



Fe y Alegría
INTERNACIONAL

Estrategia DE GÉNERO

FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE FE Y ALEGRÍA



DOCUMENTO BASE

2026-2030

CRÉDITOS

**Federación Internacional Fe y Alegría
Movimiento de Educación Popular y Promoción Social**

Coordinador General

Daniel Villanueva S.J

Fe y Alegría Nicaragua

Director General

Everardo Víctor S.J.

Secretaria Ejecutivo

Robby Ospina

Equipo de Educación

Geiomara Cedeño

Equipo de Sostenibilidad

Gabriel Vélez

Área de Proyectos

Ana Martínez

Acompañante proyectos

Marta Del Barrio

Equipo de Género

Myriam Sandoval Urbina

Jesús A. Castellón Pérez

Mayela Blas

Autoría:

Equipo consultor:

Maricela Larios Cruz

Vinicio Buitrago

Juan Jiménez Vásquez

Equipo de Género

Myriam Sandoval Urbina

Jesús A. Castellón Pérez

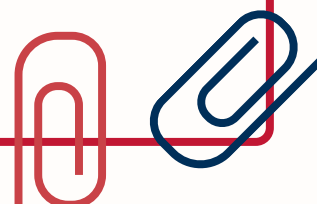
Diseño y diagramación

Mayela Blas

Esta publicación ha sido realizada con el apoyo financiero de INDITEX, en el marco del convenio Generando Oportunidades (GO) 2023-2025. El contenido de dicha publicación es responsabilidad exclusiva de la Federación Internacional de Fe y Alegría y no refleja necesariamente la opinión de INDITEX

CONTENIDO

<u>ACRÓNIMOS</u>	<u>4</u>
<u>1. INTRODUCCIÓN</u>	<u>5</u>
<u>2. OBJETIVOS DE LA ESTRATEGIA DE GÉNERO</u>	<u>6</u>
<u>3. ENFOQUES TRANSVERSALES DE LA ESTRATEGIA</u>	<u>7</u>
<u>4. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL</u>	<u>15</u>
<u>5. MARCO CONCEPTUAL</u>	<u>17</u>
<u>6. ESTRATEGIAS</u>	<u>20</u>
<u>6.1 Estrategia 1: Incorporación del enfoque transformador de género en el quehacer institucional del Movimiento Internacional de Fe y Alegría</u>	<u>20</u>
<u>6.2 Estrategia 2: Prevención, protección y cero tolerancias a la Violencia Basada en Género (VBG)</u>	<u>26</u>
<u>6.2 Estrategia 3. Empoderamiento de las niñas en la escuela</u>	<u>29</u>
<u>6.4 Estrategia 4: Género y cuidado del medio ambiente en el entorno educativo</u>	<u>37</u>
<u>7. MONITOREO Y SEGUIMIENTO A LA ESTRATEGIA</u>	<u>41</u>
<u>8. BIBLIOGRAFÍA</u>	<u>42</u>



ACRÓNIMOS

ETG

Enfoque Transformador de Género

FIFYA

Federación Internacional de Fe y Alegría

IPG

Índice de Paridad de Género

ITS

Infecciones de Transmisión Sexual

PGPF

Plan Global de Prioridades Federativas

PIEG

Política Institucional de Equidad de Género

UNFPA

Fondo de Población de las Naciones Unidas

UNICEF

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

VBG

Violencia Basada en Género

ONU

MUJERES

Organización de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

➤ 1. Introducción

Fe y Alegría, movimiento de educación popular integral y promoción social con presencia en más de 22 países de América Latina, el Caribe, África y Europa, logrando una cobertura de 1765 centros educativos, llegando a 760, 307 estudiantes, atendidos por 39, 965 colaboradores.

Como movimiento, asume un compromiso con el impulso de la igualdad-equidad de género desde el año 2011, año en que se creó la Política de Igualdad y equidad de género, actualizada en 2019, con la integración de una cuarta línea vinculada a la prevención y cero tolerancias a la violencia de género. Este compromiso, se asume desde la justicia, reflejada en todas las dimensiones de la persona, la promoción de sus capacidades y el desarrollo integral de las mismas requiere el análisis de la situación y posición de mujeres y hombres, de los roles sociales que juegan, las normas y rasgos culturales que les diferencian. Por tanto, es de justicia contribuir como Movimiento de Fe y Alegría, en la construcción de relaciones sociales y políticas orientadas a la igualdad real y de derechos entre mujeres y hombres en una sociedad democrática.

Por lo antes expuesto, durante Consejo de Direcciones Nacionales en Montevideo, el 6 de abril del 2019, la Junta directiva de la Federación presentó propuesta de Convenio bilateral entre la FIFyA y los países que han asumido el liderazgo de las iniciativas federativas, (carta-Bogotá 6 de mayo 2019).

El pleno de directores nacionales aprobó la propuesta, y por medio de carta, se oficializó el Convenio de Liderazgo de la Iniciativa de Género entre la FIFyA y Fe y Alegría Nicaragua.

Para operativizar la propuesta, la iniciativa de género, hace un trabajo en red con representantes de género de los países federados para un despliegue misional federativo, que tiene como compromiso institucional dinamizar las causas de género a través de su Política de Equidad e Igualdad de Género.

En el 2023 se realizó una evaluación de medio término para valorar avances y desafíos de la implementación del Plan Global de Prioridades Federativas 2021-2025, tomándose la decisión de pasar de iniciativa federativa a Equipo de Trabajo del Movimiento, esto implica que el trabajo de género tiene un carácter estructural en el movimiento, por su carácter transversal cualquier acción federativa. En los últimos años desde el equipo de género se han promovido políticas, programas, guías metodológicas y experiencias significativas en materia de igualdad y equidad de género.

A partir del documento de Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG), planes de acción, sistematizaciones de buenas prácticas, y materiales de formación elaborados por el equipo, se busca consolidar un instrumento estratégico que permita alinear estas propuesta y metodologías con el Marco Global de Prioridades, acciones del equipo estratégico internacional e integrando la teoría de cambio construida colectivamente con red de homólogas de género.

➤ 2. Objetivos de la estrategia de Género

Objetivo General:

Transversalizar la perspectiva de género en el Movimiento Internacional de Fe y Alegría alineada a su filosofía institucional y prioridades estratégicas para promover una educación de calidad y transformadora que reduzca las brechas de desigualdad y prevenga la violencia de género durante el periodo 2025-2030.

Objetivos específicos:

Dimensión Institucional y de Capacitación

- ♥ Fortalecer las capacidades técnico-pedagógicas y la cultura institucional de los equipos directivos, docentes y administrativos del Movimiento, mediante programas de formación continua en género que aseguren la aplicación de la perspectiva de igualdad en la gestión interna y en la toma de decisiones.

Dimensión Pedagógica y de Calidad Educativa

- ♥ Integrar el enfoque de género en los currículos, metodologías de aprendizaje y materiales didácticos de los centros educativos de Fe y Alegría, promoviendo una práctica pedagógica coeducativa, libre de estereotipos, que fomente el desarrollo integral de las y los estudiantes.

Dimensión de Prevención e Incidencia Comunitaria

- ♥ Implementar estrategias comunitarias de prevención y atención de la violencia de género, articulando acciones con familias, redes locales y organizaciones aliadas para sensibilizar, incidir públicamente y construir entornos escolares y comunitarios seguros y protectores.

➤ 3. Enfoques transversales de la estrategia

Enfoque basado en Derechos Humanos

Marco conceptual para el proceso de desarrollo humano que desde el punto de vista normativo está basado en las normas internacionales de DDHH y desde el punto de vista operacional está orientado a la promoción y protección de estos derechos. 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 que obstaculiza el progreso material de desarrollo.

Este enfoque transforma a las personas en titulares de derechos con capacidad de reconocerlos para reclamarlos y a los Estados en titulares de deberes responsables de respetarlos, protegerlos y cumplirlos, a través de principios clave como la universalidad, no discriminación, rendición de cuentas y participación. A su vez, las Fe y Alegrías que integran la Federación Internacional Fe y Alegría asumen el rol de monitorear el cumplimiento de los derechos humanos de población meta con sus acciones.

El Enfoque Basado en los Derechos Humanos y la estrategia de incorporación del enfoque de género son complementarios y se fortalecen mutuamente. Ambas perspectivas, aplicadas de manera efectiva, contribuyen al proceso de cambio social y económico, que es esencial para identificar y analizar las desigualdades, las prácticas discriminatorias y las relaciones desiguales de poder que son el centro de los problemas del desarrollo. Del mismo modo, ambas perspectivas se basan en marcos analíticos y legales, y exigen prestar atención a los efectos de las acciones de desarrollo, poniendo en el centro la igualdad de dignidad de todas las personas, independientemente de su condición sexo-genérica o cualquier otra distinción.

Transversalización de género

Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para hombres y mujeres cualquier acción que se planifique, incluyendo las de tipo legislativo, las políticas o los programas en todas las áreas y a todos los niveles. Es una estrategia para hacer de las experiencias y necesidades o intereses de hombres y mujeres una dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, sociales y económicas a fin de que hombres y mujeres se beneficien por igual y desaparezca la desigualdad.

Este enfoque permite:

Visión holística

Analizar problemas desde múltiples ángulos (interdisciplinario).

Formación integral

Desarrolla capacidades en las personas, enfocándose en valores y actitudes para la vida.

Relevancia social

Aborda problemáticas actuales como la discriminación, la desigualdad, la violencia basada en género, el acceso a la educación inclusiva y de calidad, la crisis ambiental, entre otras.

Coherencia

Asegura que los principios se apliquen de manera constante en todas las actividades educativas.

Enfoque interseccional

Es una herramienta analítica que estudia cómo se superponen diferentes factores sociales para configurar desigualdades sistémicas. La interseccionalidad se basa en la idea de que las categorías como el género, la etnia, la raza, la ubicación geográfica, la sexualidad, las discapacidades o la edad, no afectan a una persona de forma separada.

Este enfoque revela cómo estas intersecciones generan desventajas multiplicadas y distintas para cada persona, permitiendo comprender mejor las complejidades de la desigualdad social, como en casos de violencia de género o de acceso a derechos, para así crear soluciones más integrales y justas.

Este enfoque permite:

Estudiar las desigualdades estructurales que persisten en las realidades educativas.

Entender cómo el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio.

Descubrir diferencias y similitudes significativas para poder superar las discriminaciones.

Establecer las condiciones necesarias para que todo el mundo pueda disfrutar de sus derechos humanos.

La interseccionalidad visibiliza:

Interconexión de identidades, reconociendo que las identidades no operan por separado, sino que se entrelazan y modifican.



Multiplicidad de opresiones, entendiendo que una persona puede sufrir discriminación no solo por ser mujer, sino también por ser mujer indígena, migrante, con discapacidad, entre otras; y estas no son sumas, sino experiencias distintas.



Más allá de lo individual: analizando cómo las estructuras sociales e institucionales (como el racismo, el sexismo, el clasismo) se cruzan con estas identidades para formar sistemas de poder y vulnerabilidad.

Enfoque de Género

Es una herramienta analítica y una estrategia para entender y transformar las desigualdades sociales entre hombres y mujeres, basadas en roles, expectativas y poder construidos social y culturalmente. Su objetivo es lograr la igualdad real y efectiva identificando brechas, cuestionando estereotipos y promoviendo la redistribución equitativa de responsabilidades y oportunidades en todos los ámbitos (familiar, político, económico, social) para beneficiar a toda la sociedad.

Reconoce que para lograr un desarrollo humano sostenible son relevantes la igualdad y la justicia de género en el acceso y control de los recursos y el poder. Desde esta perspectiva se considera importante identificar cuáles son las barreras que ubican a las mujeres en mayor vulnerabilidad frente a los hombres y cómo desde la organización se han promovido espacios para que las mujeres tengan igualdad de oportunidades y logren autonomía personal y económica. Este enfoque es correspondiente al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

De esta manera, a través del enfoque de género podemos evaluar:

Si las necesidades

y prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, se reflejan en la acción y en los resultados de desarrollo.

Si se necesitan

cambios adicionales para hacer posible que las mujeres participen de manera activa y reconocida y se beneficien de la acción.

Si existen

oportunidades para evitar o reducir las desigualdades de género en la acción de desarrollo.

Con el enfoque de género se busca:



Que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades y derechos.



Cambiar normas y estructuras que perpetúan la desigualdad en todos los ámbitos de la vida diaria.



Fortalecer la capacidad de decisión y gestión de las mujeres.

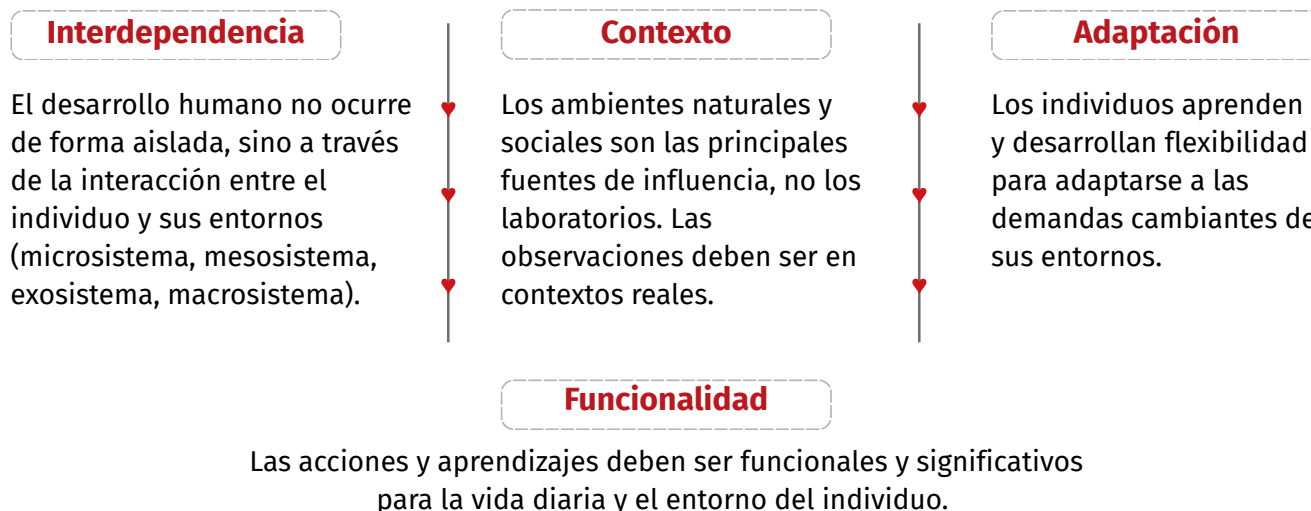


Valorar justamente el trabajo (remunerado y no remunerado) de todas las personas.

Enfoque Ecológico

Es una visión holística que ve al ser humano como parte integral de un sistema complejo. Para que haya una comprensión del desarrollo humano, hay que analizar cómo las personas se integran e interactúan en los diferentes contextos donde se mueven (individual, familiar, comunitario, nacional). Este enfoque permite entender la diversidad de influencias que están interrelacionadas en el desarrollo humano y cómo los patrones de socialización influyen en los roles de género que son aprendidos en el entorno familiar, educativo, comunitario y están inmersos en las normas sociales.

Algunos de los elementos claves del enfoque ecológico:



Enfoque de Masculinidades

Es una dimensión del enfoque de género que históricamente las mujeres han utilizado para desarticular su condición y posición de subordinadas y discriminadas en la sociedad. Adoptado con varones, permite desaprender el machismo, desmitificando la supuesta “superioridad masculina” y articulando propuestas de vivir la masculinidad que incorporen la renuncia de la violencia y la integración de la equidad en las relaciones entre mujeres y hombres. El trabajo de masculinidad requiere de particularidades metodológicas. No basta transmitir nueva información o un nuevo discurso, se trata de decodificar los esquemas de pensamiento machistas (ideas, creencias, prácticas), las formas de relación de los hombres consigo mismos, con otros hombres, con las mujeres y los niños, niñas y adolescentes, con la naturaleza; así como la manera en que los hombres y mujeres manejan sus sentimientos.

El enfoque de masculinidades permite analizar cómo se construyen socialmente los roles masculinos en los diversos espacios de socialización. Al mismo tiempo, pretende que los hombres reconozcan el patriarcado como el principal sistema de opresión que existe en las relaciones humanas y principalmente en la convivencia cotidiana con las mujeres. Al reconocer los daños de las masculinidades machistas y violentas tanto para las mujeres como para ellos mismos, pueden incorporar nuevas ideas, conceptos y comportamientos que respeten la integridad de las demás personas; rescatando la conexión emocional.

Este enfoque cuestiona la masculinidad hegemónica, reconoce la diversidad existente en los seres humanos y que no existe una sola forma de ser hombre; fomenta masculinidades más saludables, beneficia a todos los hombres y a las mujeres y finalmente implica un proceso de deconstrucción porque llama a desaprender conductas aprendidas.

Enfoque de Cultura de Paz

Educar para una cultura de la paz es educar en la igualdad entre los géneros, desnudando los estereotipos, mitos y leyendas que perpetúan la desigualdad; desentrañando y revelando los procesos históricos que han operado a través del tiempo para reproducirlo; analizando de manera crítica todos los fenómenos sociales que operan en la convivencia para reforzar creencias lesivas a la dignidad y al bienestar de la vida en todas sus expresiones. La cultura de paz es un conjunto de valores, actitudes, tradiciones, comportamientos y estilos de vida basados en el respeto a la vida, el fin de la violencia y la promoción de la no violencia, por medio de la educación, el diálogo y la cooperación. (Federación Internacional Fe y Alegría, 2022).

Principios del enfoque de cultura de paz:

Rechazo de la violencia	Se opone a la violencia en todas sus formas, fomentando la resolución pacífica de disputas y conflictos.
Valores fundamentales	Promueve el respeto a la vida y la dignidad humana, la libertad, la justicia, la igualdad, la democracia y la solidaridad.
Diálogo y negociación	Enfatiza la comunicación abierta y el consenso como herramientas para gestionar desacuerdos.
Educación para la paz	Implica formar a las personas para que piensen críticamente, cooperen y actúen con empatía, cuestionando las violencias.
Inclusión y diversidad	Abraza la diversidad y promueve la inclusión de todas las personas, sin importar su origen o creencias.
Desarrollo sostenible	Reconoce que la paz es un requisito para el desarrollo sostenible y la prosperidad general.
Proceso a largo plazo	Es un esfuerzo continuo para cambiar mentalidades y construir sociedades más pacíficas desde las familias y los diversos territorios.

Enfoque de Interculturalidad

Este enfoque permite robustecer el análisis e identificar valores, actitudes y prácticas que puedan obstaculizar que las personas, grupos, comunidades aporten en sus relaciones y comunicaciones al respeto mutuo, al reconocimiento desde la pluralidad del ser, del saber y del poder y transformar las condiciones estructurales y las instituciones que colocan a mujeres y hombres del campo, indígenas, afrodescendientes y de sectores populares en posiciones donde no son reconocidos como sujetos con prácticas, saberes y poderes “locales” alternativos (vivencias y cosmovisiones campesinas en relación a la tierra, la naturaleza, la comunidad, el territorio, entre otras). La interculturalidad es un proceso y práctica políticos y una estrategia que va más allá de la simple “inclusión”, pues busca transformar los poderes, las estructuras y el pensamiento hegemónico en el campo del género y el desarrollo (Fe y Alegría Internacional, 2022).

Es una visión que busca construir sociedades donde la diversidad cultural sea la base para una convivencia más justa, equitativa y enriquecedora para todos, reconociendo que cada cultura tiene igual valor y aporta a la complejidad social. La aplicación de este enfoque, debe cumplir con los **siguientes principios**:



Enfoque de protección infantil

Es un marco integral centrado en prevenir y responder a la violencia, abuso, negligencia y explotación de niñas, niños y adolescentes, reconociéndose como sujetos de derechos. Se basa en principios como el interés superior del niño y la niña, la no discriminación y su participación, buscando crear entornos seguros a través de sistemas de protección inclusivos, fortalecimiento familiar y comunitario, y servicios especializados, tanto en contextos normales como de emergencias.

Principios fundamentales del enfoque de protección infantil:

Niñas, niños y adolescentes tienen **derechos** (vida, desarrollo, participación, entre otros) que deben ser garantizados por las personas adultas y el Estado.

Toda decisión debe **priorizar el bienestar y los derechos del niño y la niña.**



Enfoque de espiritualidad:

Es una perspectiva personal y subjetiva para encontrar conexión, significado y propósito en la vida, buscando trascender lo material y conectar con algo más grande, ya sea Dios, la naturaleza, el universo o el ser interior, a través de la reflexión, la compasión, la meditación y la gratitud para lograr bienestar, paz y un sentido de interconexión.

La espiritualidad es la base que impulsa y orienta la misión de Fe y Alegría. Tiene como propósito acompañar, animar y articular la vivencia de la espiritualidad en clave popular, ignaciana y encarnada, al servicio de la profundización de la fe, el cuidado de la vida interior y la formación espiritual en diálogo con las realidades concretas de exclusión y esperanza donde Fe y Alegría está presente.

Desde el legado ignaciano, la perspectiva de la espiritualidad busca sostener la dimensión trascendente y cultivar el compromiso con la paz y el bien común, siendo testimonio de la gratitud, entrega y compromiso con la dignidad de cada persona.

> 4. Marco Normativo Internacional

Marco jurídico Internacional

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948):

Firmada en la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1948: abrió las puertas a la firma de Pactos Internacionales de Derechos Humanos y sus Protocolos, que conforman lo que hoy conocemos como La Carta Internacional de Derechos Humanos, asumida y ratificada por la mayoría de los Estados Miembros de Naciones Unidas, lo cual los obliga a su cumplimiento y a reconocer que los derechos humanos son universales, indivisibles e inherentes a la persona.

Declaración sobre la eliminación de la Violencia Contra la Mujer (1993):

Reconoce como un problema social la violencia que se ejerce contra las mujeres y las niñas, la denomina "violencia contra la mujer" y la identifica como una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las mujeres.

Cairo+20 (2014):

Se refiere a la revisión y seguimiento de los compromisos de la Conferencia Internacional sobre la Población y Desarrollo (CIPD), de El Cairo de 1994, un hito clave para los derechos sexuales y reproductivos (DSR) y la planificación familiar, buscando impulsar estos derechos en la Agenda 2030 (ODS) con foco en las mujeres y jóvenes, reconociendo avances y desafíos.

Agenda 2030:

Como una ampliación de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (2000), la Agenda 2030 es un plan global de la ONU para el futuro sostenible, centrado en 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que busca erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar prosperidad para todas las personas para el año 2030. Estos objetivos son universales e inclusivos; están interconectados e integran dimensiones sociales, económicas y ambientales.

En el marco de la presente estrategia institucional de género, es especialmente relevante destacar los ODS 4 (Educación de Calidad) y 5 (Igualdad de género).

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación de la Mujer, CEDAW (1979):

Reconoce que las mujeres han sido discriminadas por razón de su sexo, por lo que reafirma que los derechos de las mujeres son derechos humanos y se basa en el principio de no discriminación para ratificar la igualdad de las mujeres en el goce de sus derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos

Plataforma de Acción de Beijing (1995):

En la V Conferencia mundial sobre la Mujer se adoptó la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing encaminadas a eliminar los obstáculos que impiden la participación de las mujeres en todas las esferas, tanto de la vida pública como privada. La Declaración establece que hombres y mujeres tienen los mismos derechos sexuales y reproductivos y que ambos deben asumir en igualdad de condiciones las responsabilidades relacionadas con las consecuencias de sus acciones sexuales.

ODS 4, Educación de calidad:

Se plantea "Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos", siendo una meta clave de la Agenda 2030 para asegurar educación gratuita, justa y de calidad desde preescolar hasta secundaria, promover el aprendizaje permanente, eliminar desigualdades (por género, ingresos) y mejorar instalaciones y docentes, siendo fundamental para otros ODS como la reducción de desigualdades y la paz.

ODS 5, Igualdad de género:

Se plantea "lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas", eliminando la discriminación y la violencia, garantizando igualdad de acceso a educación, salud, trabajo decente y participación en la toma de decisiones, porque es un derecho fundamental y clave para el desarrollo sostenible y próspero de la sociedad. Aborda brechas como la salarial, el matrimonio infantil, la violencia de género y la desigual distribución de tareas domésticas, promoviendo la inclusión de mujeres en todos los niveles.

Marco normativo

Protocolo Facultativo de la CEDAW (1999)

Veinte años después de haber sido aprobada la Convención con el mismo nombre, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó el Protocolo que establece los mecanismos de denuncia e investigación de la CEDAW, otorgando competencias al Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer.

Marco normativo interno de Fe y Alegría

El marco normativo interno de Fe y Alegría se basa en el marco jurídico internacional y en los marcos jurídicos regionales, lo mismo que en la Doctrina Social de la Iglesia (2006) y el Ideario Internacional de Fe y Alegría (1985). Doctrina Social de la Iglesia, con base en el Evangelio y la tradición, se orienta a la feligresía y a la sociedad hacia la construcción de un mundo más justo, solidario y humano, desde un posicionamiento a favor de la dignidad e igualdad radical de todas las personas, como sujetos y protagonistas del desarrollo social y económico. Por su parte, Ideario Internacional de Fe y Alegría define la identidad y misión de Fe y Alegría, guiando su acción educativa hacia la transformación de las personas y la sociedad desde una perspectiva de fe y compromiso con las personas más necesitadas, en el marco normativo interno de Fe y Alegría. Para la presente estrategia de género, **destacan las siguientes políticas:**



Política de Igualdad-Equidad de Género (2019)

Propone “**Construir** colectivamente **igualdad y equidad de género**, desde la justicia social, la visión de desarrollo humano integral sustentable y el enfoque de derechos, tanto en la gestión institucional del Movimiento **Fe y Alegría** como en su acción con los sectores poblacionales con quienes se relaciona para hacer realidad su Misión” (PIEG, 2019, pág. 5).



Política de Protección Organizacional de Niñez y Adolescencia (FIFyA, 2024)

La cual establece pautas y orientaciones básicas para la **protección organizacional** ante la presencia de **situaciones de violencia**, en sus diferentes tipos y modalidades, cometidas o identificadas en contra de los **niños, niñas y adolescentes** -NNA- beneficiarios de los servicios que presta **Fe y Alegría** -FyA- a nivel internacional y nacional.

> 5. Marco Conceptual

1 | Condición y posición de las mujeres

Por condición se entiende a las circunstancias materiales en que viven y se desarrollan las personas. Éstas se expresan en el nivel de satisfacción de las necesidades prácticas e inmediatas y en los niveles de bienestar de los individuos y los hogares. Se utilizan como indicadores de las condiciones sociales y del acceso a la educación, a la salud, al agua potable, la vivienda, la higiene, entre otras variables que dan cuenta de la calidad material y ambiental de la vida.

Por posición se alude a la ubicación de las mujeres en la estructura de poder que prevalece en una sociedad.

Su análisis comprende el reconocimiento social, el estatus, la disposición de las fuentes de poder que incluyen el control de los activos productivos, la información, la participación en la toma de decisiones, entre otras dimensiones.

El uso del binomio condición/posición de la mujer como una herramienta conceptual y operativa es utilizado con frecuencia en el análisis de género, debido a que su combinación dialéctica sirva para expresar cuáles son los factores y mecanismos sociales, económicos y culturales que mantienen a la mujer en una situación de poder desventajosa y subordinada en relación con el hombre. La forma en que se expresa esa subordinación varía según el contexto histórico y cultural (INM, 2007, Pág. 32)

2 | Desarrollo humano sostenible

Proceso de ampliación de oportunidades, elección y libertad de las personas (De Roux, Francisco. Conferencia "Fundamentos de Fe y Alegría", en el XLII Congreso Internacional "Identidad y espiritualidad al servicio de la misión". Bogotá, 11 de noviembre de 2011. En: Revista Internacional Fe y Alegría. No.13). Este concepto invita a centrar la mirada en crecimiento de todas las dimensiones de la persona (corporal, intelectual, socio-política, psico-afectiva, productiva, reproductiva y de cuidados, estética, cultural, ética, histórica y espiritual), en la promoción de las capacidades de las personas y en el desarrollo integral de las mismas" (CELAM, citado en la PIEG 2019, Pág.4).

3 | Estereotipos de género

Los estereotipos de género son generalizaciones simplistas sobre los atributos, las diferencias y los roles de género de mujeres y hombres. Los estereotipos masculinos se caracterizan por ser competitivos, codiciosos, autónomos, independientes, conflictivos y preocupados por los bienes privados. Los estereotipos paralelos sobre las mujeres sostienen que son cooperativas, protectoras, cariñosas, catalizadoras (conectantes), orientadas al grupo y preocupadas por los bienes públicos. Los estereotipos se utilizan a menudo para justificar la discriminación de género de forma más amplia y pueden reflejarse y reforzarse mediante teorías, leyes y prácticas institucionales, tanto tradicionales como modernas. Los mensajes que refuerzan los estereotipos de género y la idea de que las mujeres son inferiores se presentan en diversos formatos, desde canciones y publicidad hasta proverbios tradicionales. (ONU Mujer 2020)

4 | Empoderamiento

El concepto de empoderamiento se refiere a la toma de control de hombres y mujeres sobre sus vidas, al conocimiento de sus derechos, de sus opciones, y la posibilidad de tomar decisiones propias para su autorrealización y evolución personal, social y política. Para ello, es de vital importancia abordar no solamente las necesidades prácticas de hombres y mujeres sino las necesidades estratégicas.

6 | Igualdad de género

El concepto de igualdad de género parte del postulado de que todos los seres humanos, tanto hombres como mujeres, tienen la libertad para desarrollar sus habilidades personales y para hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos, roles de género rígidos, o prejuicios. La igualdad de género implica que se han considerado los comportamientos, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres, y que éstas han sido valoradas y favorecidas de la misma manera. No significa que hombres y mujeres tengan que convertirse en lo mismo, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su sexo.

5 | Equidad de género

En palabras de la CELAM "dar más a quien menos ha recibido". Es un principio complementario a la igualdad que permite tomar medidas compensatorias para enfrentar las desventajas de personas o grupos excluidos, lo que "supone dar tratamiento preferencial a los más débiles para garantizar la igualdad de todos"²³, esta es la raíz de las acciones positivas o acciones afirmativas. Al igual que el principio de igualdad, asegura trato idéntico o diferenciado, pero el principio de Equidad no cuenta con un respaldo jurídico ni define la eliminación de la discriminación como sí lo asegura el de igualdad, por eso es complementario.

7 | Masculinidades positivas

La masculinidad y la feminidad son conceptos inherentemente relacionales que adquieren su significado de las conexiones entre sí, como delimitación y oposición cultural. (...) Las masculinidades son configuraciones de las prácticas estructuradas por las relaciones de género. Son inherentemente históricas" (Connell, R. W., 2003, pág.71 - 72).

La masculinidad positiva se refiere a la promoción de formas constructivas, no violentas y justas de masculinidad que promueva la igualdad de género. Desafía las normas tradicionales que sostienen el sexismo, la dominación y la agresión, abogando en cambio por comportamientos y actitudes que fomenten la justicia de género y el respeto mutuo entre todos los géneros. (PNUD, 2025. Pág.3)

8 | Patriarcado

Este término se refiere a una forma tradicional de organización social que a menudo es la raíz de la desigualdad de género. Según este tipo de sistema social, se otorga mayor importancia a los hombres, o a lo que se considera masculino, que a las mujeres, o a lo que se considera femenino. Tradicionalmente, las sociedades se han organizado de tal manera que la propiedad, la residencia y la descendencia, así como la toma de decisiones en la mayoría de los ámbitos de la vida, han sido competencia de los hombres. Esto se basa a menudo en argumentos biológicos (las mujeres son más aptas para el cuidado, por ejemplo) y sigue siendo la base de muchos tipos de discriminación de género. (ONU Mujer, 2020)

9 | Perspectiva de género

El término «perspectiva de género» es una forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, los roles sociales y las interacciones de las personas. Esta perspectiva permite realizar un análisis de género y, posteriormente, integrar en cualquier programa, política u organización propuesta. (ONU Mujer 2020)

10 | Relaciones de reciprocidad y colaboración

La relación entre la mujer y el hombre es de reciprocidad y colaboración mutua. Se trata de armonizar, complementar y trabajar sumando esfuerzos. La mujer es corresponsable, junto con el hombre, por el presente y el futuro de nuestra sociedad humana (CELAM, documento de Aparecida, citado en la PIEG, 2019, pág. 5)

11 | Roles de género

Los roles de género se refieren a las normas sociales y de comportamiento que, dentro de una cultura específica, se consideran socialmente apropiadas para las personas de un sexo específico. Estas suelen determinar las responsabilidades y tareas tradicionales asignadas a hombres, mujeres, niños y niñas (véase división del trabajo por género). Los roles específicos de género suelen estar condicionados por la estructura del hogar, el acceso a los recursos, los impactos específicos de la economía global, la ocurrencia de conflictos o desastres y otros factores locales relevantes, como las condiciones ecológicas. Al igual que el género mismo, los roles de género pueden evolucionar con el tiempo, en particular mediante el empoderamiento de las mujeres y la transformación de las masculinidades. (ONU Mujer 2020)

12 | Transversalización de la perspectiva de género

La transversalización de la perspectiva de género es el proceso de evaluar las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier acción planificada, incluyendo legislación, políticas o programas, en todos los ámbitos y niveles. Es una manera de integrar las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres en el diseño, la implementación, el seguimiento y la evaluación de políticas y programas en todos los ámbitos políticos, económicos y sociales, para que mujeres y hombres se beneficien por igual y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad de género. (ONU Mujer 2020)

13 | Violencia de género

La violencia de género es un término general que abarca cualquier acto lesivo perpetrado contra la voluntad de una persona y basado en diferencias de género socialmente atribuidas entre mujeres y hombres.

La naturaleza y el alcance de los tipos específicos de violencia de género varían según la cultura, el país y la región. Algunos ejemplos incluyen la violencia sexual, incluyendo la explotación y el abuso sexual, y la prostitución forzada; la violencia doméstica; la trata de personas; el matrimonio forzado o precoz; las prácticas tradicionales nocivas como la mutilación genital femenina; los crímenes de honor; y la herencia de viudas. Existen distintos tipos de violencia, entre ellos (aunque no se limitan a) la violencia física, verbal, sexual, psicológica y socioeconómica. (ONU Mujer 2020)

> 6. Estrategias

Estrategia 1:

Incorporación del enfoque transformador de género en el quehacer del **Movimiento Internacional de Fe y Alegría**.

Esta línea estratégica de Incorporación del enfoque transformador de género en el marco programático de la Federación Internacional de Fe y Alegría contribuye de forma decidida a la eliminación de las causas estructurales de la desigualdad, yendo más allá de la igualdad formal para enfocar el cambio de normas culturales, relaciones de poder y prácticas institucionales discriminatorias.

La promoción de estos cambios debe involucrar a todas las personas, tanto a nivel administrativo, docente y estudiantil, a fin de promover espacios inclusivos, libres de todas las formas de violencia y discriminación y asumir un compromiso al más alto nivel, coherente la Agenda 2030 y específicamente con el ODS 5: Igualdad de Género.

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADORES	ACTIVIDADES RECOMENDADAS
Integración del enfoque transformador de género en los instrumentos normativos de FIFyA.	número de instrumentos normativos (políticas, estrategias, reglamentos internos, códigos de relacionamiento) que incorporan el enfoque transformador de género.	Revisión y ajuste de las políticas de alcance federativo: ❖ Política Institucional de igualdad y equidad de género. ❖ Política de protección organizacional de la niñez y adolescencia. ❖ Documento orientación sobre política y estrategia de comunicación. ❖ Marco de la Educación Popular de Fe y Alegría Internacional. ❖ Revisión y ajuste de sistematizaciones de buenas prácticas y materiales formativos. ❖ Revisión y ajuste de los planes de acción.
Formación al personal de FIFyA sobre las normativas	➤ Número de colaboradores y colaboradoras que son capacitados en las políticas/normativas. ➤ Número de capacitaciones realizadas con personal docente y directivo. ➤ Número de capacitaciones realizadas con personal de la organización.	Integrar en la planificación anual las capacitaciones sobre las políticas y normativas para su debida implementación.

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADORES	ACTIVIDADES RECOMENDADAS
Integración del ETG en la gestión del talento humano.	1 Número de descriptores de puestos sin sesgos de género. 2 Número de auditorías realizadas para eliminar brechas salariales. 3 Número de mujeres en puestos directivos. 4 Porcentaje de mujeres y hombres con permisos parentales. 5 Número de colaboradores y colaboradoras capacitados en políticas de prevención del acoso sexual y discriminación.	- Realizar un diagnóstico inicial de la situación actual que tiene la organización en materia de igualdad de género. - Elaborar un plan de acción con objetivos específicos, indicadores, plazos y responsables para mejorar la equidad de género en la gestión del talento. Reclutamiento y selección: Utilizar currículum ciego (sin foto, género ni edad) y asegurar paneles de entrevista diversos para evitar sesgos. Gestión salarial: realizar auditorías periódicas para detectar y eliminar brechas salariales entre hombres y mujeres por funciones equivalentes. Desarrollo profesional: promover la paridad en puestos directivos y ofrecer planes de carrera equitativos. Conciliación y flexibilidad: implementar medidas como teletrabajo, horarios flexibles y permisos parentales equiparados. Cultura y protocolos: desarrollar protocolos de prevención del acoso sexual y discriminación, junto con capacitaciones continuas.
Integración del enfoque transformador de género en el currículo educativo	Número de escuelas que incorporan el ETG en la malla curricular o en la micro planificación curricular.	Sesiones de revisión técnica para la actualización de la malla curricular en las modalidades educativas: educación inicial, primaria y secundaria.
	Número de escuelas que cuentan con sistemas de monitoreo desde el SMCE que incluye avances de la igualdad-equidad de género.	Revisar indicadores de gestión sobre género: Acceso y participación: - Índice de Paridad de Género (IPG) en la tasa neta de matriculación, permanencia y promoción... de primaria y secundaria. - Tasas de finalización de la educación primaria (hombres vs. mujeres). - Tasas de escolarización en áreas rurales vs. urbanas.

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADORES	ACTIVIDADES RECOMENDADAS
		Rendimiento y aprendizaje: ❖ Índice de paridad en el logro de competencias básicas al final de la primaria. Entorno escolar y currículo: ❖ Presencia de estereotipos de género en libros de texto y materiales didácticos. ❖ Proporción de maestros y maestras, incluyendo el liderazgo femenino en la dirección. ❖ Informe de monitoreo de situación de violencia en centros educativos. Incidencia de violencia de género en el centro escolar. Contexto de coeducación: ❖ Elaboración e implementación de planes de igualdad y formación docente en perspectiva de género. ❖ Participación equitativa en actividades lúdicas, deportivas y uso de espacios en los centros educativos.
Formación continua del ETG.	Número de personal directivo y docente capacitado sobre el ETG.	Realizar un plan de formación continua que incluya temas: ❖ Igualdad de género y equidad de género ❖ Socialización de género ❖ Identidad de género ❖ Masculinidades igualitarias ❖ Indicadores de género ❖ Violencia Basada en Género ❖ Estereotipos y mitos sobre género ❖ Género y cambio climático ❖ Empoderamiento de las niñas ❖ Educación con perspectiva de género.
	Número de escuelas que promueven acciones sobre el enfoque transformador de género.	Inclusión en la micro planificación actividades de aprendizaje orientadas a promover los diferentes temas. Se sugiere promover en la escuela la participación en actividades de juego, exposiciones, sociodramas, investigación, visitas de campo, lectura de cuentos, poemas, campañas educativas, efemérides, entre otros.

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADORES	ACTIVIDADES RECOMENDADAS
	Porcentaje de madres, padres o cuidadores capacitados en temáticas sobre crianza positiva con perspectiva de género.	Integración de la temática en el plan de formación a las familias. Se proponen algunas temáticas: ❖ Identidades de género masculinas y femeninas, para englobar Sexo, género y sexualidad. ❖ Socialización de género. ❖ Roles de género. ❖ División sexual del trabajo. ❖ Nuevas masculinidades. ❖ Crianza positiva con perspectiva de género. ❖ VBG.
Integración del ETG en el ciclo de proyectos	Número de proyectos de la FIFYA que incorporan el ETG en la fase de identificación (fase 1)	Integrar el género en esta fase de identificación implica realizar un diagnóstico sensible al género que permita: ❖ Recopilar datos cualitativos y cuantitativos específicos de género disponibles en el país o sobre el sector en cuestión; ❖ Hacer un balance de la situación diferenciada de las mujeres y los hombres en términos de actividades, necesidades, limitaciones, acceso a los recursos y su control (análisis de género); ❖ Identificar a los agentes implicados en el proyecto y, en su caso, a las organizaciones asociadas que sea necesario movilizar.
Integración del ETG en el ciclo de proyectos	Número de proyectos de la FIFYA que incorporan el ETG en la fase de formulación (fase 2).	La integración de la perspectiva de género en esta fase requiere un marco lógico sensible al género que incluya objetivos, actividades, un presupuesto e indicadores sensibles al género. El presupuesto con perspectiva de género, es totalmente sensible al género, en cuyo caso el proyecto analiza el impacto de su presupuesto en las mujeres y los hombres y define procedimientos presupuestarios que permitan esta identificación y seguimiento para cada partida.

Se identifican dos tipos de indicadores sensibles al género:

❖ **Indicadores cuantitativos**, que pueden ser proporcionados por datos y estadísticas desglosados por sexo: indican el número de mujeres y hombres afectados por categoría (estos son los indicadores utilizados habitualmente, desglosados por sexo o grupo de interés). Por ejemplo, para un curso de formación, el indicador no será «número de participantes que asistieron al curso», sino «número de hombres y número de mujeres que asistieron al curso», a ser posible desglosado por grupos de edad.

❖ **Indicadores cualitativos** para medir los resultados positivos y negativos, directos e indirectos, del proyecto. Proporcionan información sobre las actitudes, opiniones y percepciones de las personas beneficiarias o implicadas en el proyecto, es decir, indicadores específicos que miden los cambios en las relaciones entre hombres y mujeres y las normas de género.

Integración del ETG en el ciclo de proyectos

- 1 Número de proyectos de la FIFYA que preparan condiciones para implementar el ETG en la fase de implementación (fase 3).
- 2 Porcentaje de colaboradores y colaboradoras capacitados en la temática de género.
- 3 Porcentaje de colaboradores y colaboradoras manejan indicadores de medición de la igualdad y equidad de género.
- 4 Porcentaje de niñas, niños y adolescentes beneficiarios de los proyectos.
- 5 Porcentaje de mujeres beneficiarias de los proyectos.
- 6 Porcentaje de mujeres en condición de discapacidad participando en los proyectos.

En la fase de ejecución, la integración de la perspectiva de género pretende poner en marcha actividades que tengan un impacto transformador y/o que eviten agudizar las desigualdades en la medida de lo posible. Para lograrlo, son esenciales la composición del equipo, **su formación y su ejemplaridad:**

- ❖ ¿Tiene el personal del proyecto competencias en materia de género?
- ❖ ¿Está el equipo motivado para tener en cuenta este aspecto?
- ❖ ¿Está el personal femenino tan bien formado como el masculino?

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADORES	ACTIVIDADES RECOMENDADAS
Integración del ETG en el ciclo de proyectos	1 Número de proyectos de la FIFYA que incorporan el ETG seguimiento y evaluación del proyecto (fase 4). 2 Porcentaje de mujeres y hombres que participan en evaluaciones y sistematizaciones de los proyectos. 3 Porcentaje de mujeres participantes en el proyecto.	Durante la fase de seguimiento y evaluación, el objetivo es medir: ❖ Si las actividades se llevaron a cabo según lo previsto (con la participación activa de las mujeres y los hombres). ❖ Si se ha avanzado positivamente hacia el objetivo definido en materia de género. ❖ Si las percepciones de los criterios clásicos de evaluación varían entre mujeres y hombres. ❖ Si se han observado resultados o impactos inesperados para las mujeres o los hombres (por ejemplo, en la carga de trabajo de las mujeres o en los ingresos que controlan). ❖ Desagregar sistemáticamente los datos de seguimiento y evaluación por sexo para detectar cualquier desequilibrio. ❖ Añadir más indicadores cualitativos para identificar posibles diferencias. ❖ Tener en cuenta los riesgos de sesgo a la hora de recopilar datos. ❖ Mantener un alto nivel de participación con perspectiva de género durante las entrevistas. ❖ Desarrollar formas de captar los cambios de percepción (por ejemplo, recogiendo testimonios).

Estrategia 2:

Prevención, protección y cero tolerancias a la Violencia Basada en Género (VBG)

Lo que se busca con la estrategia de prevención, protección y cero tolerancias a todo tipo de violencia basada en género es que las niñas, los niños y adolescentes puedan desempeñarse y participar en espacios libres de cualquier forma de violencia, donde sean respetados sus derechos, facilitando una convivencia sana y la inclusión de todas las personas.

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADORES	ACTIVIDADES RECOMENDADAS
Elaboración o actualización de protocolos y políticas de salvaguarda	1. Número de protocolos de salvaguarda aprobados. 2. Número de escuelas y oficinas de FIFYA que implementan el protocolo/política de salvaguarda.	➤ Revisión y actualización de normativas vinculantes a la VBG. ➤ Elaboración de Política de salvaguarda.
Formación al personal gerencial, administrativo sobre el manejo de protocolos/normativa sobre VBG.	1. Porcentaje de personal gerencial y administrativo capacitado en el manejo del protocolo/política sobre salvaguarda. 2. Porcentaje de personal gerencial y administrativo que implementa el protocolo.	Revisar y actualizar el plan de formación continua al personal de las oficinas de FIFYA para integrar como tema el manejo de los protocolos/normativas sobre VBG.
Formación sobre prevención y atención integral de la VBG en la comunidad educativa.	1. Número de escuelas que han capacitado a la comunidad educativa (docentes, estudiantes y familias) en el manejo del protocolo. 2. Porcentaje de personal directivo y docente que aplica de forma correcta los procedimientos estipulados en los protocolos de salvaguarda. 3. Porcentaje de personal docente capacitado en el manejo de la transversalidad de la prevención de la violencia en el currículo.	➤ Integrar en los planes de formación continua información sobre el Protocolo/Normativa de Salvaguarda. ➤ Encuentros presenciales y virtuales para intercambiar información sobre la prevención de la violencia basada en género. ➤ Realización de pretest y posttest, grupos focales y encuestas dirigidas.

LÍNEAS DE ACCIÓN
INDICADORES
ACTIVIDADES RECOMENDADAS
Integración del tema de la prevención de la violencia de género en la macro y micro planificación.

- ④ Porcentaje de la comunidad educativa que identifica correctamente tipos de VBG y rutas de atención.
- ⑤ Porcentaje de integrantes de la comunidad educativa (estudiantes, docentes, familias) que demuestran un incremento en la identificación de señales de riesgo y rutas de denuncia de VBG tras los procesos de formación y sensibilización.

- ① Porcentaje de planes de estudio y unidades didácticas que incorporan contenidos y metodologías de prevención de la violencia y cultura de paz.
- ② Número de proyectos pedagógicos de aula ejecutados con enfoque transversal de prevención de la VBG.

- Actualización del currículo escolar de las Fe y Alegría planes educativos de modo incluya el tema de la prevención de la violencia de género.
- Actualización de los planes educativos de modo que se garantice el abordaje del tema de la prevención de la violencia de género.

Sensibilización en la comunidad educativa sobre la prevención de la VBG

- ① Número de campañas educativas locales, nacionales e internacional, orientadas a la prevención de la VBG, realizada en medios digitales y medios tradicionales.
- ② Número de materiales educativos e informativos alusivos a la prevención de la VBG.
- ③ Número de participaciones en espacios públicos para abordar el tema de la prevención de la VBG.

- Campañas educativas escolares, campañas nacionales e internacionales, orientadas a la prevención de la VBG.
- Elaboración de materiales educativos e informativos orientados a la prevención de la VBG.
- Diagnósticos participativos con enfoque de género.
- Evaluaciones, sistematizaciones de experiencias.
- Encuestas rápidas.

LÍNEAS DE ACCIÓN

INDICADORES

ACTIVIDADES RECOMENDADAS

- ④ Porcentaje de personas sensibilizadas sobre la violencia basada en género a través de materiales educativos.
- ⑤ Porcentaje de personal federativo que no reproduce prácticas sexistas y de violencia basada en género.
- ⑥ Porcentaje de niñas, niños y adolescentes del estudiantado que no reproducen prácticas sexistas y de violencia basada en género.
- ⑦ Tasa de participación de la comunidad educativa en acciones de sensibilización sobre VBG.

Estrategia 3:

Empoderamiento de las niñas en la escuela

El empoderamiento de las niñas en las escuelas es una estrategia económica y de desarrollo global. Cuando una niña se empodera impacta en su vida personal, familiar y comunitaria, rompe el ciclo de pobreza intergeneracional, incrementa su capacidad de agencia y autogestión, ejerciendo mejor liderazgo, cierra la brecha de innovación tecnológica y es más resiliente al cambio climático.

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADORES	ACCIONES RECOMENDADAS
Mejoramiento del acceso a la educación de las niñas.	Indicadores de acceso y cobertura 1 Porcentaje de niñas en edad escolar inscritas en un nivel determinado (primaria, secundaria). 2 Relación entre el número de niñas y niños inscritos. 3 Cantidad de incentivos económicos dirigidos exclusivamente a niñas de zonas vulnerables. Indicadores de permanencia y éxito escolar. 1 Porcentaje de niñas que abandonan los estudios antes de finalizar el año escolar. 2 Porcentaje de niñas que pasan con éxito de primaria a secundaria. 3 Proporción de niñas que logran graduarse del nivel educativo en el que se inscribieron. 4 Tasa de deserción escolar por género: Comparativa de abandono escolar entre niñas y niños, especialmente en la transición a la secundaria. 5 Asistencia regular: Relación entre la asistencia y el acceso a productos de higiene menstrual (un factor económico crítico que suele alejar a las niñas de la escuela).	➤ Análisis de las barreras de acceso a la educación en las niñas, desde el enfoque de interseccionalidad: pobreza, exclusión, VBG, trabajo infantil, discapacidad, estereotipos de género. ➤ Definir estrategias en las escuelas contextualizadas para integrar a las niñas a la escuela a través de reuniones con liderazgos comunitarios, visitas casa a casa, campañas educativas orientadas a que las niñas acudan la escuela, desagregar datos desagregados por sexo y edad de matrícula escolar.

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADORES	ACCIONES RECOMENDADAS
	Indicadores de infraestructura y entorno seguro. 1 Porcentaje de escuelas con baños desagregados por sexo. 2 Tiempo promedio de traslado a la escuela. 3 Índice de denuncias de acoso o violencia de género.	
Educación en Habilidades para la Vida	1 Número de programas educativos que integran el tema habilidades para la vida según modalidad educativa. 2 Número de docentes capacitados en el abordaje de las habilidades para la vida según modalidad educativa. 3 Número de estudiantes desagregados por sexo y según modalidad educativa capacitados en habilidades para la vida. 4 Porcentaje de adolescentes mujeres que finalizan cursos de habilitación técnica. (Indicador de equidad e inclusión)	➤ Revisión y actualización del currículo educativo para la integración de temáticas orientadas al desarrollo de habilidades para la vida (empatía, gestión de las emociones, manejo del estrés, comunicación asertiva, resolución de conflictos, liderazgo, toma de decisiones, pensamiento crítico, pensamiento creativo, autoconocimiento) en las tres modalidades educativas. ➤ Registro de matrícula y reporte académico de estudiantes en los cursos de habilitación técnica.
Promoción de liderazgo y participación de las niñas.	1 Número de programas educativos que incluyan contenido relacionado a emprendimiento en las niñas, empoderamiento económico, información básica sobre ahorro, presupuesto, gastos, inversión y marketing digital. 2 Porcentaje de docentes y personal directivo capacitados en emprendimiento en las niñas, empoderamiento económico, información básica sobre ahorro, presupuesto, gastos, inversión y marketing digital.	➤ Revisión y actualización de los programas educativos según modalidad. ➤ Actualización del plan de formación docente que incluya temas relacionados al empoderamiento económico de las niñas. ➤ Conocimiento: Comprensión del valor del dinero. Método de verificación: Encuesta pre y postest ➤ Comportamiento: Uso de herramientas de ahorro. Método de verificación: Registro de club de ahorro escolar.

3 Número de escuelas que realizan ferias de emprendimientos escolares.

4 Número de escuelas que realizan intercambios de experiencia con instituciones y organizaciones que abordan el tema del emprendimiento en mujeres, niñas y adolescentes.

Indicadores de Habilidades y Alfabetización Financiera

Estos miden qué tanto saben y qué tan capaces se sienten de manejar recursos.

- 1 **Puntaje en pruebas de educación financiera:** Nivel de conocimiento sobre conceptos como ahorro, presupuesto, interés y emprendimiento.
- 2 **Tasa de ahorro escolar:** Porcentaje de niñas que participan en programas de ahorro o cooperativas escolares.
- 3 **Capacidad de toma de decisiones financieras:** Nivel de confianza reportado por las niñas para decidir sobre sus propios gastos pequeños (útiles, meriendas).

Indicadores de Agencia y Liderazgo

Miden la confianza y el poder de voz dentro del entorno escolar.

- 1 **Participación en cargos de liderazgo:** Porcentaje de niñas en consejos estudiantiles, capitanías de equipo o clubes de ciencias/robótica.
- 2 **Aspiraciones profesionales no tradicionales:** Porcentaje de niñas que expresan interés en carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).

► **Actitud:** Expectativas de ingresos futuros.

Método de verificación: Entrevistas cualitativas.

► **Entorno:** Reducción de sesgos de género.

Evidencia: Observación de dinámicas en el aula.

► **Autoeficacia percibida:** Escala de confianza en sus propias habilidades para resolver problemas complejos sin ayuda externa.

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADORES	ACCIONES RECOMENDADAS
	3 Acceso a herramientas tecnológicas: Brecha de género en el uso de computadoras e internet dentro de la escuela.	
Empoderamiento económico de las niñas	1 Porcentaje de estudiantes (desagregado por género) que demuestran competencias básicas en educación financiera (diseño de presupuestos, ahorro, microcréditos, etc.) tras evaluaciones formativas. 2 Porcentaje de estudiantes de secundaria que logran diseñar y presentar un plan de negocios o proyecto de emprendimiento viable libre de sesgos de género tradicionales. 3 Índice de autoconfianza percibida en las estudiantes para liderar proyectos económicos (medido a través de encuestas de inicio y fin de ciclo escolar). 4 Proporción de estudiantes que acceden a pasantías formativas o prácticas profesionales remuneradas, desagregado por género y sector productivo. 5 Porcentaje de niñas y jóvenes que reciben mentoría activa de mujeres líderes en sectores empresariales o tecnológicos durante el ciclo escolar. 6 Proporción de proyectos de emprendimiento escolar liderados o coordinados por mujeres que reciben fondos semilla o apoyo institucional para su inicio.	➤ Es importante revisar en las escuelas el marco normativo nacional sobre empoderamiento económico de las niñas, indagar sobre experiencias exitosas de emprendimiento y realizar coordinaciones con actores institucionales y organizaciones que promuevan el empoderamiento económico de las mujeres a nivel local. ➤ Las escuelas pueden promover ferias de emprendimiento cada semestre.

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADORES	ACCIONES RECOMENDADAS
	7 Porcentaje de estudiantes mujeres que asumen roles de tesorería, dirección financiera o toma de decisiones en los gobiernos escolares o cooperativas estudiantiles. 8 Porcentaje de jóvenes que declaran sentirse plenamente capaces de decidir el uso de sus propios recursos económicos futuros (medición de agencia).	
Creación de entornos seguros libres de violencia para las niñas	1 Existencia de un protocolo de prevención de la violencia en la escuela. 2 Porcentaje de docentes, estudiantes y personal de apoyo que ha sido capacitado sobre el Protocolo. 3 Incremento del 20% anual de la percepción de la población estudiantil en las escuelas. 4 Tasa de resolución de casos: % de denuncias de acoso o violencia que fueron atendidas y cerradas siguiendo el debido proceso en el último año escolar. 5 Accesibilidad de los canales de denuncia: % de niñas que saben identificar al menos dos medios (buzón, plataforma digital, tutor) para reportar una situación de riesgo de forma anónima. Indicadores de Cultura Escolar y Percepción. Miden el cambio en las actitudes y el sentimiento de seguridad. 1 Percepción de seguridad subjetiva: porcentaje de niñas que reportan sentirse "totalmente seguras" dentro del recinto escolar en encuestas anónimas.	► Diseño e implementación participativa del protocolo: diseñar, validar y socializar un Protocolo de Prevención de la Violencia en la Escuela con la participación activa de estudiantes (especialmente niñas y adolescentes), docentes, familias y personal de apoyo. ► Capacitación sistémica en prevención: ejecutar talleres formativos obligatorios para el cuerpo docente, administrativo y de apoyo orientados a la apropiación práctica del protocolo, la detección temprana de señales de riesgo y el abordaje de la violencia de género. ► Habilitación de canales de denuncia accesibles y seguros: Implementar y difundir de forma didáctica canales de reporte y denuncia adaptados para las niñas (como buzones físicos de sugerencias colocados en zonas discretas, plataformas digitales institucionales y la figura de tutores o referentes de confianza), garantizando el anonimato y la confidencialidad para evitar represalias o la revictimización.

2 **Nivel de deconstrucción de estereotipos:** reducción en el uso de lenguaje sexista o microagresiones observado en las interacciones diarias (monitoreo mediante grupos focales).

3 **Participación de la comunidad:** número de talleres o sesiones informativas sobre prevención de violencia de género donde participan activamente padres, madres y cuidadores.

➤ **Establecimiento de rutas de resolución y monitoreo de casos:** crear comités de convivencia encargados de dar seguimiento a las denuncias de acoso o violencia, asegurando el debido proceso, la atención psicosocial restaurativa y el cierre efectivo de los casos en el mismo periodo escolar.

➤ **Auditorías de seguridad e infraestructura escolar:** realizar diagnósticos periódicos sobre la infraestructura física del centro educativo, garantizando la existencia de baños desagregados por sexo, iluminados y seguros, así como la vigilancia activa en áreas identificadas por las niñas como de alto riesgo o abandono (como pasillos periféricos o patios durante el receso).

➤ **Espacios de diálogo y deconstrucción de microagresiones:** organizar de manera sistemática grupos focales y círculos de palabra con el estudiantado para identificar y deconstruir el uso de lenguaje sexista, roles de género tradicionales y microagresiones cotidianas en el entorno escolar.

➤ **Talleres de corresponsabilidad y sensibilización familiar:** desarrollar sesiones informativas e interactivas con padres, madres y cuidadores sobre pautas de crianza sin violencia y la corresponsabilidad en la prevención de la violencia basada en género desde el hogar.

Abordaje de los derechos sexuales y derechos reproductivos.

Indicadores de Formación y Currículo.

Miden si la información entregada es científica, laica y con perspectiva de género.

1 **Integración curricular de la EIS:** porcentaje de asignaturas que incluyen contenidos de derechos sexuales y reproductivos (DSDR) de manera transversal (no solo en Biología).

2 **Capacitación docente especializada:** porcentaje de docentes y personal administrativo que ha certificado al menos 40 horas de formación en EIS y prevención de abuso sexual infantil (ASI).

3 **Dominio de conceptos clave:** nivel de conocimiento de las y los estudiantes la salud sexual y salud reproductiva, derechos sexuales y derechos reproductivos.

Indicadores de Acceso y Servicios de Salud.

Miden si la escuela es un puente hacia el sistema de salud y la protección.

1 **Tasa de derivación efectiva:** número de estudiantes referidas con éxito a centros de salud para asesoría en SSR.

2 Disponibilidad de kit de primeros auxilios médicos y kits de higiene y dignidad menstrual gratuitos y accesibles.

3 **Conocimiento de la ruta de interrupción legal:** Porcentaje de estudiantes de secundaria que conocen el marco legal y los lugares seguros para acceder a servicios de salud reproductiva según la legislación local.

► **Matriz de evaluación de contenidos.**

► **Herramienta de medición:** dibujos/mapas corporales (primaria) canciones, cuentos, dinámicas (educación inicial).

► **Prevención de las ITS:** información y conocimiento para el uso correcto de métodos anticonceptivos.

► **Herramienta de medición:** talleres demostrativos, ferias en coordinación con el Ministerio de Salud.

► **Género y diversidad:** reducción de actitudes discriminatorias homofóbicas y transfóbicas.

Herramienta de medición: encuestas sobre clima escolar.

► **Vínculos sanos:** identificación de red flags en el noviazgo.

► **Herramienta de medición:** grupos focales y sociodramas.

► **Escala de toma de decisiones:** nivel de confianza reportado por las adolescentes para negociar el uso de protección con una pareja o para decir "no" sin temor a represalias.

Indicadores de Autonomía y Prevención (Agencia).

Miden la capacidad de las niñas y adolescentes para aplicar los derechos en su vida cotidiana.

① **Identificación de violencia y abuso:** porcentaje de niñas que pueden identificar correctamente conductas de acoso o señales de alerta de abuso sexual en su entorno.

② **Reducción de la tasa de embarazo adolescente:** seguimiento anual de casos de embarazo en la población escolar (comparado con la media regional).

Estrategia 4:

Género y cuidado del medio ambiente en el **entorno educativo**

El cambio climático no es un fenómeno neutral. Sus impactos sociales, económicos y ambientales se distribuyen de manera desigual, afectando de forma desproporcionada a mujeres y niñas, especialmente en contextos de pobreza, ruralidad, migración y exclusión estructural. Las brechas en el acceso a recursos productivos, tecnologías, educación y espacios de toma de decisión amplifican su vulnerabilidad frente a desastres climáticos, crisis alimentarias y desplazamientos forzados. Desde el horizonte de la ecología integral propuesto por Laudato Si' y en coherencia con la misión educativa de Fe y Alegría, esta línea estratégica reconoce que no puede haber justicia ambiental sin justicia de género. Cuidar la “Casa Común” implica transformar relaciones de poder, redistribuir responsabilidades de cuidado y promover liderazgos femeninos y juveniles en la resiliencia comunitaria.

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADORES	ACTIVIDADES RECOMENDADAS
Integración de género y cuidado del medio ambiente en la gestión gerencial y escolar de FIFYA	1 Número de programas educativos que integran el tema ambiental según modalidad educativa. 2 Número de docentes capacitados en temas de gestión de riesgo y cambio climático. 3 Número de escuelas que realizan campañas educativas sobre el cuidado al medio ambiente y cambio climático. 4 Porcentaje de equipos nacionales formados en intersección género-clima. 5 Número de materiales pedagógicos desarrollados y aplicados.	✓ Revisión y actualización de la malla curricular por asignaturas y modalidades educativas. ✓ Capacitar a equipos docentes en educación ecofeminista y pedagogías transformadoras. ✓ Desarrollar guías pedagógicas que cuestionen la división sexual del trabajo en el cuidado ambiental. ✓ Incorporar metodologías de aprendizaje-servicio vinculadas a proyectos ambientales liderados por niñas y jóvenes.
Resiliencia y Gestión Integral del Riesgo	1 Número de planes de gestión de riesgo con protocolos específicos de protección con enfoque de género.	✓ Diseñar e implementar planes de gestión de riesgos con protocolos específicos de protección para niñas y mujeres. ✓ Impulsar proyectos de soberanía alimentaria, agroecología y tecnologías limpias liderados por mujeres.

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADORES	ACTIVIDADES RECOMENDADAS
	2 Número de proyectos de soberanía alimentaria, agroecología y tecnologías limpias liderados por mujeres. 3 Número de equipos nacionales capacitados en gestión hídrica, energías renovables y economía circular con enfoque de género. 4 Número de escuelas que cuentan con sistemas comunitarios de alerta temprana con enfoque inclusivo.	✓ Capacitar en gestión hídrica, energías renovables y economía circular. ✓ Incorporar sistemas comunitarios de alerta temprana con enfoque inclusivo.
Liderazgo e Incidencia Política en gobernanza ambiental.	1 Número de espacios de participación sobre adaptación climática. 2 Porcentaje de mujeres participando en espacios de adaptación climática. 3 Número de posicionamientos institucionales sobre justicia climática con perspectiva de género. 4 Número de alianzas con organizaciones ambientales y feministas. 5 Número de encuentros regionales sobre género y medio ambiente. 6 Porcentaje de mujeres de los equipos nacionales participando en los encuentros regionales.	✓ Fortalecer redes de mujeres educadoras, lideresas comunitarias y jóvenes para la incidencia en políticas locales de adaptación climática. ✓ Promover la participación equitativa en comités ambientales escolares y comunitarios. ✓ Generar posicionamientos institucionales sobre justicia climática con perspectiva de género. ✓ Establecer alianzas con organizaciones ambientales y feministas.
Gestión del Conocimiento e Innovación	1 Número de trabajos de investigación en la modalidad secundaria sobre impacto climático.	✓ Generar investigaciones con datos desagregados por sexo sobre impacto climático en las comunidades educativas. ✓ Sistematizar saberes ancestrales y prácticas de cuidado ambiental lideradas por mujeres.

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADORES	ACTIVIDADES RECOMENDADAS
	2 Número de sistematizaciones sobre saberes ancestrales y prácticas de cuidado ambiental lideradas por mujeres. 3 Número de reportes o informes periódicos sobre justicia climática y género. 4 Número de escuelas que cuentan con herramientas para el monitoreo ambiental con enfoque inclusivo.	✓ Publicar informes periódicos de avances en justicia climática y género. ✓ Desarrollar herramientas digitales para monitoreo ambiental con enfoque inclusivo.
Liderazgo y participación ambiental	Indicadores de Liderazgo y Participación Ambiental Miden si las niñas están ocupando espacios de toma de decisiones en la gestión ecológica escolar. Paridad en Brigadas Ecológicas: 1 Porcentaje de niñas en roles de liderazgo (coordinación, presidencia) dentro de comités ambientales o clubes de reciclaje. Proyectos de Innovación Verde: 1 Número de proyectos de ciencias ambientales liderados por niñas que proponen soluciones a problemas locales (huertos, gestión de agua, energía solar). 2 Número de programas pilotos de huertos escolares. 3 Porcentaje de niñas participando en programas pilotos de huertos escolares.	✓ Agencia: Iniciativas de mitigación lideradas por niñas. ✓ Herramienta de medición: Registros de proyectos escolares. ✓ Programas piloto de huertos escolares liderados por niñas.

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADORES	ACTIVIDADES RECOMENDADAS
	Voz en la Planificación Climática: 1 Participación de estudiantes mujeres en la creación del Plan de Gestión de Riesgos y Desastres de la escuela. Acceso a Huertos Escolares: 1 Porcentaje de niñas que aplican técnicas de agricultura orgánica o soberanía alimentaria en espacios escolares.	
Conocimiento y justicia climática	Miden la comprensión de cómo el cambio climático afecta de manera diferenciada a hombres y mujeres. 1 Alfabetización en Género y Clima: porcentaje de estudiantes que pueden explicar por qué los desastres naturales afectan desproporcionadamente a las mujeres y niñas. 2 Capacitación en Eco-tecnologías: tasa de participación de niñas en talleres técnicos de reparación de sistemas de riego, compostaje o paneles solares (rompiendo sesgos de "oficios masculinos"). 3 Identificación de saberes locales: integración de conocimientos tradicionales sobre plantas medicinales o conservación, usualmente transmitidos por abuelas/madres, en el currículo de ciencias.	✓ Educación: Conocimientos sobre justicia climática. ✓ Herramienta de medición: Cuestionario de actitudes ambientales.

➤ 7. Monitoreo y seguimiento a la estrategia



> 8. Bibliografía

- ♥ AVSF (sf) Guía de integración de la perspectiva de género en el ciclo de un proyecto.
https://www.avsf.org/app/uploads/2025/02/GUIDE-INTEGRATION-GENRE-AVSF-2025-ES_compressed.pdf
- ♥ CPAL (2019). Marco de Orientación para el Estudio y el Trabajo en Ecología Integral. Grupo de Homólogos de Ecología Integral/Red de Centros Sociales CPAL.
- ♥ Fe y Alegría (2024). Aprendiendo juntos a cuidar nuestra casa común. Marco referencial de la Iniciativa de Ecología Integral y Panamazonía.
- ♥ Fe y Alegría (2025). Calidad, Mejora e Innovación. Claves de una Educación Popular Transformadora
- ♥ García-Vinuesa, Antonio, Bello Benavides, Laura Odila, Iglesias da Cunha, María Lucía. (2020). Desigualdades de género en la educación para el cambio climático. Estudio de caso: México y España. Revista Mexicana de Investigación Educativa, 25(87), 1013-1041.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662020000401013&lng=es&tlng=es
- ♥ UNESCO (2019). Del acceso al empoderamiento. Estrategia de la UNESCO para la igualdad de género en y a través de la educación 2019-2025.
<https://www.iisue.unam.mx/perfiles/articulo/2020-167-del-acceso-al-empoderamiento-estrategia-de-la-unesco-para-la-igualdad-de-genero-en-y-a-traves-de-la-educacion-2019-2025.pdf>
- ♥ UNFPA (2020). Nota técnica sobre el empoderamiento de las niñas, adolescentes mediante habilidades para la vida en el Programa Mundial para poner fin al matrimonio infantil.
<https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/SP-NT%20Empoderamiento%20de%20nin%CC%83as%20adolescentes%20.pdf>
- ♥ UNICEF (2022). Hacia la programación transformadora de género: Experiencias de América Latina y el Caribe.
https://www.unicef.org/lac/media/49026/file/NICARAGUA%20EXPERIENCIA%20UNICEF%20SPANISH_vf_2024.09.11.pdf.pdf



Fe y Alegría
INTERNACIONAL

INDITEX

 **entreculturas**
ONG - JESUITA