipo de trabajo y se palpa tanto en sus acciones cotidianas como en sus relaciones internas y externas, se refuerza la coherencia entre los valores y la lógica de las intervenciones de cooperación.

La capacidad transformadora de las intervenciones se potencia cuando el conjunto de agentes del ecosistema de cooperación consigue alinearse en torno a los mismos enfoques y se apropian de ellos como parte esencial de su trabajo. De ahí que sea importante contar con elementos de apoyo que faciliten este trabajo y lo hagan operativo para que sea posible verificarlo y valorar sus resultados.

2.1 DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL

Según el Alto Comisionado de Naciones Unidas, los derechos humanos son partes inherentes de todos los seres humanos por el simple hecho de existir, sin distinción alguna de nacionalidad, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, idioma o cualquier otra condición.

Son universales, inalienables y varían desde los más fundamentales, como el derecho a la vida, a otros que le dan valor como el derecho a la alimentación, educación, trabajo, salud y libertad.

Los derechos humanos tienen, también, un carácter indivisible e interdependiente que hace que unos no puedan ser disfrutados plenamente sin los otros. **La ausencia de discriminaciones en su acceso es lo que garantiza la igualdad.**

El reparto injusto de poder, recursos u oportunidades junto con las desigualdades y discriminaciones hacen que existan vulneraciones de los derechos humanos y que sea necesario contar con normas, instituciones,

mecanismos e instrumentos jurídicos para su protección como es el caso del derecho internacional de los derechos humanos.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de la ONU en 1948, continúa siendo la base del derecho internacional de los derechos humanos. Junto con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales componen la Carta Internacional de Derechos Humanos.

El derecho internacional define el significado y el contenido mínimo de los derechos humanos.

El derecho internacional confiere a los Estados obligaciones y deberes de respetar, cumplir y proteger los derechos humanos. Y todas las personas, además de disfrutarlos, tienen el deber respetar y defender los derechos humanos de otras personas.

Aunque la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible no tienen un carácter vinculante, su marco legal parte de los principios y estándares de los derechos humanos para trabajar el desarrollo humano. De esta forma, derecho internacional y ODS se encuentran estrechamente vinculados y se refuerzan mutuamente.



Para más información sobre el marco normativo se puede consultar la guía de la AECID para la aplicación del EBDH u otros documentos de referencia en función de cada país. (AECID, 2015)

2.2 DESARROLLO DESDE EL ENFOQUE BASADO EN DERECHOS HUMANOS

Aunque los **derechos humanos** siempre han estado presentes en la cooperación para el desarrollo, trabajar desde el enfoque basado en derechos humanos supone centrar la atención y orientar esfuerzos hacia realización plena de los **derechos individuales y colectivos** recogidos en tratados y convenios internacionales, **como una cuestión de justicia**

Esto significa dejar de ver la cooperación para el desarrollo desde una óptica asistencialista, en la que las personas beneficiarias asumen un rol pasivo como personas con necesidades que deben ser cubiertas mediante una intervención Norte-Sur (Masferrer, Orenga, & Palacios, 2018).

Los derechos humanos son reivindicables.

Frente a esta visión, el enfoque basado en derechos humanos surge como un nuevo marco conceptual, basado en las normas internacionales de derechos humanos, que se orienta a su promoción y protección. El análisis de las desigualdades, la corrección de prácticas discriminatorias así como la reorientación de las relaciones de poder que obstaculizan el progreso en materia de desarrollo focalizan el trabajo desde este enfoque que promueve la transformación social (AECID, 2015, pág. 5).

En consonancia con el lema central de la Agenda 2030 de “no dejar a nadie atrás”, el enfoque basado en derechos humanos **se centra especialmente en la consecución de los derechos de las poblaciones excluidas y marginadas así como de aquellas cuyos derechos corren el riesgo de ser infringidos**. Asume la premisa de que un país no puede avanzar de una forma sostenible sin reconocer los principios básicos de los derechos humanos, especialmente su universalidad.

El reparto injusto de poder, la desigualdad y la discriminación son las principales causas de la vulneración de los derechos humanos y los principales obstáculos al desarrollo. (AECID, 2015)

Componentes del Enfoque Basado en Derechos Humanos

A la hora de orientar un trabajo de cooperación desde el enfoque basado en derechos puede resultar de gran utilidad hacer una lectura del proyecto considerando los componentes clave del enfoque, entre los que se encuentran:

- **Análisis de las causas de vulneración de derechos exigibles** y los obstáculos para su disfrute, desde una visión holística de la realidad y las causas estructurales (políticas, económicas, sociales, culturales, legales) que intervienen tanto a nivel local como global. Las particularidades de cada contexto son básicas para entender la realización de cada derecho y orientar intervenciones acordes con el mismo.
- **Consideración de las personas, colectivos e instituciones que intervienen y se benefician del proceso de desarrollo como titulares de derechos** (todas las personas), **titulares de obligaciones** (instituciones públicas y gobernantes) y **titulares de responsabilidades** (familias, comunidades y organizaciones de la sociedad civil) según los roles que asumen en su propio contexto y no como sujetos pasivos de ayuda. Esto supone desplazar el foco de atención desde las necesidades o carencias de las

personas o grupos (alimentación, agua, vivienda) a los derechos que se están viendo vulnerados.

- **Trabajo en red y fortalecimiento de las capacidades** de las personas que están privadas de sus derechos para que puedan conocerlos, reconocerlos y reivindicarlos. E igualmente, para que quienes son titulares de obligaciones y responsabilidades puedan cumplirlas respetando, protegiendo y garantizando esos derechos.
- **Orientación hacia la transformación de las relaciones de poder** interiorizadas, que legitiman desequilibrios en su reparto así como desigualdades y prácticas discriminatorias en el acceso a los recursos. Estos desequilibrios refuerzan a la vulnerabilidad y exclusión de personas y grupos que no pueden ejercer sus derechos.
- **Garantía de la participación como derecho de todas las personas titulares y motor del proceso de desarrollo** a través de una ciudadanía activa, consciente de sus derechos y deberes así como de los cambios necesarios. La participación aporta sostenibilidad a los procesos cuando la organización ya no continúa.
- **Incorporación de la rendición de cuentas como obligación, ejercicio de corresponsabilidad y elemento de control ciudadano** sobre los poderes públicos.

Participación, transparencia y rendición de cuentas son pilares básicos del EBDH.

Elementos para identificar vulneraciones de derechos

Además de la importancia de conocer el contenido de los derechos humanos recogidos en convenios y tratados internacionales existen seis categorías o dimensiones que pueden ayudar a valorar si están siendo vulnerados. Estas categorías o dimensiones son (Masferrer, Orenga, & Palacios, 2018):

- **Disponibilidad**, entendida como la existencia, y número, de infraestructuras, recursos, equipamientos, programas, bienes o servicios disponibles para la realización de un derecho.
- **Accesibilidad** o posibilidad de acceder a estos servicios, infraestructuras, recursos o bienes en condiciones de equidad y sin discriminaciones por razón de género o de carácter físico, geográfico, cultural o religioso.
- **Calidad** técnica de los servicios, infraestructuras, recursos, etc., valorada tanto en términos de oportunidad, integridad y efectividad como por la

calidad humana para satisfacer las expectativas de quien presta y quien recibe el servicio.

- **Aceptabilidad** o en qué medida los servicios, infraestructuras, recursos, etc., responden a los valores culturales y éticos de las personas usuarias, les satisfacen y generan confianza, especialmente entre mujeres, niñas y otros colectivos con especificaciones concretas.
- **Participación** o grado de implicación de las personas en el diseño, elaboración, gestión y evaluación del servicio o recursos que garantizan los derechos, considerando diversos grupos, especialmente mujeres, niñas y personas vulnerables.
- **Sostenibilidad** como continuidad en el tiempo del servicio, infraestructuras y recursos que permiten garantizar un derecho y como aspecto influenciado por su grado de apropiación y pertinencia.

Trabajar desde este enfoque no implica renunciar a otros siempre que se mantenga su coherencia con los derechos humanos.

El enfoque basado en derechos humanos se encuentra estrechamente interrelacionado con los enfoques de género y diversidad cultural y con la sostenibilidad ambiental.

3. PAUTAS PARA LA APLICACIÓN TRANSVERSAL DEL EBDH EN LA COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO

El enfoque basado en derechos humanos, como prioridad transversal reconocida por el III Plan Director de Cooperación, ha de hacerse operativo en los instrumentos de cooperación navarra. Su incorporación es, además, valorada de forma específica en las convocatorias de ayudas y subvenciones.

La integración de este enfoque en organizaciones y sus proyectos constituye una herramienta de trabajo que además de aportar coherencia, legitimidad y sostenibilidad a la acción de cooperación permite formular proyectos con mayor integralidad, amplitud de mirada y capacidad transformadora. Pero también asumiendo las responsabilidades que lleva implícitas para quienes operan como agentes de los cambios que se persiguen.

Transversalizar un enfoque conlleva cambios que van más allá del lenguaje o las modas a la hora de formular proyectos.

La aplicación del enfoque no está exenta de retos relacionados con la capacitación de las propias organizaciones y entidades que desean trabajar desde él; del contexto en el que se aplica y la coherencia con las políticas públicas, agencias financiadoras y entidades socias en origen y destino; del medio o largo plazo de sus resultados o de los propios procesos que cada agente debe asumir para su apropiación (Institut de Drets Humans de Catalunya, 2014).

El trabajo de transversalización necesita, por tanto, apoyarse en un trabajo realista, gradual y acorde a la situación y recursos de cada agente de cooperación. Asimismo requiere una coordinación horizontal –entre agentes – para poder integrarlo de forma compartida a través de la formación, el trabajo en red y en espacios comunes, de aprendizajes que se derivan de la evaluación y transferencia de experiencias, etc. Todo ello sin obviar que diferentes formas de entender el enfoque alimentarán oportunidades de reflexión y diálogo entre agentes.

Los siguientes apartados recogen orientaciones para apoyar la integración transversal del EBDH en organizaciones o entidades de cooperación así como en sus proyectos o intervenciones. Estas orientaciones tienen un planteamiento generalista, como punto de partida y, necesariamente, con el tiempo deberán

reconsiderarse avances en su nivel de profundidad y alcance. En la bibliografía final se pueden encontrar referencias a otras guías o manuales útiles para profundizar y abordar con mayor detalle el trabajo desde este enfoque.

3.1 EN LAS ORGANIZACIONES

La transversalidad del EBDH potencia su capacidad transformadora cuando cala no sólo en los proyectos e intervenciones sino también en el conjunto de agentes del ecosistema de cooperación: instituciones *de origen y destino*, ONGD, entidades socias, etc., fortaleciéndose desde frentes diferentes las capacidades para promover, exigir, respetar, reconocer, ejercer o garantizar los derechos humanos.

A nivel organizacional ha de entenderse como un proceso vivo con puntos de partida y recorridos diferentes en función de las características o peculiaridades de cada agente, el contexto en el que actúa, su trayectoria o de los recursos y capacidades que disponga.

Requiere cambios importantes por lo que, como todo proceso complejo, necesita abordarse de forma interna y gradual para estar presente no sólo en los aspectos estratégicos o en la gestión interna de cada organización sino también en sus procedimientos de planificación, compromisos y actitudes de las personas implicadas (Boni Aristizábal, Belda Miguel, García, & Peris Blanes, 2014).

Cuando en calidad de agentes de cooperación para el desarrollo se apuesta por trabajar desde el enfoque basado en derechos humanos se asume como responsabilidad el impulso de cambios internos (estructuras, sistemas de trabajo, valores compartidos...) y el fortalecimiento de las capacidades para promover los derechos humanos. La coherencia con el enfoque requiere integrar la transparencia, la rendición de cuentas y la participación no sólo con las personas titulares de derechos u organizaciones con las que se colabora, sino también hacerlo internamente.

Tomando como referencia algunas guías y manuales, la integración de un enfoque en una organización podría visualizarse en tres grandes ámbitos: elementos que definen su identidad y estrategia; aspectos clave de su estructura organizativa, gestión interna y comunicación; y criterios que rigen su política de relaciones y alianzas. A continuación, se proponen algunas pautas que pueden servir de guía para encauzar el trabajo interno en estas dimensiones.

Identidad, cultura organizativa y aspectos estratégicos

La intencionalidad y compromiso de cada organización con el enfoque puede plasmarse o materializarse de diferentes formas:

- Dando visibilidad al EBDH, de forma explícita, al definir su trayectoria, estrategia, ideario y formulación de la misión, visión o valores de la organización.
- Posicionando la protección y garantía de los derechos humanos de todas las personas en el centro de los procesos de intervención evitando, de esta forma, enfoques de cooperación tradicional de carácter asistencialista.
- Situando en la agenda de prioridades la participación de los grupos más marginados así como sus visiones y reivindicaciones. (Institut de Drets Humans de Catalunya, 2014, pág. 65)
- Reforzando el posicionamiento, movilización e incidencia social y política de la organización en materia de derechos humanos, apoyándose para ello en generar y socializar información no sesgada de la realidad.

Organización, gestión interna y comunicación

Las formas de organización, gestión interna y la comunicación son aspectos desde los que cada organización puede trabajar para hacer evidente su compromiso con el enfoque. Entre las líneas de trabajo o propuestas que pueden ayudar a plasmarlo o fortalecerlo se encuentran:

- Conocer, asegurar y reforzar las capacidades de la organización para la aplicación del enfoque a través de la formación. La formación debe llegar a todas las personas implicadas (dirección, equipo de diseño y planificación, personas con responsabilidades en la ejecución, supervisión o evaluación, entidades socias) y equipos de trabajo con el fin de que puedan acompañar o asesorar en los procesos internos y externos de trabajo desde el enfoque basado en derechos humanos (análisis de políticas públicas en diferentes contextos, estructuras del Estado, incidencia, derechos humanos, estándares, legislación, etc.).
- Incorporar políticas internas o procedimientos específicos que apoyen la aplicación del enfoque de forma específica o integrándola en otras políticas, planes o procedimientos (voluntariado, recursos humanos, participación, etc.).

- Dar visibilidad a buenas prácticas y al compromiso interno de la organización con los derechos humanos, participación, rendición de cuentas y fomento de las capacidades del equipo para su promoción.
- Compartir conocimiento sobre experiencias y logros alcanzados a través de este enfoque.
- Comunicar con enfoque de derechos, evitando tópicos y estereotipos en mensajes e imágenes, poniendo en el centro a las personas protagonistas y su dignidad, reflexionando sobre las causas y responsabilidades implícitas en los derechos que se vulneran, etc.

Política de relaciones y alianzas

La intencionalidad y compromiso con el enfoque ha de verse reflejado, igualmente, en el ámbito de las relaciones y alianzas de la organización, pudiendo trabajarse o quedar plasmado en cuestiones como las siguientes:

- Trabajar en red y participar en espacios de trabajo y coordinación con organizaciones, agentes de cooperación o entidades en el marco del EBDH.
- Incorporar el compromiso con los derechos humanos, la rendición de cuentas y la participación como cuestiones inherentes a la relación con entidades socias, instituciones u otras organizaciones con las que se trabaja.
- Considerar a las entidades socias como titulares de derechos y parte activa del proyecto y no como instrumento o entidades receptoras de servicios.
- Priorizar el trabajo con organizaciones que adoptan o tienen intención de trabajar desde el enfoque basado en derechos humanos. Esto implica repensar y restringir las relaciones con organizaciones que no asumen este compromiso o lo vulneran.
- Apostar por relaciones duraderas basadas en la confianza y el diálogo para trabajar en red y producir conocimiento conjunto.
- Tratar de alinear, en las diferentes escalas de la cooperación, objetivos y resultados, tiempos y procesos coherentes con la incorporación efectiva del EBDH.

3.2 EN EL CICLO DE VIDA DE PROYECTOS E INTERVENCIONES

El trabajo de transversalidad se visualiza a través de las conexiones que cada proyecto o intervención establece con los elementos clave del enfoque. Estas conexiones han de estar integradas en su marco lógico y hacerse palpables a lo largo de toda la intervención.

No existe una única forma de hacerlo y la intensidad del trabajo dependerá de cuestiones como el contexto y sector de intervención, el tipo de instrumento, la fase de trabajo o la estrategia, capacidades y recursos de la propia organización para incorporarlo.

A continuación se recogen algunas orientaciones que pueden ser útiles para incorporar, en el recorrido de cualquier proyecto de cooperación, los aspectos más relevantes del enfoque basado en derechos humanos.

En el EBDH los procesos son fundamentales. Esto hace que los resultados e impactos de la intervención sobre la promoción, garantía y respeto de los derechos humanos serán difícilmente evaluables en el corto plazo.

Diagnóstico y análisis de situación

El **diagnóstico y análisis de situación** suele ser la base para identificar los problemas sobre los que se quiere actuar. Cuando se quiere plantear desde el enfoque basado en derechos humanos es posible apoyarse o revisar, en la medida de lo posible las siguientes especificidades:

- Los problemas aparecen identificados y formulados en clave de derechos vulnerados (salud, educación, participación, trabajo, etc.).
- Se recogen las normas, estándares internacionales, políticas, compromisos, etc., desde las que se pueden exigir, siendo posible reivindicar derechos que no están reconocidos a nivel global o que están en proceso de construcción (como puede ser el caso de la soberanía alimentaria).
- Se analizan las causas estructurales (económicas, sociales, culturales, institucionales, etc.), relaciones de poder y situaciones de desigualdad que ayudan a explicar la vulneración de esos derechos.
- A través de un **análisis de roles** se identifica:
 - Quiénes son las personas o grupos **titulares de los derechos vulnerados**.

- En quién recae la **titularidad de las obligaciones y responsabilidades** asociadas a esos derechos.
- Qué **capacidades** (motivación, compromiso, autoridad, recursos, información, toma de decisiones, etc.) se necesitan para cumplir o ejercer con esos roles (brecha de capacidades) y qué obstáculos tienen para hacerlo.

Ejemplo: identificación y asignación de roles según estándares internacionales.
Derecho a la Salud

Titulares de Derechos	Titulares de Obligaciones	Titulares de Responsabilidades
Todas las personas: - Mujeres gestantes - Niños y niñas - Personas mayores - Jóvenes - Personas con discapacidad, VIH, reclusas - Pueblos indígenas - Minorías raciales o migrantes - Otros grupos especiales	- Estado - Instituciones Nacionales de Salud y Protección Social - Instituciones Públicas regionales y locales de salud	- Profesionales de salud - Madres y padres de familia - Todas las personas

Fuente: (AECID, 2015)

El análisis de situación desde el punto de vista de este enfoque entraña gran complejidad por las interacciones entre agentes, los roles que asumen en cada momento y las relaciones que existen entre derechos.

Ejemplo:

El derecho a la salud está relacionado con otros derechos (agua segura, alimentación, vivienda, condiciones ambientales, educación e información relacionada con salud, etc.).

Los profesionales y las profesionales de la salud son titulares de responsabilidades sin olvidar que al mismo son titulares de derechos relacionados con su ejercicio profesional (trabajo digno, condiciones en las que se realiza, etc.).

Diseño y Formulación

Esta fase permite conectar el análisis de situación con la estrategia que se va a diseñar para que la acción de cooperación pueda plantearse desde el punto de vista del enfoque, siendo importante poner el foco de atención no sólo en cuestiones técnicas sino también en las actitudes y valores de las personas que participan en el proceso.

Con una buena planificación es más fácil incorporar orientaciones que, en el marco de cada acción de cooperación, ayuden a impulsar cambios alineados con los aspectos clave del enfoque.

a) Objetivos generales y específicos

La formulación de los objetivos generales necesita estar conectada de forma explícita con la promoción del derecho o derechos humanos hacia los que se dirige la intervención e identificar, de forma clara, los principales cambios que se espera conseguir sobre los efectos de la vulneración.

Ejemplo:

Contribuir a la realización del derecho a la educación de las poblaciones indígenas del Departamento de Mancas (Institut de Drets Humans de Catalunya, 2018)

Los objetivos específicos planteados desde el EBDH pueden hacer referencia a cuestiones como:

- La mejora de las capacidades y roles para el ejercicio de los derechos por parte de personas, grupos o entidades que ostentan la titularidad de derechos, obligaciones y responsabilidades, señalando de forma específica resultados concretos para cada titular.
- Identificación de las categorías del derecho que se abordan (disponibilidad, accesibilidad, calidad, etc.).
- Cambios explícitos en los roles de personas, grupos o entidades titulares para que puedan exigirlos – en el caso de los derechos – o cumplirlas – en el caso de obligaciones y responsabilidades.

Ejemplo:

Mejora del acceso, la calidad, la aceptabilidad y la participación del derecho a la educación de las niñas y niños indígenas del Departamento de Mancas mediante una estrategia educativa intercultural y con enfoque de género participativa (Institut de Drets Humans de Catalunya, 2018)

El **déficit de capacidades** para exigir derechos o cumplir con las responsabilidades y obligaciones asociadas a cada titular se encuentra en la base de su vulneración. El fortalecimiento de capacidades favorece el ejercicio de los derechos.

b) Resultados

Los resultados directos o productos que se esperan tras la intervención habrán de reflejar cambios en las brechas de capacidades de personas, grupos o entidades involucradas en la intervención; así como si estos cambios responden a demandas de la sociedad civil o de la ciudadanía. (AECID, 2015)

Ejemplo:

R.1. Un programa estratégico educativo intercultural y con perspectiva de género implementado en el Departamento

R.2. Profesorado motivado y formado sobre educación intercultural y con perspectiva de género

R.3. Fortalecimiento de la incidencia de la organización de madres y padres en las políticas departamentales que regulan el derecho a la educación

c) Actividades

El diseño de actividades es clave para asegurar los resultados previstos desde el enfoque que estamos trabajando. Esto requiere el uso de metodologías que permitan reforzar los procesos de construcción de ciudadanía y voluntad política.

Como aspectos a valorar en el planteamiento de actividades la AECID, en su guía, recoge orientaciones como las siguientes:

- Definir actividades en las que participen de forma conjunta diferentes titulares.
- Incorporar actividades para la difusión, sensibilización, formación sobre derechos humanos, de personas o grupos que constituyen el foco de la intervención.
- Actividades de incidencia mediante redes y canales de comunicación existentes.
- Creación de espacios de coordinación, diálogo o trabajo conjunto entre diferentes titulares que trabajan en el entorno para facilitar tanto el cumplimiento de obligaciones como el ejercicio de las responsabilidades y la reivindicación de los derechos.

Ejemplos de actividades:

Diagnóstico sobre adecuación pedagógica del currículum educativo vigente en el Departamento de Mancas, a través de procesos participativos con titulares de derechos (niños y niñas), titulares de obligaciones y titulares de responsabilidades para elaboración de diagnóstico.

Recogida y sistematización de recomendaciones y propuestas de mejora del sistema educativo por parte de docentes (incluyendo mejoras en sus condiciones laborales) a través de un proceso participativo, el cual se remitirá a los titulares de obligaciones.

Desarrollo de un programa formativo dirigido a la organización de padres y madres sobre el derecho a la educación, derechos de los pueblos indígenas y sobre elaboración de estrategias de incidencia, con un énfasis especial en las mujeres

Elaboración y puesta en marcha por parte de familiares, especialmente madres, de una estrategia de incidencia orientada a la administración del departamento para mejorar el cumplimiento de sus obligaciones respecto al derecho a la educación.

(Institut de Drets Humans de Catalunya, 2018)

d) Riesgos

En cualquier intervención existen riesgos o factores externos que pueden afectar al desarrollo o ejecución del proyecto o a las personas beneficiarias, por lo que es importante preverlas con anticipación para tener margen de incorporar correcciones o reorientaciones.

Desde el punto de vista del EBDH es posible identificar algunos riesgos o factores externos y que, de forma específica, la AECID relaciona con:

- Conflicto de intereses entre titulares que puedan poner en peligro los resultados previstos.
- Cambios en las autoridades locales durante la ejecución que puedan implicar cambios en los compromisos establecidos.
- Cambios en las relaciones de poder que puedan tener algún riesgo para los grupos más vulnerables.
- Posibles consecuencias o riesgos que pueda suponer para la vida de las personas o grupos titulares de derechos el fortalecimiento de sus capacidades.

e) Presupuesto y plan de financiación

Los aspectos económicos de las intervenciones también son sensibles a la hora de abordarlos desde las prioridades transversales.

Para ello, desde este enfoque se pueden considerar aspectos como:

- Previsión de aportaciones específicas para el desarrollo de actividades por parte de titulares de derechos, responsabilidades y obligaciones.
- Distribución equitativa del presupuesto entre actividades previstas para titulares de derechos, obligaciones y responsabilidades.
- Descripción de mecanismos de acceso y control de los recursos.
- Reserva de partidas específicas para colectivos en situación de vulnerabilidad.

f) Sostenibilidad a lo largo del tiempo

Más allá de promover cambios a través de proyectos o intervenciones de cooperación para el desarrollo es necesario prever cómo se pueden mantener a

lo largo del tiempo y, especialmente, una vez que la organización finaliza su trabajo.

Desde este punto de vista, planificar y promover la participación de las diferentes partes que ostentan la titularidad de derechos, obligaciones y responsabilidades, además de ser un prerrequisito del EBDH, se perfila como una estrategia de gran interés para apoyar la sostenibilidad en el tiempo del proyecto.

Algunas sugerencias que pueden facilitar esta dimensión del proyecto son:

- Definir mecanismos que permitan mantener el compromiso e implicación de quienes ostentan la titularidad de derechos, obligaciones y responsabilidades, una vez que finaliza la intervención.
- Definir acciones específicas para que las personas y colectivos titulares de derechos, que han fortalecido sus capacidades, puedan ejercerlos.
- Consensuar mecanismos y fórmulas que permitan la continuidad de redes o espacios de diálogo generados en el transcurso de la intervención.
- Definir espacios de rendición de cuentas, entre titulares de derechos y obligaciones, mediante mesas de trabajo, espacios interinstitucionales, etc.
- Planificar mecanismos para evitar que vuelvan a reproducirse situaciones de desigualdad que han sido modificadas.

Ejecución

La incorporación del enfoque no se agota al finalizar el trabajo de gabinete. Durante la ejecución comienza una fase compleja en la que la coherencia con el enfoque debe visualizarse no solo en cómo se desarrolla el proceso de trabajo sino también en las entidades o personas del equipo que lo acompañan o en los roles que las personas y entidades titulares asumen en la intervención que se ha diseñado.

La capacitación previa en derechos humanos del equipo que asume responsabilidades en la ejecución es fundamental para velar por su cuidado y garantía, corregir desviaciones y adaptarse a las demandas, expectativas y derechos de personas, sectores y grupos vulnerables en el transcurso del proyecto.

Como elementos a tener en cuenta durante la fase de ejecución la guía “La aplicación del Enfoque de Género y Basado en Derechos Humanos” (Institut de Drets Humans de Catalunya, 2018) propone, de forma adicional a lo ya considerado con anterioridad:

- Centrar la atención en el proceso y en los resultados esperados (participación de agentes clave) y no únicamente en la ejecución de actividades planificadas, plazos, presupuestos, etc.
- Asegurar una participación significativa y constante a largo plazo, gestionando las expectativas y el intercambio de información más allá de la fase inicial del proyecto.
- Aprovechar las estructuras existentes (comités locales) evitando que reproduzcan mecanismos discriminatorios o que excluyan a personas y colectivos vulnerabilizados.
- Activar mecanismos de inclusión, denuncia o queja para entidades socias, personas y grupos con los que se trabaja así como una gestión adecuada de la información, comentarios o críticas recibidas.

La participación es mucho más que hacer reuniones. Requiere prestar atención y cuidar las condiciones necesarias (horarios, espacios, conciliación, etc.) para que todas las personas y grupos implicados puedan participar con independencia de su rol en la toma de decisiones que les afecta y en la movilización por sus derechos. El retorno o devolución de información a las comunidades debe estar garantizado. (Institut de Drets Humans de Catalunya, 2018)

Seguimiento y Evaluación

Monitorizar y evaluar son tareas esenciales para el ciclo de vida de cualquier proyecto y necesitan estar planificadas desde su diseño y formulación.

Implican tener presente desde el inicio la información que vamos a necesitar, cómo la vamos a obtener o qué recursos hay que dedicar para hacer un seguimiento adecuado de la ejecución del proyecto, evaluar sus resultados o planificar su difusión.

El sistema de información diseñado para seguir y evaluar, en la medida de lo posible, ha de incorporar indicadores específicos de derechos humanos e indicadores de proceso que informen sobre cómo se ha desarrollado la intervención y sus posibles impactos sobre la situación de los derechos humanos y las capacidades de personas, agentes e instituciones titulares para su cumplimiento.

SOBRE INDICADORES DE DESARROLLO E INDICADORES DE DERECHOS HUMANOS

Los indicadores de desarrollo aportan información sobre los cambios que las condiciones materiales que la población ha ido experimentando a lo largo del tiempo, con base principalmente en datos de carácter demográfico o socioeconómico.

Los indicadores de derechos humanos, según Naciones Unidas, aportan información concreta sobre el estado de un acontecimiento, actividad o resultado que puede relacionarse con las normas de derechos humanos, y que se utiliza para evaluar y vigilar su promoción y protección. Estos indicadores:

- Se fundamentan en el contenido normativo de cada derecho.
- Deben facilitar información sobre la intención, compromiso, resultado y consolidación de los esfuerzos de las instituciones titulares de obligaciones para cumplir con ellas (como por ejemplo tratados internacionales de DD. HH. ratificados, su incorporación a la legislación nacional, etc.).
- Deben reflejar la obligación de respetar, proteger y garantizar (denuncias recibidas sobre DDHH y proporción que han recibido reparación, asignación presupuestaria, cobertura de grupos vulnerables, incentivos y sensibilización aplicados para abordar cuestiones particulares de DDHH).
- Deben integrar los principios de no discriminación e igualdad, indivisibilidad, rendición de cuentas y empoderamiento.

(AECID, 2015, pág. 85)

Es habitual enfrentarse a dificultades relacionadas con la disponibilidad o acceso a fuentes de información que aporten datos con el nivel de fiabilidad, consistencia o desagregación necesarios. En contextos de intervención u organizaciones donde los derechos humanos no se promueven con suficientes garantías obtener la información necesaria suele ser una tarea de gran complejidad o poco viable.

Participación, transparencia y rendición de cuentas son prescriptivas para el seguimiento y la evaluación de proyectos de desarrollo desde el enfoque de derechos humanos.

Algunas recomendaciones u orientaciones a tomar en consideración en las tareas de seguimiento serían:

- Acordar indicadores de seguimiento entre entidades responsables del proyecto y titulares de derechos, responsabilidades y obligaciones con las que se trabaja.
- En caso de no haberlo contemplado de esta forma abordar este aspecto lo antes posible.
- Identificar qué personas de la organización y la entidad socia van a asumir funciones y responsabilidades en el seguimiento así como en la metodología de recogida o elaboración de datos.
- Asegurar que los procedimientos previstos y actuaciones que se apoyan desde la intervención son respetuosos con los principios y estándares de los derechos humanos.

- Recoger, en las memorias de actividades, información sobre cómo se han abordado los derechos humanos.
- Valorar cómo afecta la intervención a los diferentes grupos, revisando los efectos no intencionados e identificando aspectos positivos y negativos que pueden requerir adaptaciones y cambios en las estrategias previstas. El registro de esta información favorece el aprendizaje organizativo.
- Prever mecanismos que garanticen la rendición de cuentas hacia la población así como la recogida de opiniones de las personas implicadas y afectadas por la misma.

El Manual de la AECID para la aplicación del Enfoque Basado en Derechos Humanos recoge que una evaluación sensible al EBDH se orienta a valorar en qué medida la intervención ha contribuido a:

- Transformar las relaciones de poder.
- Corregir las desigualdades, prácticas discriminatorias y el injusto reparto de poder.

Esto implica poner atención a la **evaluación de los procesos** (gestión, procedimientos, capacidades) e incorporar los componentes del EBDH en las áreas de indagación.

Evaluación con Enfoque de Derechos Humanos		
Niveles	Criterios	Áreas de Indagación EBDH
Diseño	Pertinencia Alineación Apropiación Coherencia	Situación de los derechos Igualdad y no discriminación Participación Rendición de cuentas Transparencia Indivisibilidad
Ejecución	Eficacia Apropiación Coordinación	
Resultados	Eficacia Impacto Sostenibilidad Apropiación	Fortalecimiento de las capacidades de Titulares de Derechos, Obligaciones y Responsabilidades: Compromiso Autoridad Acceso y control de recursos Comunicación Toma de decisiones

Fuente: (AECID, 2015, pág. 87)

La información y aprendizajes que se derivan de la evaluación han de tenerse en cuenta por su interés para continuar avanzando en la integración del enfoque en las próximas intervenciones.

3.3 ORIENTACIONES ESPECÍFICAS PARA ALGUNAS MODALIDADES E INSTRUMENTOS DE LA COOPERACIÓN NAVARRA

La política navarra de cooperación para el desarrollo se articula en varias modalidades de intervención: cooperación económica, cooperación técnica, y ayuda humanitaria y educación para el desarrollo.

El III Plan Director concreta los instrumentos que van a servir para impulsar estas intervenciones a través de convocatorias de subvenciones, convenios y acciones propias del Gobierno de Navarra.

El EBDH y sus elementos clave han de estar presentes como parte esencial de todas las intervenciones y, aunque su aplicación transversal puede no diferir en exceso de unos instrumentos a otros (Generalitat Valenciana, 2019, pág. 13), a continuación se facilitan algunas orientaciones específicas a tener en cuenta en cooperación económica (microacciones, proyectos, programas, cooperación técnica...), acción humanitaria y educación para el desarrollo y sensibilización.

Intervenciones Sociales y Económicas en Países en Desarrollo

Son instrumentos de cooperación que se desarrollan mediante convocatoria de subvenciones a las que pueden concurrir ONGD u otros agentes, con sede o delegación permanente en Navarra teniendo en cuenta las prioridades geográficas y sectoriales.

Las intervenciones propuestas por las entidades navarras y llevadas a cabo en colaboración con personas, entidades o instituciones que actúan como interlocutoras en otros países en desarrollo, tienen por objeto la lucha contra la pobreza y la promoción del desarrollo humano sostenible a través del apoyo económico, la capacitación de agentes, la defensa de los derechos humanos, la incidencia política, asesoramiento técnico, intercambio y transferencia de conocimiento, etc., y pueden tener dimensiones económicas y temporales diferentes en función del instrumento.

Entre las orientaciones con mayor aplicabilidad en este tipo de instrumentos son:

- Contextualizar e identificar claramente en el diagnóstico los derechos vulnerados que se van a abordar a través de la intervención así como las causas estructurales y las relaciones de poder que lo explican.
- Hacer visibles estos derechos a lo largo del todo el proyecto (diagnóstico, objetivos, resultados, actividades, indicadores).

- Identificar las personas, grupos o entidades titulares de derechos, obligaciones y responsabilidades implicadas así como las brechas de capacidades para ejercer sus roles, en el contexto de la intervención.
- Planificar actividades para el fortalecimiento de esas capacidades y contar con personas y equipos de trabajo con formación o experiencia en derechos humanos.
- Diseñar actividades que fomenten la participación, el trabajo en red de responsables de derechos y obligaciones así como mecanismos de transparencia y rendición de cuentas.
- Contribuir con la acción a la consecución de los derechos de poblaciones excluidas y marginadas o con riesgo de que sus derechos puedan ser infringidos (infancia, población indígena, mujeres, personas LGTBI, población refugiada o desplazada, etc.).

Acción Humanitaria

En Navarra, según indica el III Plan Director de la Cooperación Navarra, se canaliza a través de convenios con organizaciones de Naciones Unidas con presencia y trayectoria de cooperación en la Comunidad Foral o bien mediante convocatoria de proyectos de respuesta inmediata y en régimen de evaluación individualizada, en la que pueden concurrir ONGD especializadas.

Según la AECID, buena parte de las intervenciones de emergencia se producen por la vulneración continuada de derechos humanos. Definir la vulnerabilidad del derecho resulta, por tanto, fundamental para desplegar estrategias con respuestas acordes y coherentes.

Además de ello, a la hora de aplicar el enfoque basado en derechos humanos en la acción humanitaria señala algunos elementos a tener en cuenta para su transversalización, como pueden ser los siguientes:

- Capacitar al personal o equipo de intervención en DIDH y DD. HH. para que conozcan cómo aplicar los estándares internacionales relacionados con el derecho (agua, saneamiento, alimentación, salud, protección a personas mayores y con discapacidad)
- Garantizar, a través de las acciones propuestas, un acceso equitativo a toda la población.

- De forma específica, asegurar, a través de los mecanismos y procedimientos de la acción, la garantía del derecho a la población más vulnerable así como su participación en la toma de decisiones.
- Considerar las necesidades específicas de diferentes grupos (población infantil, mujeres, personas mayores o con discapacidad)
- Tener presentes las relaciones de poder entre titulares de derechos, obligaciones y responsabilidades a la hora de establecer mecanismos de acceso y disponibilidad del derecho, así como situaciones previas de desigualdad y discriminación.
- Realizar acciones de incidencia con la población para mejorar las capacidades relacionadas con el ejercicio del derecho una vez finalizada la intervención.
- Asegurar la coordinación y complementariedad con otros agentes humanitarios implicados.
- Habilitar mecanismos de seguimiento y alerta temprana en materia de violación de derechos humanos, que sean sensibles a los grupos más vulnerables.

Educación para el Desarrollo y Sensibilización

La Educación para el Desarrollo con enfoque de derechos humanos promueve la construcción de una ciudadanía (AECID, 2015, pág. 59):

- Conocedora y consciente de sus derechos.
- Activa y participativa en la defensa de los derechos humanos en cualquier parte del mundo.
- Con actitudes y conductas que respondan a los retos del proceso de globalización desde el respeto a las personas, la no discriminación, a igualdad y la responsabilidad.
- Coherente con los derechos humanos y el desarrollo humano y sostenible.

La Educación para la Ciudadanía, desde el enfoque basado en derechos humanos, puede adoptar dos orientaciones diferentes:

- **Fortalecimiento de las capacidades** de diferentes colectivos (población infantil, jóvenes, medios de comunicación, docentes, etc.) como titulares de derechos, responsabilidades y obligaciones. Esto implica que puedan ejercerlos, defenderlos y exigirlos en su entorno así como en otros países.
- **Sensibilización, concienciación y movilización** sobre situaciones concretas de violaciones de DD. HH. o derechos específicos.

En ambos casos, se requiere de un análisis previo de la ciudadanía a la que se dirige, en este caso la navarra centrado en los siguientes aspectos:

- Colectivos a los que se dirige la intervención.
- Análisis de sus capacidades y las causas que explican las brechas de capacidades existentes.
- Características de la población objetivo o grupo al que se dirige así como sus canales de información para llegar a él.
- Definir el proceso de educación para el desarrollo con enfoque basado en derechos humanos.

De forma más concreta la AECID, en su guía, propone de forma orientativa un check-list para identificar en qué medida un proyecto de EpD aplica el EBDH, apoyándose en las siguientes cuestiones:

- El proyecto relaciona de forma explícita los problemas globales y la vulneración de derechos humanos.
- Se analiza la brecha de capacidades de los titulares de derechos hacia los que se dirige la acción y el punto en el que se encuentran (conocer, reflexionar, asumir responsabilidad, compromiso) para marcar una meta concreta.
- Se definen metodologías concretas de las actividades que favorecen la reflexión a partir de situaciones vivenciales.
- Se destaca y potencia el papel de la exigibilidad jurídica de los derechos humanos, más allá de los valores y principios.

Estas cuestiones se pueden complementar o concretar con otras como las siguientes:

- La fundamentación incluye referencias relacionadas con dar a conocer los DDHH, los ODS o una conciencia de ciudadanía global (ETCG).
- En los objetivos y resultados se incluye el conocimiento del enfoque.
- Se han definido actividades para dar a conocer los DD. HH., los ODS y la cultura de paz y no violencia.

4. ASPECTOS RELEVANTES

A modo de cierre, se facilita una propuesta con elementos que ayudan a identificar dónde y cómo ha quedado integrado el enfoque basado en derechos humanos.

Tener presente estos aspectos facilita el trabajo de las organizaciones a la hora de orientar sus propuestas y recoger, de forma sintética y operativa, evidencias sobre cómo las han plasmado en su documentación. Todo ello sin olvidar que el trabajo de transversalización debe ir más allá de la formulación de memorias y proyectos y que, necesariamente, adopta niveles y caminos diferentes en función de las características de la organización y el contexto de trabajo.

Por último, destacar la potencialidad de esta herramienta para la autorreflexión y prospección de ámbitos en los que continuar avanzando o aprendiendo para mejorar la transversalización del enfoque en cada propuesta.

4.1 CRITERIOS Y EVIDENCIAS SOBRE LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE EN LA ENTIDAD U ORGANIZACIÓN

Los siguientes elementos pueden ayudar a constatar en qué medida el enfoque basado en derechos humanos está presente en la organización o entidad.

1- El EBDH se encuentra integrado o enunciado de forma explícita en la estrategia de la organización.

El EBDH o sus principios básicos se encuentran recogidos de forma explícita en los documentos de la organización o entidad solicitante y/o de la entidad socia.

- Estatutos
- Plan estratégico.
- Enunciado de la misión, visión o valores.
- Política propia.

2- El EBDH se encuentra presente en la política de relaciones y alianzas

La permeabilidad de las relaciones y alianzas al enfoque puede apreciarse de la siguiente manera:

- Existen procedimientos internos que priorizan el trabajo con organizaciones o proyectos que adoptan o promueven de forma directa el enfoque.
- Existen espacios de trabajo y coordinación con otras organizaciones, entidades socias, instituciones o agentes específicamente relacionados con el enfoque.
- Se ha colaborado recientemente con organizaciones, entidades socias, instituciones o agentes en el ámbito de los derechos humanos.

3- La organización, gestión interna y cultura de la entidad es coherente con la aplicación de los principios y valores del enfoque en su trayectoria, actividad cotidiana y en sus relaciones internas

Entre los aspectos que apoyan su integración se puede considerar:

- La organización cuenta con personal con formación o experiencia acreditable relacionada con el enfoque.
- El equipo de trabajo de la intervención tiene formación básica o experiencia relacionada con el EBDH.
- La organización cuenta con alguna persona responsable, área de trabajo o unidad relacionada con el enfoque
- Existe un plan de formación actualizado con acciones específicas o contenidos sobre el enfoque.
- La organización cuenta con buenas prácticas en la gestión interna de la organización y de su equipo humano desde el punto de vista del enfoque.
- Las acciones de comunicación y divulgación de la organización son coherentes con el EBDH.

4.2 EVIDENCIAS Y ELEMENTOS PARA ACREDITAR LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE EN EL PROYECTO O INTERVENCIÓN

La aplicación del enfoque ha de estar presente en cada instrumento de cooperación a través de acciones e intervenciones que ponen los derechos humanos en el centro y trabajar de forma coherente para generar conciencia y mejorar capacidades para garantizarlos y fortalecerlos.

Este trabajo de integración transversal ha de ser palpable en la documentación del proyecto para que pueda ser valorado sin olvidar que, trabajar desde un enfoque implica mantener la coherencia con sus premisas sin renunciar a la esencia del proyecto o intervención sobre el que se aplica. A continuación, se facilitan algunas pistas o referencias que pueden ayudar a plasmarlo.

1-Los problemas de desarrollo se encuentran identificados y formulados en el diagnóstico en términos de derechos vulnerados.

Algunos elementos que apoyan la incorporación de elementos clave del EBDH en el diagnóstico o análisis de situación son:

- El derecho o derechos vulnerados se identifican con claridad.
- Las personas, grupos o entidades titulares de derechos, obligaciones y responsabilidades se encuentran claramente identificadas.
- Se consideran las brechas de capacidades y obstáculos para ejercer sus roles en términos de derechos humanos.
- Existen referencias a los tratados internacionales, normas y estándares de derecho internacional de derechos humanos.
- Se analizan las causas estructurales y las relaciones de poder que explican la vulneración de esos derechos.
- Se tienen en cuenta las dimensiones de los derechos humanos a la hora de identificar o analizar su vulneración (disponibilidad, accesibilidad, calidad, aceptabilidad, participación, sostenibilidad).

2- La promoción del derecho o derechos hacia los que se dirige la intervención se identifican de forma explícita a lo largo de todo el proyecto.

La promoción del derecho o derechos se encuentran recogidos de forma explícita en:

- Objetivos generales o específicos
- Resultados esperados
- Actividades
- Indicadores de seguimiento y evaluación

3-Se fomenta la participación a lo largo del proceso (diagnóstico, planificación, implementación, seguimiento y evaluación) para asegurar el respeto y promoción de los derechos de personas y entidades titulares de derechos u obligaciones.

Se incorporan evidencias que permiten comprobar el fomento de la participación o que esta se ha tenido en cuenta en las fases de:

- Diagnóstico
- Planificación.
- Implementación.
- Seguimiento o evaluación.

4- Se han definido actividades para garantizar la participación de personas, grupos y organizaciones de titulares de derechos, obligaciones de forma específica y en espacios conjuntos.

- Se garantiza la participación de personas y entidades titulares de derechos y obligaciones
- Se garantiza la participación de personas y entidades titulares de derechos y obligaciones en espacios conjuntos
- Se contemplan medidas para garantizar la participación de los grupos sociales más vulnerabilizados.

5- Existen actividades de fortalecimiento de capacidades de personas, grupos y entidades a la hora de reivindicar, defender y garantizar los derechos

- Existe alguna actividad dirigida al fortalecimiento de capacidades de personas o grupos titulares de derechos, titulares de obligaciones y titulares de responsabilidades.

6- Otros elementos a considerar sobre la integración transversal del enfoque

- Existencia de mecanismos y herramientas que fomenten la transparencia y la rendición de cuentas
- Indicadores de seguimiento y evaluación coherentes con el enfoque, acordados entre entidades responsables y titulares.
- Los informes de seguimiento y evaluación contienen referencias a cómo se han abordado los derechos humanos a lo largo de toda la intervención

Por último, y antes de finalizar, cabe recordar que esta selección de criterios es una propuesta totalmente revisable y modificable que puede evolucionar en función de la experiencia que se vaya adquiriendo a la hora de transversalizar.

5. BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS

AECID. (2015). Manual de la AECID para la Aplicación del Enfoque Basado en Derechos Humanos. Madrid: Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo. (2019). Manual para la incorporación del enfoque de Derechos Humanos en las organizaciones sociales. Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo

Asamblea General de Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos.

Belda, M. (2021). Enfoque basado en Derechos Humanos. Proyectos de Educación para el Desarrollo. Curso "Enfoque basado en Derechos Humanos: desde la organización institucional hasta proyectos de cooperación internacional". Coordinadora Valenciana de ONGD ([/www.youtube.com/watch?v=m1FZ9tcHEN0](http://www.youtube.com/watch?v=m1FZ9tcHEN0)).

Boni Aristizábal, A., Belda Miguel, S., García, O., & Peris Blanes, J. (2014). Los enfoques basados en derechos en la práctica de las ONGD: Experiencias internacionales. En I. d. Catalunya, Derechos Humanos y Desarrollo. El Enfoque Basado en Derechos Humanos en la Cooperación al Desarrollo - EBDH (págs. 113-153). Barcelona: Institut de Drets Humans de Catalunya.

García Varela, P., & Olea Ferreras, S. (2022). Enfoque de Derechos Humanos en la Intervención Social (Parte I). Documentación Social.

Generalitat Valenciana. (2019). Guía para la transversalización del enfoque de Género basado en Derechos Humanos de la Cooperación Valenciana. Valencia: Servicio de análisis, promoción y seguimiento de la Dirección General de Cooperación y Solidaridad.

Gobierno de Navarra. (2020). III Plan Director de Cooperación Navarra (2021-2024). Pamplona: Departamento de Derechos sociales. Servicio de Garantía de Ingresos y Cooperación al Desarrollo.

Chacón Ormazabal, A., Oskoz Barbero, J., & García Izquierdo, B. (2009). Guía metodológica para la incorporación de los derechos humanos en la cooperación al desarrollo. Vitoria-Gasteiz: Gobierno Vasco. Departamento de Empleo y Asuntos Sociales.

Institut de Drets Humans de Catalunya. (2018). La aplicación del Enfoque de Género y Basado en. Barcelona: Institut de Drets Humans de Catalunya.

Institut de Drets Humans de Catalunya. (2014). Derechos Humanos y Desarrollo. El Enfoque Basado en Derechos Humanos en la Cooperación al Desarrollo - EBDH. Barcelona: Institut de Drets Humans de Catalunya.

Mahler, C. (2021). El disfrute de todos los derechos humanos por las personas de edad. Consejo de Derechos Humanos. Asamblea General de Naciones Unidas.

Masferrer, M., Orenge, J., & Palacios, A. (2018). La aplicación del Enfoque de Género y Basado en los Derechos Humanos en la cooperación para el desarrollo. Barcelona: Institut de Drets Humans de Catalunya.

Naciones Unidas. (s.f.). Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Obtenido de <https://www.ohchr.org>

Ramón Lupiañez, C. (2020). ¿Son coherentes las ONGD valencianas? Valencia: Publicacions de la Universitat de València.

Ramón Lupiañez, C. (2021). Enfoque basado en Derechos Humanos: desde la organización institucional hasta proyectos de cooperación internacional. Curso "Enfoque basado en Derechos Humanos en cooperación internacional". Coordinadora Valenciana de ONGD (www.youtube.com/watch?v=CGkCyaGdUv4).

6. APÉNDICE DE SIGLAS Y GLOSARIO DE TÉRMINOS

Siglas y acrónimos	
EBDH	Enfoque Basado en los Derechos Humanos
AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
DD. HH.	Derechos humanos
NNUU	Naciones Unidas
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
DIDH	Derecho Internacional de Derechos Humanos
EpD	Educación para el desarrollo
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible

GLOSARIO DE TÉRMINOS ²	
Brecha de capacidades	Diferencia entre el punto de partida de las capacidades de los titulares en el momento de análisis y las capacidades que necesitan para cumplir su rol.
Capacidades	Aptitudes, cualidades y medios que cada titular dispone para cumplir su rol. Entre los componentes de las capacidades se encuentran: Responsabilidad/motivación/compromiso/liderazgo; autoridad; capacidad de comunicación y acceso a sistemas de información; recursos; capacidad de toma de decisiones.
Titulares de derechos	Según el principio de universalidad de los DD. HH. , todas las personas son titulares de derechos con independencia que los tengan garantizados y/o que puedan ejercerlos.
Titulares de obligaciones	Según el DIDH los Estados son titulares de obligaciones. Tienen la obligación de respetar los DD. HH. no vulnerándolos; proteger frente a posibles injerencias de terceros; garantizar, adoptando todas las medidas necesarias para que todas las personas puedan ejercerlos.
Titulares de responsabilidades	Son todo el conjunto de actores sociales, incluyendo familias, empresas, ONG, sindicatos, etc., que como tal tienen derechos y responsabilidades. Mientras que los titulares de obligaciones se regulan por las normas del DIDH, los titulares de responsabilidades lo hacen según las leyes de cada país.

² La definición de los términos, salvo indicación expresa, ha sido extractada del Manual de la AECID para la aplicación del enfoque basado en derechos humanos (AECID, 2015, pág. 115)

